



XUNTA DE GALICIA

XEFATURA TERRITORIAL DA CONSELLERÍA DE PROMOCIÓN DO EMPREGO E IGUALDADE DE LUGO. SERVIZO DE APOIO AO EMPREGO, EMPRENDEMENTO E ECONOMÍA SOCIAL

Anunco

CONVENIOS COLECTIVOS

Visto o texto do Convenio Colectivo da empresa COLABORACIONES TÉCNICAS ELÉCTRICAS, S.A. (COTELSA) para o seu centro de traballo de San Cibrao-Lugo, Código 27000222011981, asinado o día 4 de xaneiro de 2023, pola representación da empresa e polos representantes dos traballadores, como membros da comisión negociadora e de conformidade co disposto no artigo 90 apartados 2 e 3 do Real decreto lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, e no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos, acordos colectivos de traballo e plans de igualdade ACORDO:

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

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

Lugo, 15 de marzo de 2023 A xefa territorial Pilar Fernández López.

CONVENIO COLECTIVO DA EMPRESA COLABORACIONES TECNICAS ELECTRICAS, S. A. (COTELSA) PARA O SEU CENTRO DE TRABALLO DE SAN CIBRAO (LUGO)

CAPÍTULO PRIMEIRO.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artigo 1.- Ámbito territorial

Este convenio colectivo regula as condicións de traballo entre a empresa COTELSA e o seu persoal do centro de San Cibrao (Lugo).

Artigo 2.- Ámbito persoal

Este convenio afecta a todos os traballadores e traballadoras da empresa que prestan os seus servizos na actualidade no centro de traballo de San Cibrao (Lugo), así como aos que ingresen nel durante a súa vixencia, sexa por traslado doutros centros ou por contratación directa, con excepción do persoal considerado como «fóra de convenio»

Artigo 3.- Ámbito temporal

O presente Convenio subscríbese por TRES ANOS, con vixencia desde o día un de Xaneiro de 2022 ata o trinta e un de Decembro de 2024, salvo naqueles artigos nos que expresamente sinalase a súa entrada en vigor.

Ao termino da vixencia temporal do presente Convenio e en tanto non se substitúa por un novo, quedará vixente en todo o seu contido

Ambas partes comprométese a iniciar a negociación dun novo Convenio Colectivo non máis tarde do 1 de Febreiro do ano 2025.

O prazo máximo para negociar o Convenio Colectivo de empresa, unha vez constituída a comisión negociadora do mesmo, será o tempo necesario para chegar a un acordo.

Sen prexuízo da comunicación que ao efecto e por escrito deba cursar calquera das partes, o Convenio entenderase denunciado automaticamente no prazo de dous meses antes da finalización da súa vixencia.

CAPÍTULO SEGUNDO.- CLÁUSULAS XENÉRICAS

Artigo 4.- Vinculación á totalidade

As condicións pactadas neste convenio forman un todo orgánico e indivisible e, para os efectos da súa aplicación práctica, serán consideradas en conxunto, en cómputo global.

Artigo 5.- Condicións máis beneficiosas

Respectaranse as condicións máis beneficiosas que, a título persoal, puidese ter calquera traballador/a afectado por este convenio.

Artigo 6.- Cláusula de compensación e absorción

As remuneracións que se establecen neste convenio substitúen e compensan en conxunto todas as retribucións e emolumentos de carácter salarial que viñese percibindo o persoal con anterioridade á entrada en vigor deste, xa fose por virtude do disposto na derogada Ordenanza de Traballo Siderometalúrxica, disposicións laborais concordantes, convenios colectivos anteriores, regulamentos de réxime interior, pacto individual ou concesión graciable da empresa, sen que en ningún caso o traballador poida sufrir diminución global na retribución que viñese gozando.

CAPÍTULO TERCEIRO.- XORNADAS E DESCANSOS**Artigo 7.- Xornada de traballo**

Para todos os anos de vixencia deste convenio, a duración máxima da xornada ordinaria efectiva de traballo será de 1.710 horas.

Non entanto, tendo en conta as razóns de orde funcional e organizativa que vinculan a empresa coa principal, considérase como xornada ordinaria a desta para os traballadores/as que presten os seus servizos neste centro, asumindo como propios os horarios e xornada da empresa principal, cuxos excesos consideraranse como xornada extraordinaria, podendo compensarse con descansos ou mediante a retribución extraordinaria correspondente.

No suposto de que algún traballador ou traballadora non puidese, por razóns de mobilidade funcional ou por outras causas non imputables a el/ela, chegar a realizar a xornada anual ordinaria, non se lle poderá obrigar a completar a dita xornada nin deducirse da súa nómina o importe das horas non traballadas. Pola contra, se algún traballador ou traballadora fose desprazado ou trasladado por necesidades de servizo, e logo dos trámites legais, a outro centro de traballo respectarase a xornada de 1.710 horas pactada neste Convenio.

Este artigo terá vixencia en anos sucesivos.

Para os traballadores que presten os seus servizos no centro de traballo de San Cibrao, recoñécese:

- Traballadores con xornada normal: Durante a xornada continuada, e todos os venres laborais do ano, terán dereito a un descanso intermedio retribuído para o bocadillo de 25 minutos.
- Traballadores suxeitos a réxime de traballo a quendas: Gozarán dun descanso intermedio retribuído para o bocadillo de 30 minutos.

Artigo 8.- Traballo en días festivos

O persoal en quendas que, como consecuencia do seu réxime de traballo, deba traballar en días festivos, farao neses festivos dentro do cómputo da xornada anual ordinaria, percibindo, ademais do salario ordinario, un complemento salarial de contía igual á sinalada nas táboas salariais anexas.

Artigo 9.- Persoal de quendas

Tendo en conta as especiais circunstancias que concorren neste persoal, razóns de organización aconsellan como sistema menos perturbador no aspecto funcional, que continúen gardando o mesmo sistema de remudas e de descansos cíclicos que veñen observando.

9.1.- Persoal en quenda 24 e 31 de decembro

Ao persoal adscrito ao réxime de quendas 3T/4/5 e que traballe nesta situación os días 24 e 31 de decembro, e sempre que estes días sexan considerados non laborables, entregaráselle, con independencia do salario normal e polo fondo para fins asistenciais, unha gratificación por día traballado e para todas as categorías de (ano 2022) de 154,09€

Para os anos 2023 e 2024, esta cantidade será revisada no mesmo porcentaxe que as táboas salariais.

9.2.- Dobrar quendas en réxime de 3 quendas, 4 quendas ou 5 quendas

Aquel traballador/a que traballe en xornada de quendas 3T/4/5, no suposto de que se vexa obrigado a dobrar xornada por ausencias imprevistas, cambios de remuda ou reforzos de quenda, xerará:

- as horas propias da súa xornada,
- oito horas extraordinarias por dobrar,
- descanso a xornada do día seguinte.

Por outra parte, a aquel traballador/a que estivese prestando os seus servizos en xornada normal e, unha vez cumprida esta, se vise obrigado a dobrar polas mesmas causas anteriores para substituír outro traballador que traballe en quendas 3T/4/5, aplicaráselle idéntico dereito xerado que o sinalado arriba.

No caso de que por causas excepcionais fose necesario que traballase na xornada do día seguinte, mediando descanso de 12 horas entre xornadas, todas as horas que realice serán aboadas como horas extra

9.3.- Xantares ou ceas

Aqueles traballadores/as aos que, por falta de remuda ou por calquera urxencia imprevista, ordéneselles dobrar a súa xornada solicitaráselles o xantar ou cea, se non poden abandonar o seu posto de traballo.

O traballador poderá abandonar o seu posto de traballo, para poder comer ou cear por un tempo máximo de 56 minutos, aínda que a ausencia tivese que levarse a cabo fóra das horas habituais previstas a tal fin.

Aboaráselles o seu importe a prezo “menú do día” de lles poder autorizar a saída para efectuala fóra do centro de traballo, pero non no seu domicilio, contra entrega da factura correspondente.

Artigo 10.- Reténs

Os traballadores/as que o desexen, dado que será voluntario, poderán apuntarse para efectuar reténs que se rexerán polo seguinte:

- Cando lles corresponda o dito retén, deberán estar sempre localizados, para o cal facilitarán un teléfono de contacto na oficina da empresa.
- Os traballos programados non se considerarán retén.
- O retén terá lugar sempre fóra da xornada normal de traballo.
- Os traballos que se executen corresponderanse cos do obxecto do retén.
- Unha vez recibido o aviso de comparecencia, o traballador/a presentarse como máximo na hora seguinte á da chamada.
- Aboaranse as horas que realmente se traballen con carácter de extraordinarias ou festivas en cada caso.
- O retén nomearase cando sexa necesario, avisando coa suficiente antelación
- Os equipos de retén formaranos persoal adscrito a cada departamento e os apuntados ao retén deberán acudir obrigatoriamente.
- Sempre que o retén sexa chamado a traballar e esas horas de traballo coincidan co horario de xantar ou cea, a empresa aboará dito xantar ou cea.
- Os traballadores que sexan avisados entre as 1h e as 8h para a realización de calquera traballo, terán gañada a xornada do día segundo as seguintes regras:
 - Se se lles chama para vir ás 6 da mañá, traballarase de 6 á hora en que chegue o equipo de xornada normal e farase a substitución a pé de estada, tendo o resto da xornada ordinaria gañada.
 - Se se lles chama para traballar pola noite e continúaase traballando ata as 6, ten a xornada gañada.
 - Se se traballa no retén todos os días de semana e o cómputo de horas do fin de semana e de 16h, descansarase o primeiro día laboral seguinte, salvo que por razóns organizativas non fose posible realizar o descanso ese día, nese caso descansarase dentro do prazo máximo dos 15 días seguintes.
- Retribución para o ano 2022:
 - 38,22 € por estar dispoñibles os sábados, domingos e festivos.
 - 32,76 € por estar dispoñibles os días laborais en caso de necesidade.
 - 32,76 € se son chamados.
 - 0,25 € por km ida/volta desde o seu domicilio sempre que o traballador use o seu propio vehículo

Para os anos 2023 e 2024, estas cantidades serán revisadas no mesmo porcentaxe que as táboas salariais, salvo o importe do Km que se mantén en 0,25€

Artigo 11.- Vacacións

Para o persoal que permanecese en alta na empresa durante todo o ano natural, as vacacións serán de VINTE E DOUS DÍAS LABORAIS.

Destes vinte e dous días laborais, os traballadores/as adscritos á xornada fraccionada que así o desexen, poderán gozar vinte días laborais consecutivos, podendo coller os dous restantes en calquera momento, sempre que se avise o mando cunha antelación mínima de 48 horas e que ese beneficio non afecte ao proceso produtivo de cada labor.

