



# BOP

SÁBADO, 14 DE MARZO DE 2020

N.º 061

## DEPUTACIÓN DE LUGO

[boletin@deputacionlugo.org](mailto:boletin@deputacionlugo.org)  
[www.deputacionlugo.gal](http://www.deputacionlugo.gal)

Dep. Legal: LU-1-1968

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

### XUNTA DE GALICIA

#### CONSELLERÍA DE INFRAESTRUTURAS E MOBILIDADE. AUGAS DE GALICIA. SERVIZO TERRITORIAL DE LUGO

##### *Anuncio*

#### INFORMACIÓN PÚBLICA

Panadería Bouso S.L. solicita de Augas de Galicia a autorización de obras en zona de policía. O presente anuncio ten por obxecto abrir a regulamentaria información pública que prescribe o art. 52 do Regulamento do dominio público hidráulico. Expediente: DH.W27.67549.

As obras solicitadas consisten na instalación dun alpendre de uso agrícola no predio con referencia catastral 27030D503004430000YK; na zona de policía do río Baos; no lugar de Ferrería de Arriba, na parroquia de Santa María Maior, no concello de Mondoñedo (Lugo).

O que se fai público para xeral coñecemento, por un prazo de **vinte (20) días** a partir do seguinte á data de publicación no Boletín Oficial da Provincia, co fin de que os que se sintan prexudicados poidan presentar as súas reclamacións, durante o prazo sinalado, no Concello de Mondoñedo ou nas oficinas deste servizo, situadas na Ronda da Muralla, 70, 2º, onde estará exposto o expediente de que se trata, para que poida ser examinado por quen o desexe.

Lugo, 09 de marzo de 2020.- A xefa do servizo territorial, Rocío Carreira Carral

R. 0587

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

#### CONVENIOS COLECTIVOS

Visto o acordo de revisión salarial para o ano 2019 do Convenio Colectivo da empresa "Fomento de Construcciones y Contratas, S.A." para o seu centro de traballo de Monforte de Lemos (Código 27000861012002), asinado o día 5 de febreiro de 2020 pola representación empresarial e os representantes dos traballadores 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 da revisión salarial 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, 4 de marzo de 2020.- A xefa territorial, Pilar Fernández López.

#### ACTA DE LA COMISIÓN PARITARIA

##### PARTE SOCIAL:

Francisco Javier López Jordán

Javier Rey Rivero

José Coutado Arias

##### EMPRESA:

Bruno Ponte Castiñeira

**Fernando Caamaño de Aramburu**

En Monforte de Lemos, a las 13:00 del día 5 de febrero de 2020, se reúnen en la sede de la Empresa, las personas relacionadas al margen para tratar el siguiente:

**Orden del día:**

1. – Revisión de las tablas salariales.

**1.- Revisión de las Tablas Salariales**

Se procede la actualización de las Tablas Salariales de aplicación para el año 2019, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 8 del Convenio Colectivo, elevándose las mismas a definitivas.

Todas las partes están de acuerdo y aceptan y firman la Tablas Salariales correspondientes.

La representación empresarial manifiesta que procederá a su abono una vez que hayan sido enviadas y registradas a través del programa REGCON del Ministerio de Empleo.

Se autoriza expresamente para este trámite a Don Luis Suárez Zarcos.

Sin más puntos que tratar se levanta la reunión a las 13:30, firmando todos los presentes en prueba de conformidad.

<u>TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS 2019</u>			CONVENIO DE FCC, S.A. PARA MONFORTE DE LEMOS						
						FESTIVO	85,02		
<b>SUBIDA</b>	<b>0,4%</b>								
			<b>Peón Día</b>	<b>Peón Noche</b>	<b>Conductor Día</b>	<b>Conductor Noche</b>	<b>Administrativo</b>	<b>Encargado</b>	<b>Aux. Tco.</b>
<b>Total año</b>	<b>0,4%</b>	<b>1,00400</b>							
<b>Salario Base</b>			887,77	887,77	964,09	964,09	1.136,33	1.136,33	925,93
<b>Plus Penoso</b>	<b>20,00%</b>		177,55	177,55	192,82	192,82	227,27	227,27	185,19
<b>Plus Actividad</b>			0,00	0,00	0,00	0,00	221,79	221,79	0,00
<b>Plus Nocturno</b>	<b>25,00%</b>		0,00	221,94	0,00	241,02	0,00	0,00	0,00
<b>Plus Transporte</b>			129,69	129,69	129,69	129,69	129,69	129,69	129,69
<b>Total</b>	<b>Bruto mes</b>		1.195,01	1.416,95	1.286,60	1.527,62	1.715,08	1.715,08	1.240,81
<b>Pagas Extras</b>			3.551,08	3.551,08	3.856,36	3.856,36	4.545,32	4.545,32	3.703,72
<b>TOTAL DEVENGADO</b>	<b>ANUAL</b>		<b>17.891,20</b>	<b>20.554,48</b>	<b>19.295,56</b>	<b>22.187,80</b>	<b>25.126,28</b>	<b>25.126,28</b>	<b>18.593,44</b>

<u>TABLA SALARIAL SABADOS Y DOMINGOS</u>									Pagas
	SAL	+1/6	Total	PLUS	PLUS	PLUS	Total	Por día	Total
PUESTO	BASE	6	S.Base	PENOSO	NOCT.	TRANS.	Pluses	labor.	120
<b>Conductor Noche</b>	31,70	5,28	<b>36,98</b>	6,34	7,92	4,26	<b>18,52</b>	<b>55,50</b>	3.856,36
<b>Conductor Día</b>	31,70	5,28	<b>36,98</b>	6,34		4,26	<b>10,60</b>	<b>47,58</b>	3.856,36
<b>Peón Noche</b>	29,19	4,87	<b>34,06</b>	5,84	7,30	4,26	<b>17,40</b>	<b>51,46</b>	3.551,08
<b>Peón Día</b>	29,19	4,87	<b>34,06</b>	5,84		4,26	<b>10,10</b>	<b>44,16</b>	3.551,08

### Anuncio

#### CONVENIOS COLECTIVOS

Visto o texto do Convenio Colectivo da empresa TJM RIEGAL, S.L.(Código 27100292012020), asinado o día 27 de febreiro de 2020, pola representación empresarial e a representación dos traballadores, como membros da comisión negociadora e de conformidade co disposto no artigo 90 apartados 2 e 3 do Real decreto lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, e no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos 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, 4 de marzo de 2020.- A xefa territorial, Pilar Fernández López.

#### TJM RIEGAL, S.L.

Convenio Colectivo de empresa

#### **I.- DISPOSICIONES GENERALES.**

##### Artículo 1.- Ámbito funcional.

El presente Convenio resulta de obligado cumplimiento para los trabajadores de la mercantil TJM RIEGAL, S.L., que presten servicios a la empresa en las actividades de transporte de mercancías por carretera relacionadas en el artículo 1º del Convenio Colectivo de Transporte de Mercancías por Carretera de la Provincia de Lugo, (BOP de 4 de agosto de 2011-Código: 27000505011982).

##### Artículo 2.- Ámbito territorial.

Este Convenio es de aplicación a todos los trabajadores de TJM RIEGAL, S.L. comprendidos en el antedicho ámbito funcional de aplicación, siendo la provincia de Lugo el ámbito territorial del presente Convenio.

##### Artículo 3.- Ámbito personal.

Los acuerdos del presente Convenio afectarán a la totalidad de los trabajadores que presten sus servicios en la empresa, siempre y cuando su actividad dentro de la misma se encuadre en el ámbito funcional de aplicación, con independencia del tipo de contrato rubricado y del momento de ingreso en la mercantil.

Todo ello, con excepción de quienes, por ejercer funciones de dirección, coordinación, ordenación o priorización de tareas, o por ocupar puestos de especial confianza o responsabilidad, rijan su relación laboral mediante acuerdo individual de condiciones.

##### Artículo 4.- Ámbito temporal.

El Convenio aquí suscrito entrará en vigor el día 1 de Enero de 2.020, extendiéndose su vigencia hasta el 1 de Enero de 2.023.

##### Artículo 5.- Denuncia.

El presente Convenio Colectivo se entenderá prorrogado por años naturales y en sus propios términos, al finalizar el periodo de vigencia previsto en el artículo anterior, en tanto no sea denunciado por alguna de las partes en tiempo y forma.

La denuncia deberá de efectuarse por escrito con un mínimo de dos meses de antelación del vencimiento de la vigencia del convenio o de cualquiera de sus prórrogas y debe de ser notificada a la otra parte y a la Autoridad Laboral, en tiempo y forma.

Denunciado el Convenio y hasta que no se logre acuerdo expreso, se estará a los efectos previstos en el Art. 86 del ET, no obstante ambas partes acuerdan la ultraactividad de sus cláusulas, tanto normativas como obligacionales, mientras no se acuerde un nuevo convenio colectivo.

##### Artículo 6.- Interpretación del Convenio-Comisión Paritaria Mixta.

1.- Se establece una Comisión Paritaria, formada por la representación de los trabajadores y el administrador de la empresa, que tendrán como misión el velar por el cumplimiento del presente Convenio, la interpretación de los artículos en caso de discrepancia, la revisión salarial, así como cuantos problemas surjan, tanto individuales como colectivos, en la aplicación del presente Convenio.

2.- Dicha Comisión dispondrá de un plazo de 7 días como máximo para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada.

3.- De no alcanzarse un acuerdo, las partes para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas, someterán la cuestión al Acuerdo Interprofesional Gallego sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos de Trabajo (AGA).

4.- Las partes, en caso de discrepancia, podrán solicitar un asesor o experto.

#### Artículo 7.- Vinculación a la totalidad.

1.- Las condiciones pactadas en el presente cuerpo forman un todo orgánico e indivisible, y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

2.- En caso de nulidad parcial por modificación de sus condiciones, únicamente quedará sin eficacia práctica el o los artículos correspondientes, debiendo de ser negociados de nuevo el contenido de los mismos.

Si se diese tal supuesto, las partes se comprometen a reunirse dentro de los diez días siguientes al de la firmeza de la resolución, al objeto de resolver el problema planteado.

#### Artículo 8.- Legislación supletoria.

En lo no previsto por este Convenio se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo de Transporte de Mercancías por Carretera de la Provincia de Lugo, (BOP de 4 de agosto de 2011-Código: 27000505011982), Resolución de 13 de marzo de 2012 de la Dirección General de Empleo por la que se registra y publica el II Acuerdo general para las empresas de transporte de mercancías por carretera, (BOE de 29 de Marzo de 2012), Estatuto de los Trabajadores, Ley de Igualdad, Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, (BOE de 10 de Noviembre de 1995) y demás normativa legal y reglamentaria vigente.

#### Artículo 9.- Absorción, compensación, condiciones mínimas y condiciones más beneficiosas.

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

Asimismo, todas aquellas condiciones económicas pactadas en el presente Convenio Colectivo, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, absorberán o compensarán hasta dónde alcancen los aumentos de cualquier orden o bajo cualquier denominación que el futuro se acuerde.

## **II.- JORNADA, VACACIONES Y DESCANSOS.**

#### Artículo 10.- Jornada.

La jornada laboral será de 1.816 horas en cómputo anual, siendo de aplicación al respecto el ET y el Real Decreto 1561/1995.

En todo caso, la jornada de trabajo y el régimen de descanso de los trabajadores móviles se ajustarán a lo dispuesto en el Reglamento CE 561/2006 y en el Real Decreto 1561/1995 o normativa que los sustituya.

Con el fin de adecuar la capacidad productiva de la empresa a la carga de trabajo existente en cada momento, se establece la flexibilidad de 180 horas por trabajador al año, (inferior al máximo legal del 10% de la jornada), de tal forma que la empresa podrá disponer de hasta 180 horas al año de la jornada máxima establecida en el presente convenio, (1.816 horas), pudiendo variarse la distribución inicialmente establecida.

De conformidad a lo dispuesto en el presente artículo la jornada podrá distribuirse regular o irregularmente, respecto a horas/día; días/semana; semanas/mes o meses/año.

#### Artículo 11.- Vacaciones.

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo disfrutará de 30 días naturales de vacaciones, dentro del año natural, sin distinción de antigüedad o categoría profesional y de acuerdo con la normativa laboral vigente.

El período o períodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre la empresa y el trabajador.

El disfrute del período de vacaciones no podrá iniciarse en día correspondiente a descanso semanal o día festivo.

En caso de fraccionamiento del disfrute de vacaciones, al menos 15 días se disfrutarán preferentemente entre los meses de Junio a Agosto, ambos incluidos. Pudiendo ser objeto de modificación, en caso de que concurran causas productivas y/o organizativas que lo impidan.

En caso de desacuerdo entre las partes, éstas se reunirán con carácter urgente y en el plazo improrrogable de 2 días una vez surgida la controversia ante la Comisión Paritaria, formada por la representación de los trabajadores y el administrador de la empresa en aras de resolver extrajudicialmente la controversia y con carácter previo a que la jurisdicción competente fije la fecha que para el disfrute corresponda, de conformidad con lo establecido en el Art. 38.2 del ET.

Anualmente se elaborará un calendario de vacaciones, pactado entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, con el objeto de la fijación del período vacacional de los trabajadores, quienes conocerán las fechas que le correspondan, dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Cuando el período 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 período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48 del ET, 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 período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior 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.

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

En materia de vacaciones, para lo no previsto expresamente en este artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 12.- Permisos.

1.- El trabajador, previo aviso de al menos 48 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 a la prestación efectiva de la actividad laboral, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

> Quince días naturales, en caso de matrimonio.

> Dos días, por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedades graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. En caso de que a consecuencia de una misma enfermedad prolongada en el tiempo, se requiera sucesivos internamientos, el máximo de días retributivos anuales serán 6.

> Un día, por traslado de domicilio habitual.

> Siempre y cuando el/la trabajador/a acredite la imposibilidad de efectuar exámenes en fines de semana, se concederá un permiso, por el tiempo indispensable, para concurrir a exámenes directamente relacionados con el trabajo desempeñado por el/la trabajador/a en la empresa.

> Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendiendo el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal un período determinado de ausencia, se estará a lo que esta disponga en cuanto su duración y compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación laboral debida en más del 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa. En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

2.- El trabajador se encuentra facultado para ausentarse del trabajo el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta del médico especialista dependiente del INSS/SERGAS, previo aviso de 7 días naturales cuando se prescriba la referida consulta por el facultativo de medicina general adscrito a uno de los antedichos organismos, debiendo presentar el trabajador a la empresa el volante justificativo en el que se haga constar la necesidad de acudir al médico especialista, así como los documentos que acrediten tal asistencia, 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.

3.- En lo no previsto por este artículo, se atenderá a lo preceptuado en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

4.- Los supuestos contemplados en el presente artículo y en el artículo de remisión supletoria, cuando concurren las circunstancias previstas en los mismos, se extenderán a las parejas de hecho siempre que consten inscritas en el registro correspondiente.

#### Artículo 13.- Horas extraordinarias.

1.- Las horas extraordinarias, serán voluntarias en la empresa, excepto las que tengan su causa en fuerza mayor.

Si el trabajador considerase necesario la realización de horas extras, precisará de consentimiento expreso del empresario a tal fin.

2.- Por horas extraordinarias estructurales, se entenderá aquellas motivadas por cualquier circunstancia estructural que altere el proceso normal de producción.

3.- El número de horas extraordinarias que realice cada trabajador, salvo en los supuestos de fuerza mayor, no excederá de 80 al año.

4.- Las horas extraordinarias serán compensadas, en caso de originarse, por tiempos equivalentes de descansos retribuidos dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. Excepcionalmente, cuando por circunstancias de la producción, no pudiesen compensarse las horas extraordinarias realizadas, serán abonadas por igual importe que las ordinarias.

5.- Para el cómputo de la jornada de aquellos trabajadores cuyas funciones predominantes sean las de conducción de vehículos y transporte de mercancías por carretera, se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo aquel en el que el trabajador se encuentre a disposición del empresario y en el ejercicio de su actividad, realizando las funciones propias de la conducción del vehículo o medio de transporte u otros trabajos durante el tiempo de circulación de los mismos, o trabajos auxiliares que se efectúen en relación con el vehículo o medio de transporte o su carga.

Se considerará tiempo de presencia aquel en el que el trabajador se encuentre a disposición del empresario sin prestar trabajo efectivo, por razones de espera, expectativas, servicios de guardia, viajes sin servicio, averías, comidas en ruta u otras similares.

Los tiempos de presencia no podrán exceder en ningún caso de veinte horas semanales de promedio en un período de referencia de un mes respetando los períodos de descanso entre jornadas y semanal propios de cada actividad.

Las horas de presencia no computarán a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, ni para el límite máximo de las horas extraordinarias.

6.- En lo no previsto por este artículo, se atenderá a lo preceptuado en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores. Real Decreto 1561/1995 y Reglamento CE 561/2006 o normativa que los sustituya.

#### Artículo 14.- Trabajo en días festivos.

Cuando excepcionalmente y por razones técnicas u organizativas no puedan disfrutarse las fiestas laborales aprobadas para cada año, el trabajador, disfrutará de un descanso compensatorio de un día por cada día festivo completo trabajado dentro del mes siguiente a la fiesta no disfrutada.

### **III.- RETRIBUCIONES.**

#### Artículo 15.- Salario de convenio.

1.- Del conjunto de percepciones económicas, en dinero o en especie, que el trabajador obtiene en la relación laboral por cuenta ajena, unas las percibe como retribución directa por la prestación de su trabajo y son las que constituyen el salario. Otras las percibe como compensación de gastos, como prestaciones y sus complementos e indemnizaciones o por modificaciones, siendo estas percepciones extrasalariales.

2.- Estructura de las percepciones salariales.

Los conceptos que forman parte de la tabla de percepciones económicas salariales son los siguientes:

- Salario base.
- Horas extraordinarias.
- Pagas extraordinarias.
- Complementos salariales.
- Cualquier otra cantidad que la empresa abone libre y voluntariamente a sus trabajadores.

3.- Los conceptos que forman parte de las percepciones económicas no salariales son los siguientes:

- > Prestaciones e indemnizaciones a la Seguridad Social.
- > Suplidos generados por la actividad (dietas, locomoción...).
- > Indemnizaciones por cese, movilidad geográfica, suspensiones, extinciones, despido, accidentes de trabajo y enfermedad profesional, resolución.

4.- Los recibos de salarios de los trabajadores de la entidad serán abonados antes del día 10, (inclusive) del mes siguiente al mes de devengo.

#### Artículo 16.- Salario Base.

El salario base se devengará durante todos los días naturales, por los importes que, por cada grupo y nivel, se establecen en el Anexo I.

#### Artículo 17.- Plus de convenio.

Se establece para todo el personal afectado por el presente Convenio de Empresa un plus de 116,93 euros mensuales, cotizable a la Seguridad Social.

El devengo de este plus se verá condicionado y vinculado por la presencia efectiva del trabajador sobre la totalidad del horario laboral, de acuerdo a los siguientes criterios:

- 1.- Sólo se percibirá por día efectivo de trabajo.
- 2.- Se pierde el plus de un día por:
  - 2.1.- Una falta de trabajo.
  - 2.2.- Dos retrasos.
  - 2.3.- Dos omisiones del ticado o control de entrada.
  - 2.4.- Toda ausencia al trabajo (total o parcial) justificada o sin justificar, salvo permiso retribuido.
- 3.- Se pierde el plus del mes por:
  - 3.1.- Tres faltas al trabajo.
  - 3.2.- Seis retrasos.
  - 3.3.- Seis omisiones del ticado o control de entrada.
  - 3.4.- Tres faltas leves.
  - 3.5.- Dos faltas graves.
  - 3.6.- Una falta muy grave.
  - 3.7.- Más de siete días laborables en caso de enfermedad.

No se considerarán como faltas de asistencia, a los efectos de pérdida del premio o plus del mes, aquellas que sean como consecuencia de los permisos retribuidos que se determinan en el presente Convenio, así como las producidas por accidente laboral; las de las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses; los períodos de descanso por maternidad de la trabajadora y las ausencias motivadas por el desempeño de sus funciones de los miembros del Comité de Empresa, delegados de personal y delegados Sindicales si los hubiera.

Asimismo, los días que el trabajador permanezca internado en un establecimiento hospitalario, así como los días siguientes a la hospitalización sin darse de alta, tendrán el mismo carácter y tratamiento que las ausencias al trabajo por accidente laboral.

Cuando un trabajador permanezca de baja por Incapacidad Temporal (enfermedad común) y esta baja coincida entre el final de un mes y el comienzo de otro o varios consecutivos, con relación al segundo mes o siguientes, siempre y cuando perdiera el premio o plus del primer mes, los meses segundo o siguientes recibirán el mismo tratamiento que se acuerda para las bajas por accidente laboral.

A los efectos anteriores se considerarán:

- 1.- Retrasos.
  - 1.1.- Las horas exactas de entrada y salida se indicarán mediante las señales que la empresa establezca.

Los trabajadores deberán encontrarse en sus puestos de trabajo al darse las señales de principio y fin de jornada.

El no-cumplimiento de estos requisitos supondrá la consideración de retraso, abandono de puesto o simulación de presencia de otro trabajador.

- 2.- Falta parcial al trabajo.
  - 2.1.- Todo ticado o control de entrada que exceda treinta minutos sobre el horario de entrada y salida durante la jornada laboral.
- 3.- Permisos para el médico general y especialista.
  - 3.1.- Se considerarán a todos los efectos como faltas justificadas.

Y todo ello, sin perjuicio de las demás sanciones disciplinarias que procedan.

#### Artículo 18.- Antigüedad.

Se acuerda la supresión del concepto de antigüedad con la excepción de aquellos trabajadores que viniesen prestando sus servicios en la Compañía con anterioridad a la firma del presente convenio colectivo, quienes percibirán en concepto de antigüedad el importe que percibiesen en el momento de la firma del presente Convenio Colectivo de empresa, de conformidad con lo establecido en el Art. 17 del Convenio Colectivo de Transporte de Mercancías por Carretera de la Provincia de Lugo, (BOP de 4 de agosto de 2011-Código: 27000505011982).

#### Artículo 19.- Pagas extra.

Las pagas extraordinarias serán tres: Navidad, Julio y Beneficios, (pagadera esta última en el mes de marzo).

El importe de estas pagas será, cada una de ellas, igual al Salario Base de 30 días establecido en el convenio, a la que se habrá de sumar la antigüedad, a aquellos trabajadores que viniesen prestando sus servicios en la Compañía con anterioridad a la firma del presente convenio colectivo y por ende, percibiendo el importe correspondiente.

A los efectos del devengo de las pagas extra, se establecen los siguientes períodos:

- Paga extra de Navidad: desde el 1 de Enero al 31 de Diciembre.
- Paga extra de Julio: desde el 1 de Julio al 30 de Junio.
- Paga extra de Beneficios: desde el 1 de Enero al 31 de Diciembre.

Las pagas extraordinarias podrán ser prorrateadas.

#### Artículo 20.- Complemento personal de idiomas.

Se acuerda la supresión del Complemento personal de idiomas, no teniendo aplicabilidad práctica en la empresa.

Este complemento no se ha venido percibiendo en la actualidad por ninguno de los trabajadores que conforman la relación nominal de trabajadores de la entidad.