O persoal de novo ingreso ou incorporado de calquera situación que non xerara vacacións, terá dereito a gozar no dito ano un número de días proporcional ao tempo que se presupón leve de servizo o 31 de decembro do mesmo ano. Se, efectuado o cómputo, dera un número fraccionario, redondearase, en todo caso, por exceso a favor do traballador ou traballadora.

Como norma xeral, as vacacións gozaranse na modalidade convidada entre a empresa e o traballador/a. Non obstante, antes do día 31 de xaneiro de cada ano, a representación da empresa e a dos traballadores/as elaborarán, conxuntamente, un calendario de vacacións para o ano en curso, establecéndose un período para posibles reclamacións que finalizará o 28 de febreiro.

Os traballadores/as adscritos a réxime de quendas 3T/4/5 desfrutarán de trinta días naturais de vacacións o ano; dos cales 28 días axustaranse ó calendario establecido o efecto, podendo beneficiarse dos dous restantes en calquera momento, sempre que sexa avisado o mando cunha antelación mínima de corenta e oito horas e que o dito beneficio non afecte a máis de un traballador por quenda dentro de cada Servizo ou Sección.

Os traballadores que, como consecuencia de I. T., non puidesen gozar as súas vacacións dentro do ano natural, poderán facelo a partir da data en que se produza a súa alta médica.

Artigo 12.- Horas extraordinarias

Terán a consideración de horas extraordinarias as que excedan da xornada ordinaria de cada traballador/a, segundo o horario e réxime de xornada asignada ao seu posto de traballo.

A prestación do traballo en horas extraordinarias realizarase de acordo cos preceptos contidos no artigo 35 do Estatuto dos Traballadores.

A súa execución por parte do traballador/a, dentro dos límites previstos no apartado 2 do dito texto legal, será voluntaria, agás nos supostos que recolle o apartado 3 do mesmo artigo, isto é, cando se trate de prever ou reparar sinistros ou outros danos extraordinarios e urxentes, sen que estas se computen dentro do límite máximo de horas autorizadas.

A efectos do cómputo de horas extraordinarias, a xornada de cada traballador rexistrarase día a día e totalizarse no período fixado para o abono das retribucións, entregando copia do resumo ao traballador no recibo correspondente.

Establécese, para aqueles traballadores/as que así o desexen, a opción entre descansos compensatorios ou a súa retribución en metálico para as horas extraordinarias e/ou festivas que se realicen.

No suposto de optar por descansos, estes veranse incrementados por cada hora extraordinaria realizada nun 50% (30 minutos), e nun 75% (45 minutos) por cada hora extraordinaria en días festivos.

Os descansos quedarán regularizados cada dous meses e o aproveitamento resultante levarase a efecto como máximo na segunda quincena do terceiro mes.

Se o traballador ou traballadora optase por esta modalidade de descanso, deberá comunicalo na oficina de obra, ao seu administrativo, dentro dos tres primeiros días do mes seguinte á realización das mencionadas horas.

Por motivos debidamente xustificados e para resolver asuntos de índole particular, o traballador ou traballadora poderá solicitar o descanso ou descansos compensatorios antes do prazo sinalado, comunicándollo ao seu mando respectivo, sempre e cando o seu aproveitamento non implique problemas funcionais no servizo que presta o traballador.

Mensualmente, a empresa informará a representación dos traballadores das horas extraordinarias realizadas por cada traballador/a e as súas causas. Esta información será facilitada, como máximo, os días quince de cada mes, e os representantes legais do persoal deberán xustificar a recepción.

Como consecuencia dos acordos adoptados en pasadas negociacións colectivas, acórdase que con efectos do 1 de Xaneiro de 2016, o valor da hora extra quedará equiparado ao valor da hora ordinaria para cada unha das categorías.

Ademais, a partir da firma deste convenio, o valor da hora festiva será o que resulte de incrementar un 17% o valor da hora extra que en cada momento se estableza para cada unha das categorías recollidas no Convenio.

Artigo 13.- Permisos retribuídos

Considéranse con dereito a retribución os permisos que na súa forma e extensión se citan seguidamente:

a. Falecemento de pais, padrastras, avós, fillos —mesmo políticos—, cónxuxes, netos, irmás e irmáns políticos: tres días laborais, ampliables a cinco días en caso de necesidade de desprazamento a localidades distantes cen quilómetros ou máis do centro de traballo

b. Nacemento ou adopción de fillo: tres días laborais, ampliables a cinco días no mesmo caso de desprazamento

c. O tempo indispensable para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto que deban realizarse dentro da xornada de traballo.

d. Matrimonio ou formalización de parella de feito legalmente constituída do traballador/a: quince días naturais e ininterrompidos.

e. En caso de enfermidade grave ou intervención cirúrxica que dea lugar a hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario de pais, padrastras, pais políticos, avós, cónxuxes, fillos, irmáns ata políticos e netos: tres días naturais, ampliables a cinco días no mesmo caso de

desprazamento.. O goce destes días poderán realizarse de forma alterna segundo as necesidades do traballador, previa notificación á empresa, e sempre que se acredite o mantemento da situación que deu lugar ao goce do permiso.

f.En caso de matrimonio de pais, fillos, irmáns —incluso políticos—: un día natural, ampliable a tres días no mesmo caso de desprazamento.

g.Cambio de domicilio: un día natural.

h.Por renovación do carné de conducir: un día laborable. Para os traballadores/as que teñan a categoría profesional de condutores/as na empresa: o tempo necesario.

i.Citación xudicial: o tempo necesario.

j.Outros deberes inescusables de carácter público: o tempo necesario.

k.Eleccións a cargos públicos: o tempo necesario.

l.Citacións da Administración: o tempo necesario.

m.Asistencia a consulta médica de especialistas da Seguridade Social coincidindo o horario de consulta co de traballo, sempre que sexa por prescripción do médico de atención primaria coa excepción daquelas especialidades que non requiran o dito trámite: o tempo necesario.

n.Asistencia a consulta do médico de atención primaria da Seguridade Social ou particulares: un máximo de ata tres xornadas completas e, como mínimo, 24 horas/ano.

o.Doazón de sangue: o tempo necesario (mínimo de catro horas e resto segundo prescripción facultativa)

p.Falecemento de tíos carnais: un día laborable

q.Falecemento doutros familiares a cargo do traballador/a e demostrada convivencia: un día laborable.

r.Terá a consideración de permiso retribuído, cando o traballador deba acompañar, ao seu fillo menor de idade ao servizo de urxencias. Dispoñerase do tempo indispensable para iso, cun máximo de 16 horas anuais.

s.Para a renovación do DNI ou pasaporte, 1 día laboral, sempre que o horario da cita coincida con horario de traballo

Artigo 13 bis.- Leis 39/1999 e 3/2007

Será de aplicación a Lei 39/1999, do 5 de novembro, e demais disposicións vixentes, para promover a conciliación da vida familiar e laboral das persoas traballadoras; mantéñense, non obstante, as condicións máis beneficiosas que puidesen resultar en canto a permisos retribuídos.

Esta comisión fai súa, moi particularmente, a modificación da dita lei no que á protección da maternidade se refire e todo o relativo aos permisos retribuídos recollidos no art 37 puntos 4, 4 bis, 5, 6 e 7 do Estatuto dos Traballadores.

De igual modo, será de aplicación a Lei 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, sobre todo no relativo a evitar calquera tipo de discriminación directa ou indirecta e a promover a igualdade de trato entre homes e mulleres.

Neste sentido, o uso do termo «traballador» faise de forma xenérica, facendo referencia con el indistintamente tanto a homes como a mulleres.

Artigo 14.- Licenzas non retribuídas

Os traballadores/as poderán gozar de ata catro días de licenza ao ano, sen dereito a retribución, ampliables a sete días en casos excepcionais debidamente xustificados, para resolver asuntos particulares, logo de pedir o oportuno permiso cunha antelación mínima de 48 horas ao inicio da quenda na que pretendan faltar. Estes permisos concederanse sempre que a súa aceptación non implique problemas funcionais para o servizo encomendado.

Artigo 14.a.- Permiso para exames e privación de liberdade

Rexerán as disposicións vixentes que regulan estas materias.

Artigo 14.b.- Excedencia voluntaria

Cumpridos os requisitos establecidos no artigo 46 do Real decreto legislativo 1/1995 do 24 de marzo, Estatuto dos Traballadores, o traballador/a terá dereito a que se lle recoñeza a posibilidade de situarse en excedencia voluntaria.

O persoal que se acolla a unha excedencia voluntaria sen dereito a reserva de posto segundo a normativa legal de aplicación xeral terá dereito a reserva do mesmo posto de traballo durante o primeiro ano da excedencia, sempre que iso sexa posible por razóns produtivas. Se o reingreso ao traballo non puidese facerse no mesmo posto de traballo durante ese primeiro ano da excedencia, o reingreso producirase noutro distinto que sexa compatible en función da especialidade profesional e categoría do traballador en excedencia.

En caso de coidado dun familiar estarase ao disposto no artigo 46 do E.T.

CAPÍTULO CUARTO.- CONTRATACIÓN

Artigo 15.- Formalización dos contratos

Os contratos de traballo, sexa cal fora a súa modalidade, formalizaranse por escrito e, se así o determina a lei, rexistraranse a Oficina de Emprego. Así mesmo, darase conta ao Comité de Empresa e, seo traballador/a o solicita, ao sindicato por el/la elixido, sempre que este teña sección sindical recoñecida no propio centro de traballo.

15.1.- Contratos de formación e de prácticas

No caso de se concertasen estes contratos, rexerá o establecido na lei, agás no referente ao salario. Os traballadores/as contratados baixo estas modalidades percibirán as seguintes cantidades:

—Durante o primeiro ano, o 75% do salario correspondente da categoría na que se presupón que poida ser contratado unha vez finalizado o período de formación ou prácticas.

—Durante o segundo ano, o 85% do salario correspondente da categoría na que se presupón que poida ser contratado unha vez finalizado o período de formación ou prácticas.

Artigo 16.- Período de proba

O período de proba, que se concertará por escrito, será de sete días para os peóns e especialistas e de vinte días para os oficiais.

Artigo 17.- Eventualidade

Os traballadores/as contratados con carácter de eventuais ou por tempo determinado, ao termo da vixencia dos seus contratos de traballo, pasarán a situación de traballadores/as indefinidos, sempre e cando existan na empresa traballos da súa especialidade e categoría nos que poidan ser colocados.