#### Artículo 21.- Plus de peligrosidad.

Para los trabajadores al servicio de la empresa que manipulen o transporten habitualmente mercancías explosivas, inflamables o tóxicas, se establece un plus de peligrosidad en la cuantía de 145,77 euros.

Se entenderá por transporte habitual aquel transporte de mercancías explosivas, inflamables o tóxicas que se efectúe todas las semanas en un período de referencia de un mes.

#### Artículo 22.- Plus de trabajo en plataformas logísticas con cámaras de frío.

Se acuerda la supresión del Plus de trabajo en plataformas logísticas con cámaras de frío, no teniendo aplicabilidad práctica en la empresa.

Este complemento no se ha venido percibiendo en la actualidad por ninguno de los trabajadores que conforman la relación nominal de trabajadores de la entidad.

#### Artículo 23.- Plus de quebranto de moneda.

Aquellos trabajadores que efectúen cobros o recaudación por cuenta de la empresa, responsabilizándose del resultado de dichas operaciones, percibirán un plus de quebranto de moneda de 23,00 euros mensuales.

#### Artículo 24.- Dietas.

Serán abonadas las dietas, previa justificación por el/la trabajador/a que haya originado su devengo, en la cuantía establecida por la Revisión Salarial del Convenio Colectivo de Transporte de Mercancías por Carretera de la Provincia de Lugo 2013, (BOP de 22 de febrero de 2014-Código: 27000505011982), en vigor en la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo:

- Destacamento, 39,97 euros.
- España e Portugal, 46,28 euros.
- Resto de Europa, 57,49 euros.

La dieta de destacamento entrará en vigor cuando el trabajador lleve, como mínimo, 15 días de permanencia en el lugar de destino.

Los trabajadores sin derecho al cobro de dieta completa que tengan que comer fuera de su domicilio como consecuencia del desarrollo de su trabajo o que lleguen al centro de trabajo de destino o domicilio después de las 15:00 horas tendrán derecho al cobro de dieta por comida en el importe de 10,20 euros.

Los trabajadores sin derecho al cobro de dieta completa que tengan que cenar fuera de su domicilio como consecuencia del desarrollo de su trabajo o que lleguen al centro de trabajo de destino o domicilio después de las 22:00 horas tendrán derecho al cobro de dieta por cena por el importe de 10,20 euros.

Los trabajadores sin derecho al cobro de dieta completa que tengan que desayunar fuera de su domicilio como consecuencia del desarrollo de su trabajo o que lleguen al centro de trabajo de destino o domicilio después de las 7:00 horas tendrán derecho al cobro de dieta por desayuno por el importe de 3,40 euros.

#### Artículo 25.- Incrementos salariales.

Las revisiones salariales anuales estarán basadas en los principios de justicia y equidad.

Es por ello, que el Salario Base de los distintos grupos profesionales para los años venideros será el resultado de incrementar al Salario Base el IPC real de dicho ejercicio.



No se procederá a estos incrementos en los años en que la empresa no supere un EBITDA de un 6% (Beneficio bruto de explotación calculado antes de la deducibilidad de los gastos financieros, las amortizaciones e impuestos).

#### IV.- ACCIÓN SOCIAL.

##### Artículo 26.- Incapacidad Temporal.

En caso de incapacidad temporal del trabajador por contingencias comunes y por accidente de trabajo o enfermedad profesional, el derecho al subsidio se regulará conforme a lo establecido en el artículo 169 y ss. del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Por consiguiente, durante la vigencia del presente Convenio se suprime el complemento indemnizatorio de la prestación de Incapacidad Temporal, pasando a reflejarse de acuerdo con el siguiente cuadro ilustrativo.

CONTINGENCIAS COMUNES		CONTINGENCIAS PROFESIONALES	
<u>Días</u>	<u>Porcentaje</u>	<u>Días</u>	<u>Porcentaje</u>
Del 4º al 20º	60%	Desde el 1er día	75%
A partir del 21º	75%	-----	-----

##### Artículo 27.- Seguro de Convenio.

La empresa tendrá contratada una póliza de seguros con primas íntegras a su cargo, para todos los trabajadores, que cubrirá los riesgos de muerte e invalidez permanente (grados de total, absoluta y gran invalidez) derivados de accidente de trabajo, incluido «in itinere».

Las cuantías serán las siguientes:

- Muerte del trabajador: 39.000 euros.
- Invalidez permanente, (grados de total, absoluta y gran invalidez): 39.000 euros.

En el caso de fallecimiento del trabajador, cobrará la cuantía asegurada la persona especialmente designada por él en su testamento o, en su defecto, sus herederos legales.

Queda en todo caso excluida la aplicación de lo dispuesto anteriormente para los supuestos riesgos consecuencia de la comisión de delitos dolosos, riesgos provocados intencionadamente por el asegurado o beneficiario de la póliza y riesgos consecuencia de accidentes sufridos por el asegurado que se encuentre en estado de embriaguez o bajo los efectos de drogas tóxicas, estupefacientes o psicotrópicos.

##### Artículo 28.- Premio de constancia.

Los trabajadores que, con 10 años como mínimo de antigüedad en la empresa, decidan voluntariamente jubilarse anticipadamente y siempre y cuando exista acuerdo previo entre el trabajador y la empresa, tendrán derecho al disfrute de vacaciones retribuidas en la duración que seguidamente se relaciona:

- A los 60 años de edad, 10 mensualidades.
- A los 61 años de edad, 9 mensualidades.
- A los 62 años de edad, 7 mensualidades.
- A los 63 años de edad, 6 mensualidades.
- A los 64 años de edad, 4 mensualidades.

La solicitud de jubilación anticipada se deberá de efectuar por el trabajador con la suficiente antelación.

Al cumplir los 65 años de edad, la jubilación será obligatoria para el trabajador, siempre y cuando reúna el período de carencia necesario para acceder a la correspondiente prestación.

##### Artículo 29.- Jubilación Parcial.

La empresa y los trabajadores podrán pactar, previa existencia de común acuerdo por ambas partes, jubilaciones parciales de acuerdo con lo dispuesto en el Art. 166.2º de la LGSS y Art. 12.6º del ET, debiendo las empresas substituir la jornada reducida simultáneamente á jubilación parcial por otros trabajadores contratados en las condiciones previstas en la normativa de aplicación.

No obstante lo anterior, se reconoce a los trabajadores el derecho a pasar a situación de jubilación parcial con la reducción máxima de jornada que a normativa permita en cada momento. En este caso, el tanto por ciento de la jornada que subsista para el trabajador parcialmente jubilado podrá acumularse en jornadas completas en los meses inmediatamente posteriores al acceso a la jubilación parcial o en la forma en la que pacten las partes.

Se excluye de lo dispuesto en el párrafo anterior aquellos trabajadores que ocupen puestos de trabajo que impliquen una relación de especial confianza con el empresario, cuyo acceso a la jubilación parcial requerirá en todo caso el común acuerdo entre empresa y trabajador.

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

## V.- CONTRATACIÓN.

### Artículo 30.- Modalidades de contratación.

En materia de contratación y en lo no previsto en este artículo, se estará a lo dispuesto en la redacción que de dicha materia efectúe el ET o demás normativa de carácter general que resulte de aplicación.

Siendo de aplicación habitual y general en la empresa las siguientes modalidades de contratación:

- Contrato en prácticas.

El contrato de trabajo en prácticas, que podrá celebrarse con trabajadores en posesión de titulación universitaria o formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, tendrá por finalidad facilitar la práctica profesional de los trabajadores para perfeccionar sus conocimientos y adaptarlos al nivel de estudios cursados.

Este contrato no podrá tener una duración inferior a seis meses ni exceder de dos años.

- Contrato para la formación.

El contrato de trabajo para la formación, que podrá celebrarse con trabajadores con edad superior a los 16 años e inferior a los 21 años, salvo las excepciones previstas en la legislación, tendrá por finalidad la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo cualificado.

Dicho contrato no podrá tener una duración inferior a seis meses ni exceder de dos años y necesariamente el tiempo dedicado a la formación teórica no podrá ser inferior al 15% de la jornada máxima.

- Contrato de relevo.

El contrato de trabajo de relevo, que podrá celebrarse con trabajadores desempleados o que tuvieran concertado con la empresa un contrato de duración determinada, se concertará para substituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente.

La duración del contrato, en el caso de jubilación parcial antes de los 65 años, tendrá que ser indefinida o como mínimo por el tiempo que falte al trabajador substituido para alcanzar la edad de 65 años. En el caso de jubilación parcial después de cumplir los 65 años, la duración del contrato tendrá que ser indefinida o anual.

- Contrato de duración determinada regulado no artículo 15.1.b) del ET.

Estos contratos podrán celebrarse con una duración máxima de doce meses en un período de dieciocho meses.

## VI.- DERECHOS SINDICALES.

### Artículo 31.- Derechos sindicales.

La empresa podrá deducir, a través de las nóminas, las cuotas correspondientes a los afiliados a las centrales sindicales que corresponda. Los interesados deberán de solicitarlo por escrito a la dirección da empresa. Los importes retenidos serán entregados a la persona o entidad que designe la central sindical correspondiente.

### Artículo 32.- Garantías sindicales.

- Miembros de Comités de Empresa o Delegados de Personal.

Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente, en su caso, de la finalización de su mandato, salvo que esta se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o sanción se fundamente en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación.

Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otra causa, deberá de tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o Delegado Sindical, en el supuesto de que esté reconocido como tal en la empresa.

Los miembros de Comités de Empresa o Delegados de Personal no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o razón del desempeño de su representación.

Los representantes legales de los trabajadores podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desarrollo del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo previamente a la empresa, ejerciendo tales tareas de acuerdo con la normativa legal vigente a tales efectos.

Los miembros de Comités de Empresa o Delegados de Personal dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la legislación determine.

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas horas retribuidas de que disponen los miembros de Comités de Empresa o Delegados de Personal, con el fin de prever la asistencia a cursos de formación organizados polos sindicatos.

- Delegados de Prevención.

Los Delegados de Prevención, en tanto que representantes legales de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo, estarán provistos por la empresa, de la formación que precisen para realizar sus funciones, teniendo la consideración de tiempo efectivo de trabajo, sin imputación al crédito horario que les corresponda como representantes de los trabajadores, al tiempo dedicado a esta formación.

Igualmente, tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo, sin imputación al citado crédito horario, el dedicado al acompañamiento de técnicos en la evaluación de carácter preventivo; el acompañamiento a inspectores de trabajo en las visitas de verificación en materia de prevención; el tiempo en el que el empresario informe al Delegado de los daños producidos en la salud de los trabajadores; las reuniones del Comité de Seguridad y Salud; y las reuniones convocadas por el empresario en materia de PRL.

#### Artículo 33.- Tablón de anuncios.

La empresa tendrá a disposición de los trabajadores un Tablón de anuncios.

La utilización del mismo estará circunscrita a temas de carácter laboral o sindical, entendidos ampliamente. El Tablón de anuncios será también utilizado por la empresa para la inclusión de cualquier anuncio o comunicación que considere de utilidad o interés para la empresa y los trabajadores.

### **VII.- DISPOSICIONES VARIAS.**

#### Artículo 34.- Igualdad y conciliación de la vida familiar y laboral.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo consideran esencial el fomento de la armonización o conciliación de la vida familiar y laboral, así como, el promover la igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres. Cualquier término o referencia que figure en el presente Convenio tanto en masculino como en femenino se entenderá referido a ambos géneros.

Consecuentemente con lo anterior, en el ámbito do presente Convenio no habrá lugar a discriminación alguna por razón de sexo, religión, raza, etc., siendo reprimidas tales conductas de conformidad con la legislación vigente.

Del mismo modo, en el ámbito del presente Convenio, se velará por el máximo respeto a la dignidad de los trabajadores, cuidando especialmente que no haya lugar a conductas de acoso moral, sexual o vejación de cualquier tipo, siendo reprimidas tales conductas de conformidad con la legislación vigente.