Igual criterio seguirase o suposto de que, aínda non habendo postos vacantes da súa propia categoría, si houberse doutra categoría inferior e especialidade apropiada aos coñecementos do traballador/a, e sempre que este o solicite e acepte as condicións correspondentes ao novo posto de traballo.

A empresa comprométese a formalizar un novo contrato de fixo a dous traballadores/as no primeiro semestre de cada ano de vixencia. Para iso teranse en conta, entre outros criterios, a vinculación á empresa, a antigüidade ou outros que, a xuízo das partes, se plasmaron nos estatutos da bolsa de emprego creada no seu día. De todo o previsto neste artigo, facilitarase información previa á representación dos traballadores.

Para fixar quen serán os traballadores/as afectados, aproveitaranse as reunións que efectúen ambas as partes na última quincena do primeiro semestre do ano, nun lugar e hora por determinar

CONTRATOS INDEFINIDOS

O máximo de contratos de traballo temporais (eventuais ou por obra) para traballos habituais propios dos contratos de servizos ou mantementos permanentes non poderá superar o 25% do persoal destinado a eses traballos. Esta limitación non se aplica a traballos puntuais ou especiais diferentes dos contratos de servizos ou mantementos permanentes

Indemnización ao cesamento. Eventuais

De acordo coa Lei 12/2001, ao expira do tempo convido por realización da obra ou servizo obxecto do contrato, ao seu remate, agás nos casos do contrato de interinidade, do contrato de inserción e dos contratos formativos, o traballador/a terá dereito a recibir unha indemnización de contía equivalente á parte proporcional da cantidade que resultaría de aboar 12 días de salario por cada ano de servizo.

Artigo 17 bis.- Xubilacións

A empresa comprométese a cubrir as baixas que se produzan por invalidez permanente total e/ou absoluta, xubilación ou morte dos seus traballadores/as fixos, de entre o seu persoal eventual, pasando estes á condición de fixos.

Xubilacións anticipadas

A empresa, dentro dos límites das súas facultades de organización da atención ás necesidades do seu axeitado funcionamento, estudará as peticións que lle sexan formuladas, por medio do Comité de Empresa, en materia de xubilación anticipada ou parcial dos traballadores/as que a soliciten.

Para que a dita xubilación sexa efectiva, terán que estar de acordo empresa e traballador/a.

En virtude das negociacións mantidas para o asinamento do convenio, a empresa acepta concertarlles un contrato de xubilación parcial a aqueles traballadores/as que, cumprindo cos requisitos establecidos pola lei, así o soliciten. Non obstante, estarase ao que dispoña a lei en calquera momento respecto ao contrato de xubilación parcial e de remuda.

Durante a vixencia deste convenio, e sempre que o traballador/a cumpra os requisitos esixidos na lei que permitan a súa xubilación parcial con redución do 75% da súa xornada ou a porcentaxe que indique a lei en cada momento, a empresa comprométese a facer contrato indefinido dende o primeiro momento ao traballador/a remudista. Nestes supostos daríase por cumprido, no momento de formalizar o contrato de remuda indefinido, o artigo 17 bis.

CAPÍTULO QUINTO.- FONDO ASISTENCIAL

Artigo 18.- Fondo asistencial

18.1.- Fins

Constitúese un fondo para fins asistenciais que terá por obxecto:

a) Cubrir ata o 100% do salario real garantido polo convenio ao persoal en situación de IT, tanto derivada de enfermidade común como de accidente non laboral, así como a que teña a súa orixe nun accidente laboral ou enfermidade profesional. O dito complemento percibirao o traballador/a nas seguintes condicións:

I. Con carácter xeral, a partir do décimo sexto día de baixa por enfermidade común ou accidente non laboral. Sen prexuízo do anterior, ambas as partes comprométese a que, a través da Comisión do Fondo, se estuden os índices medios de absentismo dos tres últimos anos para, logo da exclusión de determinadas enfermidades e accidentes de circulación, fixar un índice de referencia para soste a dita prestación de enfermidade, índice que deberá fixar a Comisión Xestora nun prazo máximo de seis meses.

Ambas partes acordan que, de se incrementar os ditos índices, non sería posible soste o nivel asistencial previsto e, nese caso, debería retornarse á prestación a partir do trixésimo primeiro día de baixa.

II. A partir do primeiro día, en caso de hospitalización ou intervención cirúrxica e sempre que exista baixa por IT.

III. En todo caso, o complemento extinguirase ao causar alta o traballador/a, cumprir a idade legal de xubilación ou pasar á situación de invalidez provisional ou á incapacidade permanente en calquera dos seus graos

b) O dito complemento cubriralle, así mesmo, ata o 100% do importe das pagas extraordinarias, no suposto de permanecer de baixa por enfermidade ou accidente durante todo ou parte do semestre anterior ao pagamento de tales gratificacións. O dito dereito nace dende o primeiro día de baixa.

En todo caso, de causar baixa na empresa antes da finalización do semestre, aboaráselle a parte proporcional no momento da liquidación.

18.2.- Beneficiarios

Serán beneficiarios todos os traballadores e traballadoras comprendidos no ámbito de aplicación deste convenio e que se regulen por el.

O traballador/a que, por calquera causa, cesase no cadro de persoal da empresa non terá dereito a reclamar do fondo as cantidades achegadas por el.

18.3.- Solicitude de axuda

O traballador que cause baixa por enfermidade ou accidente, obterá da Comisión Xestora a concesión da axuda que, de acordo coas presentes normas, correspóndalle.

Cando, a xuízo da Comisión Xestora, existan indicios razoables para presumir algunha irregularidade na situación de baixa, poderá requirir o traballador/a para someterse a un recoñecemento por un médico que designe aquela, e os gastos orixinados por este recoñecemento serán a cargo do fondo.

Para adoptar esta medida será inescusable a opinión unánime ou, polo menos, maioritaria da Comisión Xestora.

18.4.- Dotación do fondo

O fondo nutrirase das achegas do 1% da base de cotización á Seguridade Social por parte do traballador/a, mesmo de atoparse en situación de IT, que será deducido mensualmente da súa nómina e dunha porcentaxe de igual contía a cargo da empresa, a excepción dos traballadores/as con contrato de formación, cuxa achega será a cargo da empresa, mentres non se produza un cambio substancial en materia de cotización.

18.5.- Da Comisión Xestora

A comisión xestora reunirse antes do día 20 de cada mes, para facer efectivas as axudas que correspondan como moi tarde o día 20

A Comisión Xestora estará formada por catro membros, dous en representación dos traballadores/as e outros dous en representación da empresa. A representación dos traballadores será nomeada de entre os membros do Comité de Empresa. Será presidente/a quen a comisión designe por unanimidade ou, se fose o caso, por maioría; e secretario/a, un vogal da comisión que será nomeado de forma trimestral, tendo en conta que a designación recaerá, alternativamente, unha vez entre os representantes dos traballadores e a seguinte entre os da empresa.

A validez dos acordos da Comisión Xestora requirirá a maioría absoluta dos seus compoñentes.

Será misión da Comisión Xestora o control e exacto cumprimento desta normativa.

Mensualmente, a Comisión Xestora porá en coñecemento dos traballadores/as, a través dos taboleiros de anuncios, os acordos tomados e o estado das contas.

18.6.- Situación do fondo

O fondo estará situado nunha conta bancaria a disposición da Comisión Xestora, e será imprescindible a sinatura mancomunada de dous dos seus membros, un dos designados polos traballadores/as e outro dos nomeados pola empresa, para a retirada dos fondos.

Os ingresos na conta faranse mensualmente, unha vez aboadas as cantidades acordadas pola Comisión Xestora. A retirada de fondos farase igualmente de forma mensual, unha vez acordadas pola Comisión Xestora as axudas que correspondan.

18.7.- Importe máximo do fondo

O importe máximo do fondo, computado mensualmente, unha vez liquidadas todas as axudas previstas nos fins deste fondo asistencial, non poderá exceder de doce mil euros.

No caso de que durante tres meses consecutivos se supere ese límite, a Comisión Xestora deberá promover unha redución das achegas dos seguintes meses ata situarse no límite.

O 30 de xuño e o 30 de novembro, farase unha revisión das dispoñibilidades do fondo, e, se estas non permitisen cubrir as axudas previstas no apartado 18.1 deste capítulo, a Comisión Xestora establecerá unha achega extraordinaria, que satisfarán a empresa e os traballadores/as a partes iguais, nas pagas extraordinarias de xullo e Nadal, respectivamente.

Do mesmo modo, no suposto de producirse algunha situación excepcional derivada de feitos imprevisibles e realmente graves (por exemplo, un accidente colectivo) que fixese insuficiente o saldo do fondo dispoñible para aboar as cantidades pactadas, a Comisión Xestora solicitará da Comisión de Vixilancia deste convenio a xestión ante a empresa e ante o persoal para establecer unha cota extraordinaria, suficiente para facer fronte a tales axudas.

18.8.- Cancelación do fondo

A Comisión Xestora poderá propoñer a cancelación do fondo, e, se así o aproban a empresa e a asemblea de traballadores/as, dispoñer da distribución do activo en axudas de tipo social. Esta medida, en calquera caso, deberá coincidir co remate da vixencia do convenio colectivo. A cancelación do fondo será obrigatoria no suposto de producirse o peche do centro de traballo.

18.9.- Accidentes de traballo

A cobertura que se establece neste artigo para o persoal en situación de IT, cando sexa derivada de accidente de traballo, aplicarase desde o primeiro día de baixa e será a cargo exclusivo da empresa.

CAPÍTULO SEXTO.- OUTRAS ATENCIÓNS SOCIAIS

Artigo 19.- Seguro colectivo

Para cubrir, na medida do posible, as consecuencias derivadas do falecemento ou incapacidade total e/ou absoluta do traballador/a como consecuencia de accidente laboral ou non laboral, as 24 horas e os 365 días do ano, ou a enfermidade profesional, establécese un seguro colectivo con cargo á empresa.

Para o ano 2022 as coberturas e sumas aseguradas serán:

Por falecemento: 45.215,58 €

Incapacidade: 60.287,65€

Estas coberturas faranse efectivas na data da firma do preacordo do convenio.

Para os anos 2023 e 2024, a porcentaxe para incrementar será o mesmo que se aplique á táboa salarial e terán efectividade a partir do día seguinte en que a Comisión negociadora aprobe as táboas para cada un deses anos.

Artigo 20.- Bolsa de vacacións

Establécese unha bolsa de vacacións, cuxa contía figura nas distintas táboas salariais anexas e que se fará efectiva aos traballadores/as ao comezo do seu período de vacacións; o persoal de novo ingreso percibirá a parte proporcional ao tempo traballado. Esta cantidade non será absorbible durante a vixencia deste convenio.

Artigo 21.- Roupa de traballo e aseo

O traballador/a terá dereito a dúas fundas ou traxes de traballo, a elección do traballador/a, e dúas camisas por cada ano de servizo prestado e a un terceiro en caso de necesidade, así como á entrega de dúas toallas por ano. Ao persoal de novo ingreso entregaráselle a dotación de dúas fundas ou traxes no momento da súa contratación, sempre que esta sexa igual ou superior a un mes, e sempre no ben entendido de que a súa duración será de seis meses.

Se o traballador/a causase baixa na empresa antes de rematar os seis meses de duración das prendas e volvese ser contratado, terá que seguir utilizando as pezas que lle foron entregadas no seu día e ata que estas cumpran o tempo regulamentario.

A empresa comprométese a manter en todo momento un stock suficiente para facilitar as entregas necesarias, así como a mellorar o tamaño e calidade das toallas e demais pezas de traballo, se fose necesario.

Corresponderalle ao Comité de Seguridade e Saúde coidar do cumprimento do precedente compromiso.

As prendas entregaranse o 1 de outubro (equipamento de inverno) e o 2 de maio (equipamento de verán) de cada ano.

Cada mes de outubro, e só aos traballadores/as expostos no seu posto de traballo a inclemencias meteorolóxicas, dotarase dun chaquetón de abrigo ou chaleco, a elección do traballador/a, que terá unha duración de dous anos.

Todo o anteriormente sinalado sobre dotación de pezas de roupa será aplicable sempre e cando os servizos que haxa que realizar non requiran a dotación de EPI específicos do posto de traballo.

A partir da firma do presente convenio, a empresa asume o lavado das seguintes pezas de traballo, coa periodicidade establecida a continuación:

- Pantalón e camisa: 1 á semana.
- Chaqueta: 1 cada 2 semanas
- Roupa abrigo: 1 ao mes durante os meses de inverno

Só en casos excepcionais, poderanse lavar as pezas de traballo cunha periodicidade inferior á pactada.

Uso da roupa:

Os usuarios/as están obrigados a presentarse con ela nos seus postos de traballo. Deberán poñer a debida dilixencia na súa conservación e limpeza.

Por ser propiedade da empresa, só poderá usarse durante as horas de servizo.

Se durante a vida asignada ás pezas cesasen os seus usuarios no servizo da empresa, reixerá o disposto no parágrafo segundo deste artigo. Terminado o período de vida, ou cando fosen dadas de baixa, pasarán a ser propiedade dos seus usuarios.

En caso de substitución de EPI, os equipamentos substituídos serán devoltos obrigatoriamente á empresa.

Artigo 22.- Recoñecemento médico

A empresa garantirá os elementos necesarios para unha vixilancia específica, en relación cos riscos dos postos de traballo, axustándose aos protocolos específicos establecidos polo ministerio correspondente.

Salvo que o traballador optase por utilizar o seu vehículo propio para desprazarse ao centro sanitario onde será efectuado o recoñecemento médico, a empresa virá obrigada a facilitar o medio de transporte con condutor

Especial atención corresponderá aos postos con riscos para o embarazo e a lactación.

Todo traballador/a terá o dereito e a obriga de pasar, como mínimo, un recoñecemento ao ano. Os recoñecementos realizaranse, salvo imprevistos, entre o 1 de marzo e o 30 de xuño de cada ano.

CAPÍTULO SÉTIMO.- ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN E PARTICIPACIÓN

Artigo 23.- Comité de Empresa/ Delegados de persoal

O Comité de Empresa/ delegados de persoal é o órgano máximo de representación colexiada do persoal no centro de traballo.

Os compoñentes do Comité de Empresa/ delegados de persoal disporán dun crédito de dezaseis horas mensuais, retribuídas como horas realmente traballadas, para o exercicio das súas funcións. As ditas horas poderán computarse bimensualmente en forma global e distribuídas entre os seus membros segundo o seu propio criterio.

Quedan excluídas do conxunto destas horas as que correspondan a reunións convocadas pola Dirección da empresa e as dedicadas á negociación colectiva.

O Comité de Empresa/ delegados de persoal disporá dun local para o desenvolvemento das súas funcións. Disporase, así mesmo, dun taboleiro de anuncios.

Os membros do Comité de Empresa ou delegados de persoal non poderán ser despedidos nin sancionados dentro do período do exercicio das súas funcións nin nos dous anos seguintes ao seu mandato, sempre que o despedimento ou sanción estea baseado na acción do traballador/ano exercicio das súas funcións.

Se a representación dos traballadores o solicita, a empresa adquire o compromiso de ter reunións con carácter trimestral onde informará a dita representación do establecido nos artigos 64 e 65 do Estatuto dos Traballadores.

Artigo 24.- Seccións sindicais

A empresa reconece as seccións sindicais no seu seo e outórgalles os seus membros as mesmas garantías que aos membros do Comité de Empresa ou delegados de persoal

As distintas seccións sindicais poderán:

- a.Facer propaganda sindical ou laboral a través do taboleiro de anuncios asignado ao Comité de Empresa.
- b.Cobrar as cotas sindicais dentro do horario de traballo sen interromper o proceso produtivo.
- c.En caso de solicitalo, cobrar as cotas sindicais a través da nómina, coa autorización expresa do interesado.
- d.Convocar asembleas fóra do horario de traballo.
- e.As seccións sindicais presentes no asinamento deste convenio terán un crédito mensual de dezaseis horas cada unha para o exercicio das súas actividades. Estas seccións sindicais son CIG e CCOO.
- f.As ditas horas poderán computarse bimensualmente en forma global e distribuídas entre os seus membros segundo o seu propio criterio.

Artigo 25.- Comité de Seguridade e Saúde

Estarase a todo o disposto na vixente Lei de prevención. Os seus membros poderán ser elixidos pola asemblea de entre os seus traballadores/as.

As súas funcións irán encamiñadas a controlar e velar polo cumprimento da lexislación en materia de seguridade e saúde. Se o risco de accidente fose inminente, o Comité de Seguridade e Saúde poderá acordar a paralización das actividades ata que se solucione o motivo de perigo.

O Comité de Seguridade e Saúde reunirse unha vez ao mes, dentro das horas de traballo, sen prexuízo daqueles casos especiais que, pola súa gravidade, requiran unha reunión extraordinaria.

Cada membro do Comité de Seguridade e Saúde dispoñerá dun crédito de 4 horas mensuais retribuídas como horas realmente traballadas para o exercicio das súas funcións, dentro das que non se computarán as horas utilizadas para a reunión mensuais nin para posibles investigacións de accidentes ou incidentes.

As ditas horas poderán computarse bimensualmente en forma global e distribuídas entre os seus membros segundo o seu propio criterio.

Regulamento de funcionamento interno do Comité de Seguridade e Saúde

En cumprimento do disposto no artigo 38 da Lei 31/1995, de 8 de novembro, de prevención de riscos laborais, créase o Comité de Seguridade e Saúde Laboral do centro de traballo da empresa COTELSA, como órgano paritario e colexiado de participación, coordinación e consulta en materia de prevención, no que se atenderá ás especialidades de cada posto de traballo, en orde a promover os programas adecuados para reducir os riscos laborais e mellorar os ambientes de traballo, perfeccionando os niveis de protección.

Este Regulamento ten como finalidade regular de forma sistemática, ordenada e precisa o funcionamento do citado Comité, garantindo a participación colexiada no deseño da política de prevención de riscos laborais e no control da execución das medidas destinadas a promover a mellora das condicións de traballo, dando así cumprimento ao disposto no apartado 3 do citado artigo 38, que establece que o Comité adoptará as súas propias normas de funcionamento.

Na súa virtude, e por acordo unánime dos integrantes do comité de seguridade e saúde de COTELSA en sesión celebrada o día 16 de Setembro de 2015, apróbase o presente regulamento, de acordo co seguinte articulado:

Disposicións Xerais

1º. Denominación.- O Comité de Seguridade e Saúde Laboral de COTELSA é o órgano paritario e colexiado de participación destinado á consulta regular e periódica das actuacións da empresa en materia de prevención de riscos.

2º. Actuacións.- As actuacións que leve a cabo o Comité de Seguridade e Saúde deberán realizarse de forma conxunta, previo acordo por escrito e, en calquera caso, con representación de ambas partes.

3º. Composición.- O comité de Seguridade e Saúde de COTELSA está formado polos delegados e delegadas de prevención dunha parte, e polos representantes da empresa, en número igual ao de delegados e delegadas de prevención, por outra.

4º. Presidente e Secretario.- O cargo de Presidente e Secretario recaerán indistintamente sobre un membro da parte empresarial ou dos delegados e delegadas, a proposta de cada unha das partes, e segundo acordo que se adopte en CSS. Devanditos cargos terán unha duración anual e faranse por quendas rotativas.

5º. Duración.- A duración do mandato dos membros do Comité de Seguridade e Saúde será de catro anos.

Cando algún dos delegados e delegadas de prevención cese no exercicio da súa actividade, por causas xustificadas, antes de finalizar o período correspondente, a parte afectada procederá a designar un novo representante.

6º. Competencias.- O CSS coñecerá das cuestións relacionadas coa prevención de riscos laborais, as súas competencias e facultades serán as tipificadas no artigo 39 da LPRL.

Corresponden as seguintes funcións:

- a) Participar na elaboración, posta en práctica e avaliación dos plans e programas de prevención de riscos laborais. Para ese efecto, no seu seo debateranse antes da súa posta en práctica e no referente á súa incidencia na prevención de riscos os proxectos en materia de planificación, organización do traballo e introdución de novas tecnoloxías, organización e desenvolvemento de actividades de protección e prevención a que se refire o artigo 16 da lei de Prevención, e proxecto e organización da formación en materia preventiva.
- b) Promover iniciativas sobre métodos e procedementos para a efectiva prevención dos riscos, propoñendo á empresa a mellora das condicións ou a corrección das deficiencias existentes.
- c) Coñecer cantos documentos e informes relativos ás condicións de traballo sexan necesarios para o cumprimento das súas funcións, así como os procedentes da actividade do servizo de prevención, no seu caso.
- d) Coñecer e analizar os danos producidos na saúde ou na integridade física dos traballadores, ao obxecto de valorar as súas causas e propoñer as medidas preventivas oportunas.
- e) Coñecer directamente a situación relativa á prevención de riscos no centro de traballo, realizando para ese efecto as visitas que estime oportunas.
- f) Colaborar coa Dirección da empresa na mellora da acción preventiva.
- g) Promover e fomentar a cooperación dos traballadores na execución das normativas sobre prevención de riscos laborais.