En materia de igualdad y conciliación de la vida familiar y laboral, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, y/o en su caso, de la normativa de carácter general que resulte de aplicación.

Las partes negociadoras de este Convenio, quieren dejar constancia expresa del contenido de los artículos 48.4, 48.5, 48.6 y 48.7 del ET, en orden a conseguir la mayor divulgación y conocimiento de los mismos, en relación con los derechos de las personas trabajadoras (permisos con cargo a la Seguridad Social), en los supuestos de maternidad, paternidad, adopción o guarda con fines de adopción y de acogimiento permanente:

1. En el caso de nacimiento de hijo/a (art. 48.4 ET):

- Suspensión del contrato de trabajo de la madre biológica.- El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

- Suspensión del contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica.-

A) A partir de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, en el caso de nacimiento, el otro progenitor contará con un periodo de suspensión total de ocho semanas, de las cuales las dos primeras, deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto.

La madre biológica podrá ceder al otro progenitor un periodo de hasta cuatro semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio. El disfrute de este periodo por el otro progenitor, así como el de las restantes seis semanas, se adecuará a lo dispuesto en el artículo 48.4 del ET.

B) A partir de 1 de enero de 2020, en el caso de nacimiento, el otro progenitor contará con un periodo de suspensión total de doce semanas, de las cuales las cuatro primeras deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto. La madre biológica podrá ceder al otro progenitor un periodo de hasta dos

semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio. El disfrute de este periodo por el otro progenitor, así como el de las restantes ocho semanas, se adecuará a lo dispuesto en el artículo 48.4 del ET.

C) A partir de 1 de enero de 2021, cada progenitor disfrutará de igual periodo de suspensión del contrato de trabajo (16 semanas), incluyendo seis semanas de permiso obligatorio para cada uno de ellos, siendo de aplicación íntegra la nueva regulación dispuesta en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo (EDL 2019/6200).

2. En los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento (art. 48. 5 ET):

1) En los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, cada progenitor dispondrá de un periodo de suspensión de seis semanas a disfrutar a tiempo completo de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Junto a las seis semanas de disfrute obligatorio, los progenitores/as podrán disponer de un total de doce semanas de disfrute voluntario que deberán disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, de conformidad con lo previsto en el artículo 48.5 del ET. Cada progenitor podrá disfrutar individualmente de un máximo de diez semanas sobre las doce semanas totales de disfrute voluntario, quedando las restantes sobre el total de las doce semanas a disposición del otro progenitor. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las doce semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito

2) A partir de 1 de enero de 2020, en el caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, cada progenitor dispondrá de un periodo de suspensión de seis semanas a disfrutar a tiempo completo de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Junto a las seis semanas de disfrute obligatorio, los progenitores/as podrán disponer de un total de dieciséis semanas de disfrute voluntario que deberán disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, de conformidad con lo previsto en el artículo 48.5 del ET. Cada progenitor podrá disfrutar individualmente de un máximo de diez semanas sobre las dieciséis semanas totales de disfrute voluntario, quedando las restantes sobre el total de las dieciséis semanas a disposición del otro progenitor. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las dieciséis semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

3) A partir de 1 de enero de 2021, cada progenitor disfrutará de igual periodo de suspensión del contrato de trabajo (16 semanas), incluyendo seis semanas de permiso obligatorio para cada uno de ellos, siendo de aplicación íntegra la nueva regulación dispuesta en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo.

En tanto no se produzca la total equiparación en los periodos de suspensión de ambos progenitores, y en el periodo de aplicación paulatina, el nuevo sistema se aplicará con las siguientes particularidades:

a) En caso de fallecimiento de la madre biológica, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor tendrá derecho a la totalidad de 16 semanas de suspensión previstas para la madre biológica de conformidad con el artículo 48.4 del ET.

b) En el caso de nacimiento, el otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión inicialmente cedido por la madre biológica aunque, en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

c) En el caso de que un progenitor no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por la totalidad de 16 semanas, sin que le sea aplicable ninguna limitación del régimen transitorio.

d) En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del ET, en caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, dentro de los límites de disfrute compartido establecidos para cada año del periodo transitorio. Los periodos a los que se refieren dichos apartados podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto en el apartado 5 del art. 48 ET, conforme ha sido referido en los apartados del epígrafe 2 anterior, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

3. En los supuestos de discapacidad del hijo/a o del menor adoptado, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento (art. 48.6 ET):

· En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 E.T. tendrá una

duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

4. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural (art. 48.7 ET):

· En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Despido y extinción del contrato de trabajo durante el periodo de suspensión del mismo a que se refiere el artículo 45. 1 d) y e) del ET:

Conforme establece el citado artículo del ET, será nulo el despido de las personas trabajadoras durante el periodo de suspensión del contrato de trabajo, por maternidad, adopción o acogimiento, riesgo por embarazo, o excedencia por maternidad, en el caso de que dicho despido venga motivado por el ejercicio de estos derechos.

#### Artículo 35.- Permisos de conducir.

La empresa estará expresamente facultada para proceder a la extinción del contrato de trabajo del trabajador de acuerdo a la causa contemplada en el Art. 52.a) del ET, sin necesidad de recolocación del trabajador dada la inexistencia de vacantes compatibles con el puesto de trabajo de conductor, en caso de que el trabajador pierda su aptitud profesional de forma sobrevenida y con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa, por pérdida de cualquiera de los permisos de conducir necesarios para prestar todos o alguno de los servicios a cargo del empleado.

La ineptitud existente con anterioridad a la contratación o al cumplimiento de un período de prueba no podrá alegarse con posterioridad.

Todo ello, sin perjuicio de la concurrencia de cualquier otra causa que diese lugar a la extinción del contrato del trabajador por ineptitud sobrevenida del Art. 52.a) del ET.

En este sentido, ninguna obligación se confiere a la empresa en relación al abono compartido del precio del preceptivo curso de reciclaje/re obtención de cualquiera de los permisos de conducción; debiendo de ser abonados únicamente por los trabajadores y a su exclusivo cargo, en caso de que sea/n solicitado/s.

#### Artículo 36.- Ropa de trabajo.

Todos los trabajadores de la empresa tendrán derecho a que la empresa les provea de ropa de trabajo y calzado de seguridad que resulte necesario en función del trabajo a desempeñar.

#### Artículo 37.- Salud Laboral.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

En cumplimiento de la obligación de protección, la empresa tiene que garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo, estando obligada a garantizar la información y formación práctica y necesaria en estas materias a todos los trabajadores.

Igualmente, en cumplimiento del deber de protección, la empresa tiene que establecer un Plan de prevención en el que se recoja la planificación de la actividad preventiva y proporcionar una protección y vigilancia adecuada de la salud de los trabajadores.

- Protección de la mujer embarazada.

La evaluación de riesgos tendrá que comprender la naturaleza, grado y duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan incidir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto. Si los resultados de la evaluación revelaran un riesgo para la seguridad de la salud o una posible repercusión sobre el embarazo de las trabajadoras o la lactancia, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar el riesgo por medio de una adaptación de las condiciones de trabajo de la trabajadora afectada. Si esto no fuese suficiente, la empresa, previa consulta con los representantes legales de los trabajadores, ofertará a la trabajadora un puesto de trabajo o una función diferente de acuerdo a su estado.

- Capacidad disminuida.

Aquellos trabajadores a los que se les reconozca una incapacidad permanente en el grado de total tendrán preferencia para ocupar vacantes que se produzcan en la empresa en puestos acordes con su capacidad, siempre que cuenten con la aptitud o idoneidad necesarias para el nuevo puesto. Se excluyen de este supuesto las vacantes que tengan lugar en puestos de trabajo que impliquen una relación de especial confianza con el empresario.

En estos casos, el trabajador pasará a ocupar la categoría profesional que corresponda a las nuevas funciones y tareas a realizar, percibiendo la retribución correspondiente a dicha categoría.

#### Artículo 38.- Clasificación Profesional.

El personal que presta sus servicios en la empresa se clasificará conforme a los Grupos Profesionales y Categorías relacionadas a continuación:

##### 1. Personal administrativo.

Administrativo/Auxiliar administrativo.- Es el/la trabajador/a que, con conocimientos de carácter burocrático, bajo las órdenes de sus superiores, ejecuta trabajos que no revistan especial complejidad.

##### 2. Transporte de mercancías.

Conductor.- Es el/la trabajador/a que, aun estando en posesión del permiso de conducir de clase «C + E», se contrata para la conducción de vehículos que requieran carnet de clase inferior, sin necesidad de conocimientos mecánicos y con la obligación de dirigir el acondicionamiento de la carga, participando activamente en ésta, así como en la descarga, sin exceder con ello de la jornada ordinaria; es el responsable del vehículo y de la mercancía durante el viaje, debiendo cumplimentar la documentación del vehículo y del transporte realizado; le corresponde realizar además, de las tareas de reparto y recogida de mercancía, las labores complementarias necesarias para el correcto funcionamiento, conservación e acondicionamiento del vehículo, así como las que resulten necesarias para la protección y manipulación de la mercancía, para la que será imprescindible el manejo de carretillas elevadoras. Habrá de comunicar de inmediato al responsable de taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo. Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios que se le fijen.

##### 3. Personal de almacén.

Encargado almacén.- Es el/la trabajador/a que, además de las funciones asignadas a la categoría de Mozo de almacén, se encarga del manejo de carretillas elevadoras frontales, trilaterales y retráctiles.

Requerirá acreditar, por el/la trabajador/a, estar en posesión del carnet de operador de carretillas expedido por entidad legalmente acreditada.

Manejará los terminales de radiofrecuencia o cualquier otro medio técnico que, con la misma finalidad, se utilice en la empresa para la clasificación y manipulación de la mercancía y demás operaciones.

Mozo almacén.- Es el/la trabajador/a que tiene adquirida una larga práctica en la carga y la descarga de vehículos y movimiento y clasificación de mercancías, realizándolas con rapidez y aprovechamiento de espacio y seguridad.

Manejará además de carretillas elevadoras, los terminales de radiofrecuencia o cualquier otro medio técnico que, con la misma finalidad, se utilicen en la empresa para la clasificación y manipulación de la mercancía y demás operaciones.

Cuando forme parte de la dotación de un vehículo ayudará al Conductor en todas las incidencias que puedan originarse durante el servicio y llevará la documentación de las mercancías, encargándose de la carga y descarga de éstas e de su recogida o entrega o los clientes, debiendo entregar o se superior jerárquico, al término del servicio, la documentación debidamente cumplimentada. Deberá efectuar los trabajos necesarios, ayudando al Conductor, para el correcto acondicionamiento del vehículo y protección de las mercancías.

#### **VIII.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO.**

Se dan por íntegramente reproducidos los Arts. 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47 y 48 del Acuerdo General de Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera, (BOE de 29 de marzo de 2012, Código: 99012735011900), o en su defecto el vigente en cada momento.

A dichos efectos se establece que:

#### Artículo 39. Régimen disciplinario.

Son faltas las acciones u omisiones de los trabajadores cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con éste o derivadas del mismo, que supongan infracción de las obligaciones de todo tipo que al trabajador le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico, el presente II Acuerdo general, los convenios colectivos y demás normas y pactos, individuales o colectivos, clasificándose en leves, graves y muy graves.

#### Artículo 40. Son faltas leves:

- 1) Tres faltas de puntualidad en el trabajo, sin la debida justificación, cometidas en el período de un mes.
- 2) No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa.
- 3) El abandono del trabajo dentro de la jornada sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo.
- 4) Descuidos o negligencias en la conservación del material.

- 5) La falta de respeto y consideración de carácter leve al personal de la empresa y al público, incluyendo entre las mismas las faltas de aseo y limpieza personal.
- 6) La no utilización del vestuario y equipo que haya sido facilitado por la empresa con instrucciones de utilización.
- 7) Faltar al trabajo un día sin causa justificada en el período de un mes.