7º. Colaboración coa Inspección de Traballo.- Nas visitas aos centros de traballo para a comprobación do cumprimento da normativa sobre prevención de riscos laborais, o Inspector de Traballo e Seguridade Social comunicará a súa presenza, entre outros, o Comité de Seguridade e Saúde, a fin de que poidan acompañarlle durante o desenvolvemento da súa visita e formularlle as observacións que estimen oportunas, a menos que considere que ditas comunicacións poidan prexudicar o éxito das súas funcións.

8º. Garantías.- Aos delegados e delegadas de prevención, como representantes dos traballadores e traballadoras, seralles de aplicación o previsto no artigo 68 do Texto Refundido do Estatuto dos Traballadores, relativo a materia de garantías e ao tempo utilizado para o desempeño das funcións previstas na Lei de Prevención de Riscos Laborais.

Os asistentes ás reunións do Comité de Seguridade e Saúde deberán gardar sixilo sobre as informacións ás que tivesen acceso por razón do seu cargo.

9º. Reunións ordinarias e extraordinarias.- O Comité de Seguridade e Saúde reunirse de forma ordinaria mensualmente e de forma extraordinaria cando o solicite unha das partes.

O presidente convocará, ademais, reunión extraordinaria cando se de algunha das seguintes situacións:

- a) Accidente de traballo grave
- b) Incidentes con risco de poder ocasionar un dano grave aos traballadores.
- c) A solicitude de polo menos, unha terceira parte dos seus membros, mediante escrito motivado.

10º. Adopción de acordos.- Os acordos do Comité serán adoptados por maioría simple. En caso de empate abrirase unha quenda de intervencións e realizarase unha nova votación. O CSS acordará o procedemento para resolver os casos de empate.

Non poderá ser obxecto de acordo ningún asunto que non figure na orde do día, salvo que estean presentes a totalidade dos seus membros e sexa declarada a urxencia do asunto por unanimidade.

11º.- Participación en reunións.- Nas reunións do CSS poderán participar con voz pero sen voto:

- a) Delegados sindicais
- b) Os responsables técnicos da prevención na empresa que non estean incluídos na composición do CSS.
- c) Nas mesmas condicións poderán participar traballadores/as da empresa que conten cunha especial cualificación ou información respecto de concretas cuestións que se debatan na reunión.
- d) Técnicos en prevención alleos á empresa, sempre que así o acorde o propio CSS

12º. Actas e orde do día.-

a) Ao finalizar cada reunión levantarase un Acta na que deberá quedar reflectido:

- Lugar e día da reunión
- Asistentes
- Temas expostos
- Temas pendentes
- Acordos adoptados
- Data da próxima reunión do Comité
- Sinatura e nome dos asistentes

b) O Secretario encargarse de redactar e pasar a ordenador a acta das reunións e entregará unha copia a cada membro do Comité na seguinte reunión, previa firma da mesma

c) Como mínimo unha semana antes da seguinte reunión, Presidente e Secretario, elaborarán a orde do día incluíndo:

- Temas pendentes de reunións pasadas
- Novos temas que aparezan no transcurso do mes desde a última reunión

Unha vez confeccionado a orde do día, darano a coñecer ao resto dos membros do Comité, como mínimo cunha semana de antelación á celebración da reunión convocada.

13º. Modificación do Regulamento.- Este Regulamento poderá ser modificado a petición dun terzo dos compoñentes do Comité de Seguridade e Saúde. O acordo de modificación deberá ser aprobado por dous terzos, polo menos, dos seus compoñentes

Artigo 26.- Dereito de reunión e asemblea

As asembleas de traballadores/as que se realicen no centro de traballo rexeranse consonte a normativa vixente, moi especialmente en canto á facultade de convocatoria, presidencia, persoas alleas á empresa que deban asistir, orde do día dos asuntos que se van tratar, comunicación á Dirección da empresa, forma de realización, lugar de reunión, votacións e demais dereitos e obrigas.

Cando se trate de asembleas informativas sobre negociación colectiva, deberán cumprirse, ademais dos requisitos expostos, os seguintes:

- a) que se comunique ao xefe de obra cunha antelación mínima de 48 horas;
- b) que se realice fóra das horas de traballo. Neste caso, a empresa aboará, con carácter de ordinarias, ata un máximo de tres horas anuais.

CAPÍTULO OITAVO.- RETRIBUCIÓN**Artigo 27.- Conceptos retributivos**

A retribución estará integrada polos conceptos retributivos que se indican a continuación e cuxa contía figura recollida no anexo salarial:

- salario base
- plus de xefatura de equipo
- plus de réxime de quendas
- plus de nocturnidade
- plus de domingos
- gratificacións extraordinarias
- horas extraordinarias
- complemento salarial festivo
- bolsa de vacacións
- axuda de custos
- antigüidade
- plus quenda
- plus sábado

Artigo 28.- Regulación dos distintos conceptos**28.1.- Salario base**

Segundo as táboas salariais anexas.

28.2.- Nocturnidade

Terán a consideración de traballos nocturnos os efectuados entre as 22 horas e as 6 horas, respondendo a súa regulación aos seguintes criterios:

a.Traballando nese período menos de catro horas, cobrarase a bonificación das catro horas traballadas no período nocturno

b.Se exceden de catro horas as realizadas en dito período, percibirase a bonificación correspondente a todas as horas da xornada, esteñan ou non comprendidas no devandito período nocturno.

c.Para os 3 anos de vixencia de convenio, páctase un incremento de 2 € para cada anualidade. O importe de 2022 figura nas táboas salariais anexas .

28.3.- Réxime de quendas

Polo feito de desempeñar o traballo en réxime de quendas, percibirase un plus cuxos valores figuran nas táboas salariais anexas.

Ningún traballador/a poderá opoñerse a ocupar, en calidade de «correquendas»,a quenda de traballo que lle ordene a empresa para substituír a ausencia do titular, logo do aviso segundo a práctica de costume.

Se por este motivo chegase un traballador/a a realizar a dita función de «correquendas» durante 100 días ou máis, cobrará o plus de quendas durante todo o ano.

En todo caso, entre o final da xornada ordinaria e o inicio do traballo en«correquendas» mediará un tempo non inferior a doce horas.

O incremento para este concepto será de:

Ano 2022: 1€

Ano 2023: 6%

Ano 2024: 6%

28.4.- Xefatura de equipo

O persoal que desempeñe a función de xefe/a de equipo percibirá un plus, cuxos valores figuran nas táboas salariais anexas.

28.5.- Plus de domingos

O persoal de quendas que, como consecuencia do seu propio réxime de traballo, estea obrigado a traballar en domingos, percibirá por cada domingo traballado un plus cuxos valores figuran nas táboas salariais anexas.

28.6.- Complemento salarial festivo

O seu valor figura na táboa salarial anexa e percibirano os traballadores/as de quendas que traballen en días festivos, excluídos domingos.

28.7.- Plus sábado

O persoal de quendas que, como consecuencia do seu réxime de traballo, estea obrigado a traballar en sábados, percibirá, por cada sábado traballado, un plus cuxo valor figura nas táboas salariais anexas. Este plus non se retribuirá no suposto de que o sábado coincida con festivo, en cuxo caso cobrarase o complemento salarial festivo.

Acórdase que durante os 3 anos de vixencia do presente convenio, o importe do plus sábado quedará equiparado ao do plus domingo, de tal forma que a partir do 01.01.2025, ambos os conceptos terán igual contía

28.8.- Horas extraordinarias

O valor de cada hora extraordinaria traballada, segundo a súa distinta clasificación,é o que figura nas táboas salariais anexas.

28.9.- Gratificacións extraordinarias

O número de gratificacións extraordinarias é de dous: gratificación do 25 de xullo e gratificación de Nadal.

Cada unha destas pagas terá o valor que figura nas táboas salariais anexas, e aboaranse, como máximo, o día anterior ao 16 de xullo e 20 de decembro, respectivamente.

Estas gratificacións aboaranse en proporción ao tempo traballado, rateándose cada unha delas por semestres naturais do ano en que se xera.

28.10.- Axudas de custo

Todos os traballadores e traballadoras que por necesidades e orde da empresa teñan que efectuar viaxes ou desprazamentos a poboacións distintas dado centro de traballo recibirán, sobre o seu salario, a compensación que se reflicte nas táboas salariais anexas. Mentres dure o desprazamento, esta compensación percibirase por día natural.

Os días de saída xerarán idéntica axuda de custos, e os de chegada quedarán reducidas á metade, cando o interesado/a pase a noite no seu domicilio, a menos que tivese que efectuar fóra as dúas comidas principais.

Se os traballos se efectúan de tal xeito que o traballador/a só teña que realizar fóra do lugar habitual o xantar, percibirá media axuda de custos.

As viaxes de ida e volta serán sempre por conta da empresa, que estará obrigada a facilitar billete de primeira clase a todos os traballadores/as, con independencia da súa categoría profesional, agás nas viaxes en transporte aéreo, marítimo ou trens especiais, que serán de segunda clase ou turista.

Se, por circunstancias especiais, os gastos orixinados polo desprazamento superasen o importe das axudas de custos, o exceso deberá ser aboado pola empresa, logo de coñecelo esta e da posterior xustificación.

Non se adquire dereito a axuda de custos cando os traballos se leven a cabo en locais pertencentes á mesma industria na que non se presten servizos habituais, se non están situados a unha distancia que exceda de tres quilómetros da localidade onde está localizada a industria. Aínda cando exceda da dita distancia, non se xerarán axudas de custos cando a localidade onde se vaia prestar eventualmente o traballo resulte ser a residencia do traballador/a, sempre que, independentemente desta circunstancia, non se lle ocasione prexuízo económico determinado

Nos casos en que os traballos se realicen nos locais que non sexan habituais, a empresa aboará sempre os gastos de locomoción ou proporcionará os medios axeitados de desprazamento

28.11.- Antigüidade

Os traballadores/as comprendidos neste convenio percibirán aumentos periódicos por anos de servizo consistentes no aboamento de quinquenios na contía do 5% do salario base de referencia correspondente á categoría na que esteñan clasificados, cuxos valores figuran nas táboas salariais anexase que se percibirán nos doce meses do ano e nas dúas pagas extras.

A partir do 1 de xaneiro de 2023, a antigüidade comezará a devindicarse desde o mes seguinte ao cumprimento dun novo quinquenio

28.12.- Plus quenda

Aqueles traballadores/as que, de forma puntual e esporádica, deban desenvolver o seu traballo en réxime de quendas, percibirán un plus quenda cuxos valores figuran nas táboas salariais anexas.

O incremento será do 1 € para 2022, tendo para as anualidades 2023 e 2024 o incremento salarial pactado.

28.13.- Mensualización da nómina

As retribucións que, para cada categoría, figuran nas táboas salariais anexas ao convenio colectivo —salario anual—, corresponden á xornada pactada no artigo 7, en cómputo anual, suposta unha plena presenza.

Non obstante, por acordo das partes e malia a irregularidade na distribución da xornada, co obxecto de manter unha certa uniformidade nas percepcións mensuais dos traballadores/as, as ditas retribucións serán aboadas en doce mensualidades, cuxo importe «mensual» e «diario», suposta unha plena presenza, aparece reflectido na segunda e terceira columnas das citadas táboas salariais.

28.14- Pluses que desapareceron

Conforme ao pactado en anteriores negociacións, quedou eliminada a chamada «axuda de economato», cuxo importe quedou integrado nas pagas extras de xullo e Nadal, entendéndose, non obstante, que a dita integración non desvirtúa a natureza e finalidade da axuda recollida nos convenio anteriores.

Desapareceron, igualmente, do artigo 25 de convenios anteriores, os conceptos de «plus de asistencia» e «plus de desprazamento», e integráronse no plus convenio. Tal e como se expresa no parágrafo que antecede, esa integración non desvirtúa a natureza e finalidade que os mencionados conceptos tiñan en convenios anteriores.

Do mesmo xeito, desapareceron desde o 1 de xaneiro de 2009 o «plus convenio» e o «plus tóxico, penoso e perigoso», que quedaron integrados no salario base. Esta integración non desvirtúa a natureza e finalidade que os mencionados conceptos tiñan en convenios anteriores.

28.15.- Estrutura salarial

A partir do 1 de xaneiro de 2009, acórdase modificar a estrutura salarial e adaptarse ás cantidades que se establezan para cada un dos conceptos.

Non obstante, queda pactado neste convenio que os transvasamentos e pluses que desaparezan conservarán a finalidade e natureza que tiñan neste e anteriores convenios.

28.16.- Cláusula de garantía

Establécese de igual forma, a partir de xaneiro de 2009, un salario base de referencia por categoría, cuxos valores aparecen nas táboas salariais anexas, e cuxa finalidade será garantir calquera desprazamento futuro fóra do pactado en convenio, e que teña relación co salario base que figura na táboa salarial

Artigo 29.- Traballos de categoría superior

Ao traballador/a que realice traballos de categoría superior aos que correspondan á súa propia categoría, por un período superior a catro meses consecutivos nun ano, outorgaráselle a dita categoría superior.

29.1.- Ascensos

O ascenso dos traballadores/as a postos que impliquen mando ou confianza, será de libre designación da empresa.

Para o resto das categorías profesionais, tanto cando sexa necesario cubrir as porcentaxes previstas na normativa de aplicación, como para cubrir as vacantes que se produzan, de cada tres, unha proverase por antigüidade, salvo que se acredite a carencia de aptitude no traballador/a, e as outras dúas por concurso, unha vez superadas as probas de aptitude.

Corresponderá á empresa, previo informe preceptivo da representación dos traballadores, determinar o contido das probas que procedan, no seu caso, tanto para acreditar a aptitude do traballador para o seu ascenso por antigüidade, como as que deberán superar os traballadores para acceder ao concurso que posibilite o ascenso por esta modalidade.

No caso de que se producise desacordo, por estimar a representación dos traballadores que o sistema carece da obxectividade requirida, en reunión conxunta, ambas partes tratarán de alcanzar unha solución. De persistir o desacordo, poderá acudirse á Comisión de Interpretación e Vixianza que se contempla na Disposición Final 1ª do presente Convenio, e en último termo, á regulación que se contén no Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais de Solución de Conflitos de Traballo.

Polo que respecta ao concurso, unha vez que o traballador supere as probas teórico-prácticas que se establezan, a selección levarase a cabo de conformidade coas puntuacións que resulten de valorar as seguintes materias:

- a) Titulación axeitada: de 0 a 2 puntos
- b) Coñecemento do posto de traballo: de 0 a 2 puntos
- c) Historial (cursos de formación relacionados co posto): de 0 a 2 puntos
- d) Desempeño de traballos de superior categoría: de 0 a 2 puntos
- e) Permanencia no posto correspondente á categoría profesional superior: de 0 a 2 puntos.

O Tribunal do Concurso estará integrado por catro membros, dous en representación da empresa e outros dous dos traballadores, que serán designados polo Comité de Empresa/ Delegados de Persoal.

Na aplicación deste artigo, respectarase igual dereito de todos os traballadores/as á promoción, sen que caiba discriminación algunha por razóns de idade, sexo, raza, ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social.

Artigo 30.- Días de pagamento e anticipos

A liquidación de cada mensualidade farase efectiva o día 14 de cada mes ou o anterior hábil, se aquel coincidise con domingo ou festivo.

A empresa fará efectivos os salarios correspondentes mediante transferencia bancaria domiciliada. Esta comprométese a que a listaxe de transferencias esteña en poder do banco co que ela traballa, polo menos, un día antes da data de pagamento.

Non obstante, o persoal terá dereito a percibir, se o solicita, un anticipo mensual que non poderá exceder do 90% dos salarios xerados. O pagamento farase efectivo o día 28 de cada mes, ou o anterior hábil se aquel coincidise con domingo ou festivo, efectuándose o aboamento como na actualidade.

Artigo 31.- Préstamos

Créase un fondo de préstamos sen xuro de sete mil euros, a disposición dos traballadores e traballadoras

31.1 Regulamento

- a) A súa contía por traballador/a será, como máximo, o equivalente a dous meses do seu salario base do convenio.
- b) A devolución efectuarase en doce fraccións iguais, coincidentes coas mensualidades dos doce meses naturais seguintes á súa percepción.

c)O vencemento da débeda, en caso de termo da relación laboral, producirase de forma automática e na totalidade da contía o pendente no mesmo momento de se producir aquela.

d)Os préstamos previstos neste apartado terán un límite máximo de cartos en circulación para o conxunto dos traballadores/as afectados no convenio de 7.000 euros.

e)Mensualmente, a comisión paritaria facilitará ao conxunto dos traballadores/as información relativa ao estado de amortizacións e novas peticións.

31.2. Obxecto e ámbito de aplicación

O obxecto e ámbito de aplicación deste regulamento consiste en regular os préstamos establecidos no artigo n.º 31 do convenio colectivo e que esta empresa outorga ao seu persoal consonte a seguinte normativa.

31.3 Solicitude, forma e motivos

A solicitude de petición deberá dirixirse á comisión paritaria (empresa/comité de empresa). Esta comisión formarana as mesmas persoas que as do fondo asistencial, facendo constar na dita solicitude o seguinte:

a)Identidade do solicitante.

b)Circunstancias dos familiares que permanentemente convivan con el.

c)Circunstancias persoais referidas á petición.

d)Outros datos que o petionario considere de interese, para identificar e xustificar o obxecto que vai adquirir ou gasto que realizará, facturas, orzamentos, etc., que fundamenten a petición do préstamo.

31.4 Requisitos e preferencias para a súa concesión

Os traballadores/as, ante unha necesidade debidamente xustificada, poderán solicitar un préstamo cuxa contía non poderá exceder de dúas mensualidades do seu salario base de convenio

Os requisitos e preferencias serán os seguintes:

a)A quen nunca se lle outorgou outro préstamo

b) Existencia dalgunha enfermidade, ben do traballador, ben dalgún membro da familia que habitualmente conviva con el e orixine gasto extraordinario.

c)Reparacións necesarias para a normal conservación e utilización da vivenda.

d)Reformas importantes na vivenda, por aumento de familiares a cargo do empregado. Adquisición de enxoval para aquela.

e)Axuda económica necesaria para efectuar a titulación oficial da vivenda habitual mediante escritura pública.

f)Persoal solteiro que vaia contraer matrimonio nun prazo máximo non superior a tres meses, contados a partir da data de petición.

g)Por bautizo, comuñón ou matrimonio dun fillo/a.

h)Traballadores/as con aumento de familiares ao seu cargo.

i)Traballadores/as con menor poder adquisitivo.

j)Traballadores/as que realicen o segundo ou sucesivos equipamentos da súa vivenda e que non teña pendente de reintegro ningún préstamo coa empresa.

k)Ser desaloxados da vivenda habitual que ocupa por algunha causa allea á propia vontade e ter que axeitar o enxoval.

l)Outras circunstancias imprevistas que, a criterio da comisión paritaria, motiven dificultades económicas importantes ao traballador/a.

31.5 Fondo, contía do crédito e amortizacións

De conformidade co artigo 31 do convenio colectivo, establécese un fondo de 7.000 euros. Igualmente, o importe máximo do préstamo que se conceda será o equivalente a dous mensualidades do seu salario base do convenio que figura na táboa salarial do citado convenio.

O prazo máximo de amortización será de doce pagamentos consecutivos, dentro dun ano, contado a partir do mes seguinte ao da data da súa concesión, sen que se acumule xuro ningún. Non se poderá solicitar de novo ata non ter liquidado totalmente o anterior.

31.6 Obrigas do traballador

O traballador/a deberá entregar á comisión paritaria unha copia do documento que xustifique o gasto que realice.

O traballador/a deberá destinar o préstamo, única e exclusivamente, para o uso ao que se lle autorizou.

A comisión paritaria obrigará a amortizar anticipadamente o préstamo nos seguintes casos:

- a) Por falsidade dalgún dos datos solicitados.
- b) De existir manifesto incumprimento das normas establecidas no regulamento.
- c) Por extinción da relación laboral coa empresa.

Artigo 32.- Incremento salarial

Sobre todos os conceptos que integran as táboas salariais, salvo para aqueles para os que se estableza unha subida distinta, aplicaranse os seguintes incrementos:

- 2022: 6% sobre as táboas iniciais de 2022
- 2023: 2,5%, sobre as táboas finais de 2022
- 2024: 2,5%, sobre as táboas finais de 2023

Revisión salarial: Salvo para aqueles conceptos que teñan un incremento distinto ao indicado neste artigo, acórdase unha revisión:

Para o ano 2022 establécese unha cláusula de revisión para o caso de que o IPC real estatal ao 31 de decembro de 2022 rexistre un incremento superior ao 6%. A revisión salarial tan só xerará a cobranza de atrasos a partir do primeiro mes en que o IPC real supere o 6% pactado

Para o ano 2023 establécese unha cláusula de revisión para o caso de que o IPC real estatal ao 31 de decembro de 2023 rexistre un incremento superior ao 2,5%. A revisión salarial tan só xerará a cobranza de atrasos a partir do primeiro mes en que o IPC real supere o 2,5% pactado.