Artículo 41. Son faltas graves:

- 1) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de un mes.
- 2) Faltar dos días al trabajo, durante un mes, sin causa justificada.
- 3) Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo, si perturbasen el servicio.
- 4) La desobediencia a las órdenes e instrucciones del empresario en cualquier materia de trabajo, incluido el control de asistencia, no dar cumplimiento a los trámites administrativos que sean presupuesto o consecuencia de la actividad que ha de realizar el trabajador.
- 5) La alegación de causas falsas para las licencias.
- 6) La reiterada negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- 7) Las imprudencias o negligencias en acto de servicio. En particular, se califica de imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y equipos de seguridad de carácter obligatorio.
- 8) Realizar sin permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios del material de la empresa.
- 9) Las faltas graves de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa, a los usuarios y al público, que constituyan infracción de los derechos constitucionalmente reconocidos a los mismos.
- 10) El abuso de autoridad con ocasión del trabajo, considerándose tal la comisión de un hecho arbitrario siempre que concurren infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y perjuicio notorio para un inferior.
- 11) No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa, siempre que la falta de notificación previa sea motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzca cualquier trastorno en el normal desarrollo de la actividad.
- 12) El abandono del trabajo dentro de la jornada sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre que sea motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzca cualquier trastorno en el normal desarrollo de la actividad.
- 13) Faltar al trabajo un día sin causa justificada en el período de un mes, siempre que sea motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzca cualquier trastorno en el normal desarrollo de la actividad.
- 14) Descuidos o negligencias en la conservación del material de los que se deriven perjuicios para la empresa.
- 15) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
- 16) La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal; y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.

Artículo 42. Son faltas muy graves:

- 1) Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o 20 durante un año.
- 2) Las faltas injustificadas al trabajo durante 3 días consecutivos o 5 alternos en un período de seis meses, o 10 alternos durante un año.
- 3) La indisciplina o desobediencia en el trabajo. Se calificará en todo caso como falta muy grave cuando implique quebranto de la disciplina o de ella se derive perjuicio para la empresa o compañeros de trabajo.
- 4) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
- 5) La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, considerándose como tales el fraude o la deslealtad en las gestiones encomendadas; el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias o vehículos de la misma, o en cualquier lugar si es en acto de servicio; violar el secreto de la correspondencia o revelar a extraños datos que se conozcan por razón del trabajo.
- 6) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- 7) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

- 8) El abandono del trabajo, aunque sea por breve tiempo, si fuera causa de accidente.
- 9) La imprudencia o negligencia en acto de servicio si implicase riesgo de accidente o peligro de avería para la maquinaria, vehículo o instalaciones.
- 10) El acoso sexual o el acoso por razón de sexo, desarrollados en el ámbito laboral y que atenten gravemente contra la dignidad del trabajador o trabajadora objeto de la misma.
- 11) El acoso laboral (mobbing) que atente gravemente y de forma continuada contra la dignidad del trabajador afectado.
- 12) La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas, y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.

**Artículo 43. Procedimiento sancionador.**

- 1) Antes de imponer sanciones por faltas graves o muy graves las empresas comunicarán por escrito los hechos a los trabajadores interesados, con el fin de que, si lo desean, puedan éstos exponer también por escrito, en el plazo de tres días laborales, lo que al respecto estimen oportuno. Asimismo esta comunicación se realizará a los delegados de personal y/o comité de empresa.
- 2) Siempre que se trate de presuntas faltas muy graves la empresa podrá, simultáneamente a la entrega de la comunicación a que se refiere el apartado anterior o con posterioridad a la misma, acordar la suspensión de empleo del trabajador, sin perjuicio de su remuneración, como medida previa cautelar, por el tiempo estrictamente necesario para el esclarecimiento de los hechos, con el límite de un mes, sin perjuicio de la sanción que finalmente proceda imponer. Esta suspensión será comunicada a los representantes de los trabajadores.

**Artículo 44. Privación de libertad.**

No se considerará injustificada la ausencia al trabajo por privación de libertad del trabajador, si éste fuera posteriormente absuelto de los cargos que hubieran dado lugar a su detención.

**Artículo 45. Sanciones.**

1. Las sanciones que podrán imponerse por la comisión de faltas disciplinarias serán las siguientes:
- a) Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito; suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días; postergación para el ascenso hasta 3 años.
- c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 45 días; inhabilitación definitiva para el ascenso; despido.
2. Las multas impuestas por infracciones de las disposiciones sobre tráfico y seguridad vial deberán ser satisfechas por el que sea responsable de las mismas.

Asimismo, siempre y cuando exista dolo y culpa por parte del infractor de la sanción, cabe que la empresa haga uso de la facultad de repetición conferida en el Art. 138.2 de la Ley 16/1987, de 30 de julio, de Ordenación de los Transportes Terrestres y en las materias contempladas en dicho cuerpo legal o el que lo sustituya, enmarcándose las acciones cometidas por el trabajador dentro de la responsabilidad contractual que consagra el Art. 1.101 del Código Civil.

**Artículo 46. Prescripción de las faltas.**

Las faltas de los trabajadores prescriben: a los 10 días, las leves; a los 20 días, las graves; y a los 60 días, las muy graves; contados a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

**IX.- DISPOSICIONES FINALES.**

**Disposición Final Primera.- Legislación supletoria.**

En lo no previsto por este Convenio se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo de Transporte de Mercancías por Carretera de la Provincia de Lugo, (BOP de 4 de agosto de 2011-Código: 27000505011982), Resolución de 13 de marzo de 2012 de la Dirección General de Empleo por la que se registra y publica el II Acuerdo general para las empresas de transporte de mercancías por carretera, (BOE de 29 de Marzo de 2012), Estatuto de los Trabajadores, Ley de Igualdad, Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, (BOE de 10 de Noviembre de 1995) y demás normativa legal y reglamentaria vigente.

**ANEXO I**

**ENCUADRAMIENTO GRUPOS PROFESIONALES, NIVELES RETRIBUTIVOS, CATEGORÍAS Y TABLA DE RETRIBUCIÓN DE "TJM RIEGAL, S.L."**

Categoría profesional	Salario base	Plus convenio	Retribuc. Anual
-----------------------	--------------	---------------	-----------------



<b>Grupo 1.- Personal administrativo</b>	-	-	-
Administrativo/Auxiliar Administrativo	912,74	116,93	15.094,32
<b>Grupo 2.- Transporte de mercancías</b>	-	-	-
Conductor (día)	31,91	116,93	15.922,21
<b>Grupo 3.- Personal de almacén</b>	-	-	-
Encargado de almacén	943,90	116,93	15.561,68
Mozo de almacén	30,46	116,93	15.262,46

## ANEXO II

### CÓDIGO DE CONDUCTA INTERNO DE “TJM RIEGAL, S.L.”

#### I.- ÁMBITO FUNCIONAL.

El presente Código de Conducta Interno tiene por objeto determinar y regular las relaciones profesionales y condiciones de trabajo entre TJM RIEGAL, S.L. y la plantilla de la empresa.

#### II.- ÁMBITO TEMPORAL.

Este Código de Conducta, entrará en vigor y será directamente aplicable al personal al servicio de la empresa, una vez se haya ratificado y firmado por todos y cada uno de los trabajadores que conforman la plantilla de la empresa, sin perjuicio de ulterior modificación, facultad que corresponde a la Dirección de la Empresa.

#### III.- CÓDIGO DE CONDUCTA.

Los trabajadores tienen como deberes y objetivos los siguientes:

- 1) Respeto y subordinación a los superiores.
- 2) Respeto a sus compañeros de trabajo.
- 3) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- 4) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
- 5) Ejecutar los trabajos que les confíen con honradez, buena voluntad y con la mejor ejecución posible, dentro de los comprendidos en el Grupo Profesional del respectivo trabajador.
- 6) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- 7) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.
- 8) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que les indique la Dirección para el manejo de los vehículos o cualquiera de los instrumentos de trabajo.
- 9) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar las labores siendo prohibido salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
- 10) Cumplir escrupulosamente con el horario de trabajo establecido, sin que se originen retrasos o ausencias injustificadas.

Las salidas del centro de trabajo durante el horario de trabajo serán preavisadas a la Dirección.

- 11) Se prohíbe expresamente el uso externo de material titularidad de la empresa.
- 12) Se prohíbe expresamente el traslado externo de datos de la empresa por cualquier soporte informático, ya sea USB o cualquier otro, de conformidad con la Ley 15/1999 de 13 de Diciembre de Protección de Datos de carácter personal, (LOPD). Asimismo quedará expresamente prohibido el uso de cualquier soporte informático o electrónico que no sea titularidad de la empresa.
- 13) Comunicar de inmediato a la Dirección cualquier avería o anomalía que se origine en el seno de la empresa, así como de cualquiera de los vehículos o instrumentos de trabajo.
- 14) Se prohíbe expresamente la utilización de los instrumentos de trabajo para causas ajenas a la actividad laboral, tales como, el uso indebido de INTERNET, el uso indebido de los ordenadores, las descargas de programas ajenos a la actividad empresarial, el acceso personal para fines particulares y el acceso a programas y

páginas ajenas a las funciones laborales, las llamadas telefónicas personales, o en definitiva, la utilización indebida y abusiva de los medios tecnológicos de información y comunicación; facultándose además la utilización de mecanismos de control para detectar el uso indebido o el incumplimiento de dicha prohibición por parte de la empresa.

15) Se prohíbe expresamente la utilización de claves o contraseñas de acceso privado en los ordenadores de la empresa, así como en los programas de gestión o cualquier otro de los utilizados.

16) Cada trabajador cumplirá escrupulosamente con su aseo personal y quedará obligado a llevar el uniforme facilitado por la empresa durante la totalidad de su jornada laboral.

17) Cada trabajador deberá de estar operativo y con el teléfono de empresa encendido en horario laboral bajo los parámetros establecidos por la empresa.

18) Cada trabajador velará por el mantenimiento del vehículo que se le asigne, así como de la disponibilidad inmediata de la documentación obligatoria consistente en:

\* Permiso de circulación del vehículo o autorización provisional expedida por la Jefatura de Tráfico.

\* Tarjeta de características técnicas del vehículo.

\* Informe favorable de la Inspección Técnica del Vehículo (ITV) y pegatina. Solo en los casos en que, por antigüedad del vehículo, deba pasar la ITV.

\* Documentación acreditativa de la vigencia del seguro: póliza del seguro obligatorio y recibo del pago.

\* Recibo del pago del impuesto municipal de circulación.

Por todo ello, se acuerda expresamente que, en caso de sanción, cada trabajador responderá del importe de la multa impuesta tanto en materia de tráfico como por incumplimiento de normas relativas al transporte terrestre ante cualquier defecto y/o incumplimiento apreciado que se escape al control y diligencia del empresario, considerándose ello como conducta grave y negligente del trabajador en base al presente código de conducta; sin perjuicio de la imposición de las demás sanciones disciplinarias que procedan.

R. 0589

## CONCELLOS

### FOZ

#### *Anuncio*

Por Decreto de Alcaldía de data 4 de marzo de 2020, aprobaronse os Padróns da Taxa por subministro de auga, canon de auga, recollida de lixo e depuración, correspondentes ao 1º bimestre de 2020, así como a apertura dun período de información pública por prazo de vinte días hábiles contados dende o seguinte ao da publicación deste edicto no B.O.P. para consultar o seu contido e presentar as alegacións que estimen oportunas, rematado este prazo sen presentarse reclamacións, entenderanse definitivamente aprobados.

O período de cobro en período voluntario fíxase entre o 15 de marzo e o 15 de maio de 2020.