Para o ano 2024 establécese unha cláusula de revisión para o caso de que o IPC real estatal ao 31 de decembro de 2024 rexistre un incremento superior ao 2,5%. A revisión salarial tan só xerará a cobranza de atrasos a partir do primeiro mes en que o IPC real supere o 2,5% pactado.

Artigo 33.- Premios a xubilación

Recoñécese un permiso retribuído, en función dos anos de antigüidade na empresa á data de xubilación:

- Entre 20 e 25 anos de antigüidade: 5 días laborais de permiso retribuído.
- Entre 25 e 30 anos de antigüidade: 10 días laborais de permiso retribuído.
- 30 ou máis anos de antigüidade: 15 días laborais de permiso retribuído.

DISPOSICIÓNS FINAIS

Disposición final primeira: Comisión de Interpretación e Vixilancia

1.Ao obxecto de velar polo cumprimento do Convenio nos termos pactados e dirimir cantas cuestións suscite a súa aplicación, créase a presente comisión paritaria composta por 3 membros designados por cada unha das partes, empresarial e social, coas funcións que se especifican nos apartados seguintes:

Representación da empresa:

D. Luis FanegoVidarte

D. José Ferreira García

D.ª Natalia Redondo Canal

Representación dos traballadores/as:

D. Enrique Jose Rocha Perez

D. Gonzalo Pardo Fernández

D. Iván Barros Chente

Reunirase a petición de calquera das partes, e previa convocatoria do Presidente da mesma nun prazo máximo dunha semana dende a súa convocatoria; con excepción de que algún dos membros titulares da comisión se atope de viaxe por razóns de traballo, en cuxo caso celebrárase a reunión de inmediato ó seu regreso. Poderán asistir os asesores que estimen oportunos cada unha das partes.

O cargo de Presidente será rotatorio por períodos de seis meses en cada unha das partes.

2.Os acordos da comisión paritaria adoptaranse en todo caso por unanimidade e, aqueles que interpreten este convenio terán a mesma eficacia que a norma que fose interpretada.

3.A comisión paritaria reunirase sempre que o estime necesario unha das partes, e a convocatoria será asinada pola totalidade dos membros da parte solicitante.

Desígnase como sede da comisión paritaria a do centro de traballo (Carretera de Acceso Alcoa s/n. San Cibrao, Cervo)

4. Funcións da comisión paritaria:

a) Vixianza e seguimento do cumprimento deste convenio, e para entender daquelas cuestións establecidas na lei e de cantas outras lle sexan atribuídas, así como para coñecer e, no seu caso, resolver, sobre as materias que se lle encomendan neste convenio e sobre as que, en acordos posteriores pódanselle atribuír.

b) Interpretación da totalidade dos preceptos do presente convenio.

c) Conciliación facultativa nos problemas colectivos, con independencia das atribucións que, por norma legal, podan corresponder ós organismos competentes.

d) A instancia dalgunha das partes mediar e/ou intentar conciliar, no seu caso, e previo acordo das partes e a solicitude delas, arbitrar en cantas cuestións e conflitos de carácter colectivo ou individual poidan suscitarse na aplicación do presente convenio.

e) Cantas outras funcións tendan a maior eficacia práctica do presente convenio ou se deriven do estipulado no seu texto e anexos que formen parte del.

5. Establécese que cuestións propias da competencia da comisión paritaria e que se promovan ante ela adoptarán a forma escrita, e o seu contido será suficiente para que se poida examinar e analizar o problema co necesario coñecemento de causa, debendo ter como contido obrigatorio:

a. Exposición sucinta e concreta do asunto.

b. Razóns e fundamentos que entenda que asistan ó propoñente.

d. Proposta e petición concreta que se lle formule á comisión.

Ó escrito proposta xuntarásele cantos documentos se consideren necesarios para a mellor comprensión e resolución do problema.

6. A comisión poderá recabar, por vía de ampliación, canta información ou documentación se estime pertinente para unha máis completa información do asunto; para este efecto, nos asuntos de carácter ordinario concederásele ó propoñente un prazo que non poderá exceder de catro días hábiles.

Os asuntos sometidos á comisión paritaria revestirán o carácter de ordinarios ou extraordinarios; por regra xeral terán a condición de extraordinarios todos aqueles asuntos que teñan establecido un prazo determinado na lei para o seu exercicio administrativo e/ou xurisdiccional.

Nos ordinarios, a comisión paritaria deberá resolver no prazo de 10 días; nos extraordinarios, resolverá no prazo máximo de tres días hábiles.

7. A comisión, una vez recibido o escrito proposta, disporá dun prazo non superior a 10 días para resolvela cuestión formulada ou, se iso non fose posible, emitilo oportuno ditame. Transcorrido dito prazo sen se producir resolución nin ditame, quedará aberta a vía administrativa ou xurisdiccional competente.

8. Os acordos adoptados pola comisión paritaria serán vinculantes e de obrigado cumprimento para ambas as partes, sen que isto poida coartar o dereito de calquera traballador que considere lesionados os seus dereitos a que poida reclamar pola vía que considere oportuna.

Disposición final segunda: Normativa complementaria

Para o non previsto neste convenio, rexerá o disposto na derogada ordenanza de traballo para a industria siderometalúrxica, Estatuto dos Traballadores e demais disposicións legais vixentes.

Disposición final terceira: Acordo de formación continua

Durante a vixencia deste convenio, as representacións que o asinan establecerán un calendario de reunións co fin de regular un sistema de formación profesional continuo ouo sistema que o substitúa, que afectará a todos os traballadores e traballadoras encadrados no seu ámbito de aplicación, e que permita mellorar os seus coñecementos profesionais e a capacidade produtiva dos seus métodos de traballo.

Disposición final cuarta: Resolución extraxudicial de conflitos

As partes firmantes do Convenio Colectivo acordan adherirse ao ACORDO INTERPROFESIONAL GALEGO SOBRE PROCEDIMENTOS EXTRAJUDICIAIS DE SOLUCION DE CONFLICTOS DE TRABAJO (AGA) e aos que puidesen substituírle durante a vixencia deste Convenio, comprometéndose a someter as controversias, tanto colectivas como plurais, que se produzan entre as partes afectadas polo presente Convenio aos procedementos de mediación e arbitraje ante o Servizo de Solución Extraxudicial de Conflitos, regulado en devandito acordo e o seu regulamento de funcionamento, nos termos establecidos no mesmo.

Disposición final quinta: Clasificación profesional.

Todos os traballadores afectados por este Convenio, quedarán adscritos a un determinado grupo profesional.

Debido a que a implantación deste sistema de clasificación profesional supón unha alteración substancial do anterior método baseado en categorías profesionais, acórdase constituír unha Comisión Técnica Paritaria formada por 3 representantes dos traballadores e 3 representantes da empresa, que se reunirá cunha periodicidade semanal durante a vixencia do Convenio ata a completa adecuación e implantación do novo sistema de clasificación profesional, e a completa elaboración da descrición dos postos de traballo.

En todo caso, os acordos da comisión técnica paritaria terán que contar co visto bo da comisión paritaria de interpretación e vixianza.

Disposición final sexta: Parellas de feito

As referencias feitas neste convenio ao cónxuxe ou esposa, entenderanse feitas ao compañeiro/a que, en situación estable e acreditada no rexistro correspondente, conviva co traballador/a.

Disposición final sétima: Revisión incapacidade permanente.

Os traballadores que causen baixa na empresa como consecuencia do recoñecemento dunha incapacidade permanente, e esta quedara sen efecto por melloría mediante resolución administrativa ou sentenza xudicial firme, sempre que foran declarados aptos polos servizos médicos oficiais, a empresa procedería á súa contratación de existir vacante no seu posto de traballo ou noutro calquera para o cal estivera capacitado, asignándolle neste derradeiro caso a categoría profesional correspondente ás novas funcións, e recoñecéndolle a prioridade para ocupar a primeira vacante que se propuxera da categoría e especialidade que tiña antes do seu cese. De producirse unha vacante nunha categoría superior á inicialmente asignada ó traballador, pero inferior á que ostentaba no momento no que se lle recoñeceu a incapacidade, este terá prioridade para ocupala, repetíndose o proceso ata acadar a súa categoría no momento da incapacidade.

Se dita alta fose con restricións, a empresa comprométese, sempre que fose posible, a adaptar as condicións de traballado as novas condicións físicas e intelectuais do traballador.

Disposición final oitava.- Outros dereitos adquiridos

Mentres que o cliente preste o servizo de comedor para o seu persoal, será con cargo á empresa o 51% do importe dos tickets de comida no comedor de Alcoa

Dereito á tarxeta de desconto no antigo economato, na mesma porcentaxe que o cliente presta os seus traballadores, actualmente supermercado Familia San Cibrao, mentres o cliente entregue ao seu persoal ditas tarxetas de desconto.

Abono da comida nos establecementos autorizados pola empresa, en caso de ter que variar o horario de comida por circunstancias propias da realización do traballo.

ACTA COMPLEMENTARIA AO CONVENIO COLECTIVO 2022 A 2024 DA EMPRESA COLABORACIONES TECNICAS LECTRICAS, S. A. PARA O SEU CENTRO DE TRABALLO DE SAN CIBRAO

ARTIGO 1 - Xornadas irregulares

Ante a complexidade dos traballos a realizar, se para dar a resposta necesaria fose preciso establecer xornadas irregulares, establécense as seguintes regras:

Xornada continuada

Naqueles casos claros en que se constate que un traballador/a vai ter exceso de horas normais a fin de ano, como por exemplo pasar esporadicamente de xornada normal a quendas e estas quendas coinciden coas datas da xornada continuada, apuntarásele 7+1 se se trata de luns a xoves ou 6+2 se é venres, co fin de non esperar á regularización de fin de ano.

En xornada partida, por pasar esporadicamente de xornada normal a quendas non se descontará ao traballador/a a diferenza de xornada.

Aquel traballador que por causas extraordinarias se incorporase á xornada normal e deba continuar ata a 01 horas, terá gañada a xornada seguinte.

Paradas de unidade e outros traballos en Planta

Nestas paradas ou outros traballos nos que un operario pasa a desempeñar quenda, mentres duren as tarefas indicadas, recoñecen ambas as partes que, traballando a quendas durante seis días consecutivos, corresponden tres días de descanso. Igual criterio seguirase cando se encadeen os 5 días da xornada semanal con algunha quenda.

Destes tres días, dous deles gozaranse finalizado o ciclo de seis días. O terceiro considerarase de libre disposición, podendo aproveitarse na data que o traballador/a elixa, sempre que o comunique ao seu mando con, polo menos, 48 horas de antelación ao día que desexe gozalo.