Contra este acto e as liquidacións correspondentes poderase presentar recurso de reposición, previo ao contencioso-administrativo, no prazo de un mes a contar dende o día seguinte á finalización do prazo de exposición pública dos Padróns, sendo procedente no caso do canon da auga a reclamación económico-administrativa ante a Xunta Superior de Facenda (Consellería de Facenda) no prazo de un mes dende que se entenda producida a notificación.

Transcorrido o prazo de pago en período voluntario, iniciarase o procedemento executivo e o administrativo de constrinximento, e devengarán as débedas os recargos do período executivo así como os correspondentes xuros de mora en virtude dos artigos 26, 27 e 28 da Lei Xeral Tributaria.

No caso do canon da auga a falta de pago no período voluntario suporá a súa esixencia directamente pola vía de constrinximento pola Consellería de Facenda da Xunta de Galicia.

O presente anuncio ten carácter de notificación colectiva ó amparo do establecido no artigo 201.3 da Lei 58/2003, de 17 de decembro.

Foz, 5 de marzo de 2020.- O ALCALDE, FRANCISCO CAJOTO CASERÍO.

R. 0590

## PALAS DE REI

### Anuncio

#### **BASES GENERALES DE LA CONVOCATORIA DE PERSONAL LABORAL TEMPORAL**

##### **PRIMERO. Normas Generales**

Vista la finalización de varios puestos de ayuda a domicilio, el servicio de ayuda a domicilio solicita la cumplimentación de 3 puestos para la plantilla del servicio de ayuda a domicilio, a jornada completa 401.

Debido al progresivo envejecimiento y despoblamiento de las poblaciones rurales y, es necesario dotar de más personal al servicio de ayuda a domicilio para la atención de la población que requiera dichos servicios.

Sus funciones generales o cometidos son: atención socio sanitaria a personas en el domicilio y cualesquiera otras que, en relación con los anteriores y, encuadrado en las funciones generales, le sean encomendados por la alcaldía o concejal delegado de personal.

Visto el Real Decreto-Ley 20/2011, de 30 de diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria y financiera para la corrección del déficit público.

Vista la circular interpretativa del Real Decreto Ley 20/2011, emitida por la Dirección Xeral de Administración Local en fecha 30/01/2012.

Vista la Ley 2/2015 de 29 de abril, del empleo público de Galicia.

Es objeto de la presente convocatoria la selección a través del procedimiento de concurso de méritos, para su contratación como personal laboral, jornada completa (401) :

-6 ayuda a domicilio, mediante la modalidad contractual de duración determinada, modelo 401 .

##### **SEGUNDO. Modalidad del Contrato**

La modalidad del contrato es obra o servicio determinado, regulada por Artículo 15, del Estatuto de los Trabajadores, según redacción dada por la Ley 63/97, de 26 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre) ampliado por el apartado diez del artículo primero de la Ley 12/2001, de 9 de julio (B.O.E. de 10 de julio), el R.D. 2720/98, de 18 de diciembre (B.O.E de 8 de enero de 1999), el Artículo tercero de la Ley 12/2001, de 9 de julio (B.O.E. de 10 de julio) y la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre). En las contrataciones que se realicen, se establecerá un periodo de prueba de 15 días hábiles.

##### **TERCERO. Forma y Plazo de Presentación de Instancias**

El puesto de trabajo se ofertará mediante publicación en el BOP de Lugo, así como también en la sede electrónica del ayuntamiento de Palas de Rei.

El plazo de presentación de solicitud será de 5 días naturales, a contar desde el día de la publicación de las bases en el BOP de Lugo, para que presenten la siguiente documentación acreditativa.

- Ser español y mayor de edad, sin perjuicio de lo dispuesto en la legalidad vigente para el acceso de nacionales de los Estados miembros, así como los extranjeros residentes en España que reúnan los requisitos exigidos en la Ley Orgánica 4/2000.

- No estar incurso en ninguna causa de inhabilitación o incompatibilidad legal para el desempeño de la función pública, ni haber sido sancionado con Despido Disciplinario.

- No padecer enfermedad o defecto físico o psíquico que impida o dificulte el desempeño de las funciones inherentes al puesto de trabajo.

- Tarjeta de demandante de empleo inscrito en el Servicio Público de Galicia como demandante no ocupado y estar disponible para el empleo.

- Fotocopia del D.N.I.

Según la Resolución de 3 de noviembre de 2015, de la secretaria de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, y el Acuerdo de 7 de octubre del 2015 por el que se modifica parcialmente el acuerdo aprobado por el Consejo Territorial de Servicios Sociales y del Sistema para la Autonomía, se recoge que los requisitos relativos a las cualificaciones profesionales será exigibles a 31 de diciembre del 2017, y en todo caso, cuando finalicen los procesos de acreditación de la experiencia laboral que se hayan iniciado en esa fecha, modificación posterior en el Acuerdo de 19 de octubre del 2017, por el que se modifica parcialmente el Acuerdo del Consejo Territorial del Sistema para la Autonomía y atención a la Dependencia del 27 de noviembre de 2008, sobre criterios del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, modificado por el acuerdo 7 de octubre del 2015.(Resolución de 2 de diciembre de 2008, de la secretaria de Estado de Política Social, Familias y Atención a la Dependencia y a la Discapacidad y Resolución de 3 de noviembre de 2015, de la secretaria de Estado de Servicios Sociales e Igualdad.

Según este acuerdo se suspende el plazo con la indicación que desde los servicios sociales se trabaje y profundice por la profesionalización del sector, por lo que de momento, la falta de acreditación de los certificados profesionales de ayuda a domicilio, no tendrá efectos sobre los trabajadores que estén participando en estos procesos, o en un programa formativo que le habilite para el desempeño de estas categorías profesionales, ni sobre las empresas o entidades prestadoras de la atención, ni afectará a las Administraciones Públicas, hasta la finalización de los procedimientos de acreditación, garantizando de este modo la estabilidad en el sector de profesionalidad de ayuda a domicilio.

- Carnet de conducir B1,AM, A1, A2, A, o vehículo sin carnet.

- Currículum profesional acreditado con fotocopia de los méritos alegados.

- No haber trabajado en esta administración, 24 meses o más en los últimos 30 meses a contar desde la fecha de estas bases, según lo establecido especialmente en los artículos 27 y 28 de la Ley 2/2015 del empleado público de Galicia.

Tanto los requisitos imprescindibles, como los méritos que se aleguen, deberán ser acreditados mediante certificaciones expedidas por los organismos competentes. La acreditación de la experiencia profesional deberá realizarse mediante certificaciones oficiales descriptivas del tiempo y funciones desarrolladas: **vida laboral y certificados administrativos, contratos administrativos, contratos laborales o similares.**

Los candidatos que presenten su solicitud por otros organismos, deberán remitir por FAX: 982374015, a este ayuntamiento, la caratula de la solicitud con el número y fecha del registro.

#### **QUINTO. Admisión de Aspirantes**

Expirado el plazo de presentación de instancias, la Alcaldía dictará resolución, declarando aprobada la lista de admitidos y excluidos. En dicha resolución, que se publicará en el tablón de edictos del Ayuntamiento, se concederá un plazo de 2 días naturales para la subsanación. Transcurrido el plazo de subsanación por la Alcaldía, se aprobará la lista definitiva de aspirantes admitidos y excluidos, que se publicará en el tablón de edictos del Ayuntamiento.

#### **SEXTO. Tribunal Calificador**

El Tribunal calificador estará compuesto por los siguientes miembros:

Presidente: funcionario de carrera o personal laboral fijo perteneciente al grupo de clasificación profesional de titulación igual o superior al exigido para el acceso al puesto ofertado

Secretario: El de la Corporación, que actuará con voz y sin voto, o funcionario en quien delegue.

Vocal: funcionario de carrera o personal laboral fijo perteneciente al grupo de clasificación profesional de titulación igual o superior al exigido para el acceso al puesto ofertado

Vocal: funcionario de carrera o personal laboral fijo perteneciente al grupo de clasificación profesional de titulación igual o superior al exigido para el acceso al puesto ofertado

Los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá, asimismo, a la paridad entre mujer y hombre.

El personal de elección o de designación política, los funcionarios interinos y el personal eventual no podrán formar parte de los órganos de selección.

En este contexto, se podrán negociar las formas de colaboración que, en el marco de los convenios colectivos, fijen la actuación de las Organizaciones Sindicales en el desarrollo de los procesos selectivos de personal laboral.

La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.

La abstención y recusación de los miembros del Tribunal será de conformidad con la Ley 39/2015, de 1 de Octubre, del Procedimiento administrativo común de las administraciones públicas.

Los miembros del Tribunal son personalmente responsables del estricto cumplimiento de las bases de la convocatoria, de la sujeción a los plazos establecidos para la realización y valoración de las pruebas y para la publicación de los resultados. Las dudas o reclamaciones que puedan originarse con la interpretación de la aplicación de las bases de la presente convocatoria, así como lo que deba hacerse en los casos no previstos, serán resueltas por el Tribunal, por mayoría.

#### **SÉPTIMO. Sistemas de Selección y Desarrollo de los Procesos**

PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN:

Vista la naturaleza de los puestos ofertados, es requisito imprescindible que la formación y experiencia tengan que ajustarse al conocimiento del servicio de ayuda a domicilio, para así, atender y dar una mayor eficiencia del servicio.

“Méritos computables: Los establecidos en el REGLAMENTO DE SELECCIÓN DE PERSONAL Y BOLSA DE TRABAJO DEL AYUNTAMIENTO DE PALAS DE REI publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo Boletín Número 087, de 17/04/2006

#### a) Méritos Profesionales

-Por mes trabajado o fracción superior a quince días en la Administración Pública en igual puesto o similar: 0,10 puntos

-Por mes trabajado o fracción superior a quince días en empresa pública o privada, cuando sean por cuenta ajena, en igual puesto o similar: 0,05 puntos, hasta un máximo de 1,5 puntos

Este apartado no puede superar los 6 puntos

#### b) Formación extraacadémica recibida.

Se considerará en este apartado la asistencia a cursos, seminarios, congresos, jornadas o similar impartidos por organismos públicos y/o oficiales, y organismos privados, relacionada con el puesto a desempeñar, valorándose mediante la aplicación de la siguiente fórmula:

Centros de Formación Públicos: Nº horas X 0,005 puntos.

Centros de Formación Privados: Nº horas X 0,002 puntos.

Se aplicará la fórmula de valoración a aquellos cursos de una duración inferior o igual, nunca superior a 250 horas, es decir, lo máximo establecido en la duración de un curso para su cómputo es de 250 horas.

#### c) Formación extraacadémica impartida.

La puntuación en este apartado no podrá exceder de 2,5 puntos.

Se considerarán en este apartado los cursos, las conferencias, los seminarios, las comunicaciones a congresos, las ponencias, etc. organizados por organismos públicos y las publicaciones.

Por cada hora de curso: 0,05 puntos.

Por conferencia o ponencia en cursos, seminarios o jornadas: 0,15 puntos.

Por cada comunicación: 0,10 puntos.

Por cada artículo en revista especializada: 0,40 puntos.

Por cada capítulo de libro: 0,40 puntos/Nº de autores, sin poder exceder de 1 punto.

Por cada libro: 1 punto/Nº de autores.

Formación académica recibida.

**En este apartado no se valorará la titulación académica exigida para el acceso a la plaza correspondiente ni las que resulten necesarias para obtener la titulación superior.**

Se valorarán otras titulaciones académicas complementarias y directamente relacionadas con la plaza con 1 punto.

En caso de empate en la fase de concurso se estará a lo dispuesto en el artículo 44 del Real Decreto 364/1995. “

#### **OCTAVO. Relación de Aprobados, Presentación de Documento y Formalización del Contrato**

Una vez terminada la calificación de los aspirantes, los Tribunales harán pública la relación de aprobados por orden de puntuación en el tablón de edictos del Ayuntamiento, precisándose que el número de aprobados no podrá rebasar el número de plazas vacantes convocadas.

En este caso debido a la existencia de dos modalidades de contrato, los dos primeros aspirantes de mayor puntuación será los de la modalidad contractual jornada completa 401 y los dos aspirantes siguientes serán los de jornada parcial 501-6h.

Dicha relación se elevará al Presidente de la Corporación para que proceda a la formalización del correspondiente contrato.

Los aspirantes propuestos aportarán ante la Administración, dentro del plazo máximo de 6 días naturales desde que se publican en el tablón de edictos del Ayuntamiento, los documentos acreditativos de las condiciones de capacidad y requisitos exigidos en la convocatoria.

Quienes dentro del plazo indicado, y salvo los casos de fuerza mayor, no presentasen la documentación o de la misma se dedujese que carecen de alguno de los requisitos exigidos, no podrán ser contratados, quedando

anuladas todas las actuaciones, sin perjuicio de la responsabilidad en que pudieran haber incurrido por falsedad en sus solicitudes de participación.

#### **NOVENO. Incidencias**

Las presentes bases y convocatoria podrán ser impugnadas de conformidad con lo establecido en la Ley 39/2015, de 1 de Octubre, del Procedimiento administrativo común de las administraciones públicas.

Asimismo, la Jurisdicción competente para resolver las controversias en relación con los efectos y resolución del contrato laboral será la Jurisdicción Social.

Contra la convocatoria y sus bases, que agotan la vía administrativa, se podrá interponer por los interesados recurso de reposición en el plazo de un mes ante la Alcaldía, previo al contencioso-administrativo en el plazo de dos meses ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Lugo, a partir del día siguiente al de publicación de su anuncio (artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa).

A estas bases y a la convocatoria se le dará la publicidad que corresponda para asegurar su conocimiento general.

Palas de Rei, 6 de marzo de 2020.- O Alcalde, Pablo Jose Taboada Camoira.

R. 0591

---

### *Anuncio*

#### **BASES GENERALES DE LA CONVOCATORIA DE PERSONAL LABORAL TEMPORAL**

##### **PRIMERO. Normas Generales**

Debido a la finalización de varios contratos de trabajo del servicio de limpieza, es necesario personal para el mantenimiento de las oficinas municipales, así otras estancias municipales, por lo que es necesario y muy urgente la necesidad de cubrir 1 puesto de peón de limpieza, para el buen funcionamiento de un servicio de carácter esencial.

Es necesario por tanto, la contratación de 1 puestos peón de limpieza a jornada completa 401, ya que las actuaciones están sujetas al presupuesto de esta entidad.

Visto el Real Decreto-Ley 20/2011, de 30 de diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria y financiera para la corrección del déficit público.

Vista la circular interpretativa del Real Decreto Ley 20/2011, emitida por la Dirección Xeral de Administración Local en fecha 30/01/2012.

Vista la Ley 2/2015 de 29 de abril, del empleo público de Galicia.

Es objeto de la presente convocatoria la selección a través del procedimiento de concurso-oposición, para su contratación como personal laboral, jornada completa (401):

-1 puesto de peón de limpieza a jornada completa 401, mediante la modalidad contractual de duración determinada, modelo 401.

##### **SEGUNDO. Modalidad del Contrato**

La modalidad del contrato es obra o servicio determinado, a tiempo completa, código 401, regulada por Artículo 15, del Estatuto de los Trabajadores, según redacción dada por la Ley 63/97, de 26 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre) ampliado por el apartado diez del artículo primero de la Ley 12/2001, de 9 de julio (B.O.E. de 10 de julio), el R.D. 2720/98, de 18 de diciembre (B.O.E de 8 de enero de 1999), el Artículo tercero de la Ley 12/2001, de 9 de julio (B.O.E. de 10 de julio) y la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre). En las contrataciones que se realicen, se establecerá un periodo de prueba de 15 días hábiles.

##### **TERCERO. Forma y Plazo de Presentación de Instancias**

El puesto de trabajo se ofertará mediante la publicación de las bases de convocatoria en el BOP de Lugo, así como también en la sede electrónica del ayuntamiento de Palas de Rei.

El plazo de presentación de solicitud será de 4 días naturales, a contar desde el día la publicación de las bases en el BOP de Lugo, para que presenten la siguiente documentación acreditativa.

- Ser español y mayor de edad, sin perjuicio de lo dispuesto en la legalidad vigente para el acceso de nacionales de los Estados miembros, así como los extranjeros residentes en España que reúnan los requisitos exigidos en la Ley Orgánica 4/2000.

- No estar incurso en ninguna causa de inhabilitación o incompatibilidad legal para el desempeño de la función pública, ni haber sido sancionado con Despido Disciplinario.

- No padecer enfermedad o defecto físico o psíquico que impida o dificulte el desempeño de las funciones inherentes al puesto de trabajo.
- Tarjeta de demandante de empleo inscrito en el Servicio Público de Galicia como demandante no ocupado y estar disponible para el empleo.
- Fotocopia del D.N.I.
- Titulación requerida: Estudios Primarios o equivalentes
- Título Celga 2 o equivalente
- Permiso de conducir: B1
- Currículum profesional acreditado con fotocopia de los méritos alegados.
- No haber trabajado en esta administración, 24 meses o más en los últimos 30 meses a contar desde la fecha de estas bases, según lo establecido especialmente en los artículos 27 y 28 de la Ley 2/2015 del empleado público de Galicia.

Tanto los requisitos imprescindibles, como los méritos que se aleguen, deberán ser acreditados mediante certificaciones expedidas por los organismos competentes. La acreditación de la experiencia profesional deberá realizarse mediante certificaciones oficiales descriptivas del tiempo y funciones desarrolladas: vida laboral y certificados administrativos, contratos administrativos, contratos laborales o similares.

#### **QUINTO. Admisión de Aspirantes**

Expirado el plazo de presentación de instancias, la Alcaldía dictará resolución, declarando aprobada la lista de admitidos y excluidos. En dicha resolución, que se publicará en el tablón de edictos del Ayuntamiento, se concederá un plazo de 2 días naturales para la subsanación. Transcurrido el plazo de subsanación por la Alcaldía, se aprobará la lista definitiva de aspirantes admitidos y excluidos, que se publicará en el tablón de edictos del Ayuntamiento.

#### **SEXTO. Tribunal Calificador**

El Tribunal calificador estará compuesto por los siguientes miembros:

Presidente: funcionario de carrera o personal laboral fijo perteneciente al grupo de clasificación profesional de titulación igual o superior al exigido para el acceso al puesto ofertado

Secretario: El de la Corporación, que actuará con voz y sin voto, o funcionario en quien delegue.

Vocal: funcionario de carrera o personal laboral fijo perteneciente al grupo de clasificación profesional de titulación igual o superior al exigido para el acceso al puesto ofertado

Vocal: funcionario de carrera o personal laboral fijo perteneciente al grupo de clasificación profesional de titulación igual o superior al exigido para el acceso al puesto ofertado

Los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá, asimismo, a la paridad entre mujer y hombre.

El personal de elección o de designación política, los funcionarios interinos y el personal eventual no podrán formar parte de los órganos de selección.

En este contexto, se podrán negociar las formas de colaboración que, en el marco de los convenios colectivos, fijen la actuación de las Organizaciones Sindicales en el desarrollo de los procesos selectivos de personal laboral.

La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.

La abstención y recusación de los miembros del Tribunal será de conformidad con los artículos 28 y 29 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Los miembros del Tribunal son personalmente responsables del estricto cumplimiento de las bases de la convocatoria, de la sujeción a los plazos establecidos para la realización y valoración de las pruebas y para la publicación de los resultados. Las dudas o reclamaciones que puedan originarse con la interpretación de la aplicación de las bases de la presente convocatoria, así como lo que deba hacerse en los casos no previstos, serán resueltas por el Tribunal, por mayoría.

#### **SÉPTIMO. Sistemas de Selección y Desarrollo de los Procesos**

**PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN:**

CONCURSO:- “Méritos computables: Los establecidos en el REGLAMENTO DE SELECCIÓN DE PERSONAL Y BOLSA DE TRABAJO DEL AYUNTAMIENTO DE PALAS DE REI publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo Boletín Número 087, de 17/04/2006

**a) Méritos Profesionales**

-Por mes trabajado o fracción superior a quince días en la Administración Pública en igual puesto o similar: 0,10 puntos

-Por mes trabajado o fracción superior a quince días en empresa pública o privada, cuando sean por cuenta ajena, en igual puesto o similar: 0,05 puntos, hasta un máximo de 1,5 puntos

Este apartado no puede superar los 6 puntos

**b) Formación extraacadémica recibida.**

Se considerará en este apartado la asistencia a cursos, seminarios, congresos, jornadas o similar impartidos por organismos públicos y/o oficiales, y organismos privados, relacionada con el puesto a desempeñar, valorándose mediante la aplicación de la siguiente fórmula:

Centros de Formación Públicos: Nº horas X 0,005 puntos.

Centros de Formación Privados: Nº horas X 0,002 puntos.

Se aplicará la fórmula de valoración a aquellos cursos de una duración inferior o igual, nunca superior a 250 horas, es decir, lo máximo establecido en la duración de un curso para su cómputo es de 250 horas.

**c) Formación extraacadémica impartida.**

La puntuación en este apartado no podrá exceder de 2,5 puntos.

Se considerarán en este apartado los cursos, las conferencias, los seminarios, las comunicaciones a congresos, las ponencias, etc. organizados por organismos públicos y las publicaciones.

Por cada hora de curso: 0,05 puntos.

Por conferencia o ponencia en cursos, seminarios o jornadas: 0,15 puntos.

Por cada comunicación: 0,10 puntos.

Por cada artículo en revista especializada: 0,40 puntos.

Por cada capítulo de libro: 0,40 puntos/Nº de autores, sin poder exceder de 1 punto.

Por cada libro: 1 punto/Nº de autores.

Formación académica recibida.

**En este apartado no se valorará la titulación académica exigida para el acceso a la plaza correspondiente ni las que resulten necesarias para obtener la titulación superior.**

Se valorarán otras titulaciones académicas complementarias y directamente relacionadas con la plaza con 1 punto.

En caso de empate en la fase de concurso se estará a lo dispuesto en el artículo 44 del Real Decreto 364/1995. “

Oposición:

Se realizará una prueba escrita y las características serán determinadas por el tribunal de selección.

**OCTAVO. Relación de Aprobados, Presentación de Documento y Formalización del Contrato**

Una vez terminada la calificación de los aspirantes, los Tribunales harán pública la relación de aprobados por orden de puntuación en el tablón de edictos del Ayuntamiento, precisándose que el número de aprobados no podrá rebasar el número de plazas vacantes convocadas.

Dicha relación se elevará al Presidente de la Corporación para que proceda a la formalización del correspondiente contrato.

Los aspirantes propuestos aportarán ante la Administración, dentro del plazo máximo de 5 días naturales desde que se publican en el tablón de edictos del Ayuntamiento, los documentos acreditativos de las condiciones de capacidad y requisitos exigidos en la convocatoria.

Quienes dentro del plazo indicado, y salvo los casos de fuerza mayor, no presentasen la documentación o de la misma se dedujese que carecen de alguno de los requisitos exigidos, no podrán ser contratados, quedando anuladas todas las actuaciones, sin perjuicio de la responsabilidad en que pudieran haber incurrido por falsedad en sus solicitudes de participación.

**NOVENO. Incidencias**



Las presentes bases y convocatoria podrán ser impugnadas de conformidad con lo establecido en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Asimismo, la Jurisdicción competente para resolver las controversias en relación con los efectos y resolución del contrato laboral será la Jurisdicción Social.

Contra la convocatoria y sus bases, que agotan la vía administrativa, se podrá interponer por los interesados recurso de reposición en el plazo de un mes ante la Alcaldía, previo al contencioso-administrativo en el plazo de dos meses ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Lugo, a partir del día siguiente al de publicación de su anuncio (artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa).

A estas bases y a la convocatoria se le dará la publicidad que corresponda para asegurar su conocimiento general.

#### TEMARIO OPOSICIÓN

##### Tema 1

Condiciones mínimas de seguridad en los lugares de trabajo

##### Tema 2

Equipos de protección individual

##### Tema 3

Organización y control del servicio de limpieza. Equipos de trabajo. Funciones del personal de limpieza

##### Tema 4

Productos de limpieza. Significado de los símbolos utilizados en las etiquetas de los productos. Agentes químicos: definiciones y prevención. Información al usuario para la protección de la salud y la seguridad en el trabajo. Actuación en caso de accidente

##### Tema 5

Útiles y maquinaria de limpieza

##### Tema 6

Aspectos ecológicos en la limpieza. Reciclaje. Nociones generales sobre la retirada de residuos

##### Tema 7

Limpieza de centros públicos. La limpieza de áreas administrativas

##### Tema 8

Tratamiento de locales húmedos, vestuarios, gimnasios y piscinas. Características, medios y normas de utilización

Palas de Rei, 9 de marzo de 2020.- O Alcalde, Pablo Jose Taboada Camoira.

R. 0592

## A PONTENOVA

### *Anuncio*

#### **LISTAXE DE CONTRIBUÍNTES POR APLICACIÓN DA ORDENANZA FISCAL REGULADORA DO PREZO PÚBLICO POLA PRESTACIÓN DO SERVIZO DE AXUDA NO FOGAR (SAF) E DA ESCOLA DE MÚSICA DE FEBREIRO 2020.**

Por Resolución de alcaldía de cinco de marzo de 2020 respectivamente, resólvese prestar aprobación das devanditas listaxes que estarán expostas nas oficinas municipais en horario de 9:00 a 14:00 horas; durante o prazo de 15 días contados a partir do seguinte ao da súa publicación no BOP de Lugo, para os efectos de que poida ser examinada e presentar as reclamacións que se estimen pertinentes, entendéndose definitivamente aprobada se transcurrido o devandito prazo non se formularan suxestións contra ésta.

Contra as liquidacións comprendidas na listaxe de contribuíntes poderase formular recurso de reposición, anterior o contencioso-administrativo, perante a alcaldía no prazo dun mes a partir do día seguinte ao da finalización da exposición pública da listaxe.-

Así mesmo, acórdase a apertura do prazo de recadación en período voluntario que será segundo o seguinte detalle:

A) Prazo de ingreso en período voluntario do prezo público do Servizo de Axuda no Fogar : **dende o 8 de abril de 2020 ao 8 de xuño de 2020**, ámbolos dous inclusive.

B) Prazo de ingreso en período voluntario do prezo público do Servizo da Escola de Música: **dende o 8 de abril de 2020 ao 8 de xuño de 2020**, ámbolos dous inclusive.

C) Os recibos, non domiciliados, poderanse facer efectivos na conta bancaria **ES78-2080-0137-41-3110000025** que este Concello ten aberta na oficina de **ABANCA**, sucursal de **A Pontenova**.

Transcorrido o prazo de ingreso voluntario, sen que se efectuaran os pagamentos correspondentes, e unha vez rematado este, os recibos pendentes pasarán ó cobro pola vía executiva de constrinximento.

Decreta, manda e asina o señor alcalde, na Pontenova a seis de de abril de dous mil vinte.

A Pontenova, 6 de marzo de 2020.- O alcalde, Darío Campos Conde.

R. 0593

## QUIROGA

### Anuncio

Aprobado inicialmente en sesión extraordinaria do Pleno deste Concello de data 9 de marzo de 2020 o Orzamento municipal para o exercicio 2020, bases de execución, cadro de persoal e demais documentación que obra no expediente, con arreglo ao disposto no artigo 169 do Texto Refundido da Lei Reguladora das Facendas Locais, aprobado por Real Decreto Lexislativo 2/2004, e no artigo 20 do Real Decreto 500/1990, exponse ó público na Secretaría deste Concello polo prazo de 15 días hábiles, a contar dende o día seguinte ó de publicación do presente anuncio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo, co fin de que durante o mesmo poidan formularse as reclamacións que se consideren pertinentes. No caso de que non se presenten reclamacións, o orzamento entenderase definitivamente aprobado sen necesidade de novo acordo plenario.

Quiroga, 9 de marzo de 2020.- O Alcalde, Julio Álvarez Núñez.

R. 0594

## SOBER

### Anuncio

#### APROBACIÓN DEFINITIVA DO ORZAMENTO XERAL PARA O EXERCICIO 2020

Despois de quedar definitivamente aprobado polo Pleno deste Concello o orzamento para o exercicio económico de 2020, por acordo adoptado en sesión celebrada o día 30 de xaneiro de 2020, ao non presentarse reclamacións en prazo, en cumprimento do disposto no artigo 169.3 do RDL 2/2004, do 5 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei reguladora das facendas locais, faise público que dito orzamento ascende, tanto en gastos como en ingresos, á contía de 2.805.385,44 €, correspondendo a cada capítulo as cantidades que se expresan a continuación:

ESTADO DE GASTOS		ESTADO DE INGRESOS	
Cap. 1.- Gastos de persoal	1.006.317,47 €	Cap. 1.- Impostos indirectos	882.000,00 €
Cap.2.-Gastos en bens correntes e de servizos	931.613,41 €	Cap.2.- Impostos indirectos	30.000,00 €
Cap. 3.- Gastos financeiros	1.000,00 €	Cap. 3.- Taxas e outros ingresos	362.200,00 €
Cap. 4.- Transferencias correntes	50.900,00 €	Cap. 4.- Transferencias correntes.	1.261.685,44 €
Cap. 5.- Fondo de contingencia y otros imprevistos	- €	Cap. 5.- Ingresos Patrimoniais	8.000,00 €
Cap. 6.- Investimentos reais	791.554,56 €	Cap. 6.- Alleamento de investimentos reais	- €
Cap. 7.-Transferencias de capital	- €	Cap. 7.-Transferencias de capital	261.500,00 €
Cap. 8.- Activos financeiros	- €	Cap. 8.- Activos financeiros	- €
Cap. 9.- Pasivos financeiros	24.000,00 €	Cap. 9.- Pasivos financeiros	- €

<b>TOTAL GASTOS</b>	2.805.385,44 €	<b>TOTAL INGRESOS</b>	2.805.385,44 €
---------------------	----------------	-----------------------	----------------

Na referida sesión tamén se acordou aprobalo cadro de persoal, que, de acordo co que se preceptúa no artigo 127 do Real Decreto Lexislativo 781/1986, do 18 de abril, reproducíase a continuación:

**CADRO DE PERSOAL:**

• **PERSOAL FUNCIONARIO**

- 1 Secretaría- Intervención.
- 1 administrativo/a.
- 1 auxiliar administrativo.

• **PERSOAL LABORAL :**

1.- **PERSOAL LABORAL FIXO:**

- 1 bibliotecario/a
- 2 operarios servizos múltiples
- 1 operario depuradora-potabilizadora
- 1 operario limpeza
- 1 axente de emprego e desenrolo local

2.- **PERSOAL LABORAL TEMPORAL:**

- 1 traballador/a social
- 2 director/a escola de música
- 6 profesor/a escola de música
- 6 auxiliares de axuda a domicilio

3.- **PAZAS OBXETO DE PROCESO DE CONSOLIDACIÓN E ESTABILIZACIÓN DE EMPREGO QUE PASARÁN DE PERSOAL LABORAL TEMPORAL A PERSOAL LABORAL FIXO AO REMATE DO CITADO PROCESO:**

- 1 traballador/a social
- 1 educador/a de familia
- 2 profesor/a PAI
- 1 educador/a infantil PAI
- 1 orientador/a laboral
- 8 auxiliares de axuda a domicilio

Sober, 4 de marzo de 2020.- O Alcalde, Don Luis Fernández Guitián.

R. 0595

**RIBAS DE SIL**

*Anuncio*

Aprobado por Decreto da Alcaldía de data 09/03/2020 o padrón da taxa polo Servizo de axuda no fogar do mes de febreiro de 2020; por medio do presente expónse ao público por prazo de 15 días, contados a partir do día seguinte ó da súa inserción no BOP ao obxecto de que poida ser examinado e presentar as reclamacións que estimen pertinentes, considerándose definitivamente aprobado se, transcorrido o prazo de exposición pública, non se formulara ningunha reclamación contra o mesmo.

Contra o acordo de aprobación do devandito padrón poderá interpoñerse recurso de reposición ante o propio alcalde polo prazo de un mes, contado dende o día inmediato seguinte ó de finalización do período de exposición ó público. Contra a resolución expresa ou presunta do recurso de reposición poderá interpoñerse recurso contencioso-administrativo na forma e prazos que a tal efecto se establecen na Lei reguladora da referida xurisdición.

O mesmo tempo establece un período de cobranza en fase de ingreso voluntario de dous meses. Transcorrido o prazo de pago en período voluntario, iniciarase o período executivo nos termos dos artigos 26 e 28 da Lei 58/2003, de 17 de decembro, Xeral Tributaria; procedéndose a súa recadación pola vía administrativa de

constrinximento, a través do Servizo de Recadación da Deputación de Lugo de acordo co establecido no artigo 161 da devandita Lei.

A presente publicación, no suposto de exposición ó público do padrón e anuncio de cobranza, ten o carácter de notificación colectiva ó amparo do establecido no artigo 102.3 da Lei Xeral Tributaria.

Ribas de Sil, 9 de marzo de 2020.- O alcalde, Miguel Angel Sotuela Vega.

R. 0596

---

## ADMINISTRACIÓN DE XUSTIZA

### XULGADO DO SOCIAL N.º 3 LUGO

#### *Anuncio*

D/Dª MARIA DE LOS ANGELES LOPEZ CARBALLO, LETRADO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO 003 DE LUGO.

**HAGO SABER:** Que por resolución dictada en el día de la fecha, en el proceso seguido a instancia de D/Dª JOSE MANUEL FERREIRO RIVAS contra FAMILIA LOPEZ FERNANDEZ SLU, en reclamación por ORDINARIO, registrado con el nº PROCEDIMIENTO ORDINARIO 0000048 /2020 se ha acordado, en cumplimiento de lo que dispone el artículo 59 de la LJS, **citar a FAMILIA LOPEZ FERNANDEZ SLU, en ignorado paradero, a fin de que comparezca el día 30/4/2020 a las 11:00 horas, en Planta 3 - Sala 6 - Edif. Xulgados, para la celebración de los actos de conciliación y en su caso juicio, pudiendo comparecer personalmente o mediante persona legalmente apoderada, y que **deberá acudir con todos los medios de prueba** de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que dichos actos no se suspenderán por falta injustificada de asistencia.**

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

En caso de que pretenda comparecer al acto del juicio asistido de abogado o representado técnicamente por graduado social colegiado, o representado por procurador, pondrá esta circunstancia en conocimiento del juzgado o tribunal por escrito, dentro de los dos días siguientes al de su citación para el juicio, con objeto de que, trasladada tal intención al actor, pueda éste estar representado técnicamente por graduado social colegiado, o representado por procurador, designar abogado en otro plazo igual o solicitar su designación a través del turno de oficio. La falta de cumplimiento de estos requisitos supone la renuncia de la parte al derecho de valerse en el acto de juicio de abogado, procurador o graduado social colegiado.

Y para que sirva de citación a **FAMILIA LOPEZ FERNANDEZ SLU**, se expide la presente cédula para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y colocación en el tablón de anuncios.

En LUGO, a cuatro de marzo de dos mil veinte.- **EL/LA LETRADO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA.**

R. 0597