Concederese sempre que non implique problemas para o correcto funcionamento do servizo.

Nestes labores de paradas de unidade e outros traballos en planta, os traballadores/as non poderán traballar máis de sete días consecutivos e en todos os casos mediarán 12 horas de descanso entre xornadas

Se ao rematar os traballos non se cumpriu o ciclo de seis días, os descansos serán proporcionais aos días traballados en quendas. Se pola contra se traballasen 7 días consecutivos, sumaranse aos 3 días de descanso, a parte proporcional do 7º día.

Valoración de xornada para un operario/a que se incorporou á xornada normal, mándaselle interromper esta e vir noutro horario

Neste caso, con independencia das horas que traballe, aboaráselle a xornada normal completa.

De se lle ordenar que interrompa a xornada despois das 11 da mañá, retribuiranse ao prezo de extraordinarias todas as horas que fixese despois das 11 h e ata que se lle mandou interromper a xornada.

Igualmente, retribuiranse ao prezo de horas extra as que efectúe na nova xornada do día en que se lle mandou interromper a súa xornada normal.

Chamadas de urxencia para persoal que non está de retén:

O persoal que sexa chamado para unha urxencia fóra da xornada ordinaria, percibirá a cantidade de 32,76 € para o ano 2022 tanto en día laboral como en fin de semana e/ou festivo, ademais de 0,25€ por km ida/volta desde o seu domicilio sempre que o traballador use o seu vehículo propio. A súa asistencia será voluntaria.

Sempre que esas horas de traballo coincidan co horario de xantar ou cea, a empresa aboará dito xantar ou cea.

Para os anos 2023 e 2024 o prezo da chamada de emerxencia terá o incremento salarial pactado

Cambio a quendas/inicio da xornada.

Se por necesidades do servizo, fora preciso levar a cabo modificacións de xornada tales como cambios a quendas de traballo e/ou do inicio de xornada, a Empresa avisará, na medida do posible aos traballadores afectados coa antelación mínima de cinco días establecida no artigo 34 E.T. Se non se cumprise este prazo compensarase ao traballador/a segundo a seguinte táboa, sendo voluntaria a súa asistencia.

Os importes para 2022 serán

CONCEPTO			IMPORTE 2022
COMUNICACIÓN CAMBIO A QUENDAS/CAMBIO INICIO XORNADA	5 ó máis días	Laboral	0,00 €
		Fin de semana e festivos	0,00 €
	4 días	Laboral	25,49 €
		Fin de semana e festivos	38,24 €
	3 días	Laboral	28,04 €
		Fin de semana e festivos	40,78 €
	2 días	Laboral	31,87 €
		Fin de semana e festivos	44,62 €
	1 día	Laboral	38,24 €
		Fin de semana e festivos	50,98 €
	menos de 1 día	Laboral	50,98 €
		Fin de semana y festivos	63,74 €

O cómputo de días será ata as 24 h do día seguinte.

Para os anos 2023 e 2024, aplicarase o incremento salarial pactado

CONCEPTOS	GRUPO 1						GRUPO 2						GRUPO 3		
	OFICIAL 1ª			OFICIAL 2ª			OFICIAL 3ª			ESPECIALISTA			PEON		
	ANUAL	MENSUAL	DIARIO	ANUAL	MENSUAL	DIARIO	ANUAL	MENSUAL	DIARIO	ANUAL	MENSUAL	DIARIO	ANUAL	MENSUAL	DIARIO
SALARIO BASE	22.930,87	1.910,91	63,70	21.724,80	1.810,40	60,35	21.074,67	1.756,22	58,54	20.240,16	1.686,68	56,22	17.915,78	1.492,98	49,77
ANTIGÜEDAD	634,75	45,34	1,51	618,41	44,17	1,47	593,03	42,36	1,41	579,88	41,42	1,38	488,60	34,90	1,16
EXTRA JULIO	Mensualidad S. base+ Antigüed			Mensualidad S. base+ Antigüed			Mensualidad S. base+ Antigüed			Mensualidad S. base+ Antigüed			Mensualidad S. base+ Antigüed		
EXTRA NAVIDAD	Mensualidad S. base+ Antigüed			Mensualidad S. base+ Antigüed			Mensualidad S. base+ Antigüed			Mensualidad S. base+ Antigüed			Mensualidad S. base+ Antigüed		
BOLSA VACACIONES	1.219,00			1.219,00			1.219,00			1.219,00			1.219,00		
PLUS JEF.EQUIPO	2.114,86	176,24	5,87	2.053,82	171,15	5,71	1.973,38	164,45	5,48	1.932,45	161,04	5,37	1.625,70	135,48	4,52
TURNICIDAD	2.935,55	244,63	8,14	2.869,37	239,11	7,96	2.766,57	230,55	7,67	2.713,38	226,12	7,52	2.343,64	195,30	6,50
PLUS TURNO	2.801,55	254,69	12,13	2.735,37	248,67	11,84	2.632,57	239,32	11,40	2.579,38	234,49	11,17	2.209,64	200,88	9,57
NOCTURNIDAD			12,40			12,23			11,90			11,79			10,73
PLUS DOMINGOS			28,73			28,73			28,73			28,73			28,73
PLUS C.S. FESTIVO			154,25			144,03			134,81			124,40			107,33
PLUS SABADOS			23,01			23,01			23,01			23,01			23,01
PLUS 24 Y 31 DICIEMBRE			154,09			154,09			154,09			154,09			154,09
MEDIA DIETA			27,45			27,45			27,45			27,45			27,45
DIETA COMPLETA			51,39			51,39			51,39			51,39			51,39

SALARIO BASE REFERENCIA	12.695,03
-------------------------	-----------

12.368,22

11.860,59

11.597,69

9.771,83

HORA EXTRA	16,65
HORA FESTIVA	19,48

15,81
18,50

15,36
17,97

14,78
17,29

13,17
15,41

El salario anual es la retribución total pactada, suposta una plena presencia.

El salario mensual es el promedioobtenido de dividir entre 12 meses el salario anual.

El salario diario es el resultado de dividir por 30 el salario mensual por lo que se refiere a los conceptos Salario Base, Antigüedad, Turnicidad, PlusJ.Equipo y Prima carretilleroy por 21 el resto de los conceptos retributivos de carácter mensual.

R. 0770

EXCMA. DEPUTACIÓN PROVINCIAL DE LUGO

SERVIZO DE RRHH E ASISTENCIA AOS CONCELLOS

Anuncio

ANUNCIO DO ACORDO DA XUNTA DE GOBERNO DA DEPUTACIÓN PROVINCIAL DE LUGO DO 10 DE MARZO DE 2023 NO QUE SE APROBA A CONVOCATORIA E BASES ESPECÍFICAS PARA AMPLIAR A LISTAXE DE EMPREGO DE ADMINISTRATIVO/A PARA PRESTAR SERVIZOS DE CARÁCTER TEMPORAL NA DEPUTACIÓN PROVINCIAL DE LUGO.

A Xunta de Goberno da Deputación Provincial de Lugo, en sesión ordinaria celebrada en data 10 de marzo de 2023, adoptou, entre outros, o seguinte acordo:

“Vistos os criterios polos que se rexe a incorporación de persoal para prestar servizos temporais na Deputación Provincial de Lugo, regulados polas resolucións da presidencia das seguintes datas: 29.09.2009 (BOP núm. 231, do 08.10.2009); 16.12.2011 (BOP núm. 294, do 26.12.2011) e 14.02.2019 (BOP núm. 039, do 15.02.2019).

Visto que é necesario ampliar a listaxe de emprego temporal de Administrativo/a, ao obxecto de contar con persoal dispoñible que poda incorporarse a prestar servizos, cando se dean as circunstancias de necesidade e urxencia nos diferentes servizos e así xestionar axilmente a incorporación de efectivos cando sexa precisa e estea xustificada a súa incorporación conforme ás esixencias da normativa vixente, en particular ás referidas no artigo 20.Cinco da Lei 31/2022, do 23 de decembro, de orzamentos xerais do Estado para o ano 2023, proponse á Xunta de Goberno para que, segundo as facultades que lle confire o artigo 59.5 do Regulamento Orgánico da Deputación Provincial de Lugo de data 30.06.2020 (publicado do BOP núm. 202, do 03.09.2020),

ACORDE:

1º Aprobar a convocatoria do procedemento selectivo para a ampliación da listaxe de emprego temporal de **Administrativo/a**, grupo C – subgrupo C1, para xestionar de xeito áxil as necesidades deste tipo de persoal e poder efectuar nomeamentos de persoal interino polas causas reguladas no art. 10.1 da Lei do Estatuto Básico do Emprego Público ou, no seu caso contratacións de persoal laboral segundo o art. 15 do Estatuto dos Traballadores.

2º Que a presente convocatoria se rexa polas bases xerais polas que se establecen as normas para a selección de persoal, con carácter temporal, para prestar servizos na Deputación Provincial de Lugo (cota xeral ou cota de reserva a persoas con capacidades diferentes), aprobadas na Xunta de Goberno do 13 de marzo de 2020 (BOP núm. 079, do 06.04.2020), corrección de erros aprobado na Xunta de Goberno do 10 de xullo de 2020 (BOP núm. 161, do 15.07.2020) e publicadas así mesmo na web corporativa www.deputacionlugo.gal, apartado emprego público-RRHH-selección temporal.

3º Aprobar as bases específicas, que complementarán ás bases xerais, que rexeran o procedemento selectivo para a ampliación da listaxe de emprego temporal sinalada no apartado primeiro.

4º Convocar publicamente a quen, cumprindo os requisitos enumerados na base xeral 4 e na base específica 4, desexe participar no correspondente procedemento selectivo.

5º Ordenar a publicación da presente convocatoria e bases específicas no Boletín Oficial da Provincia (BOP) e nos lugares determinados nas bases xerais.

6º Realizar cantos trámites sexan necesarios para levar a cabo o correspondente procedemento selectivo.

A Xunta de Goberno, por unanimidade dos asistentes acorda prestar aprobación a proposta presentada e anteriormente transcrita."

Contra o presente acordo, que pon fin a vía administrativa, poderase interpoñer con carácter potestativo, recurso de reposición, diante da Xunta de Goberno no prazo dun mes contado a partir do día seguinte o da publicación deste acordo no BOP ou ben recurso contencioso administrativo diante do Xulgado Contencioso - Administrativo de Lugo no prazo de dous meses contados dende o día seguinte o da citada publicación, sen prexuízo de que se interpoña calquera outro que se estime oportuno.

BASES ESPECÍFICAS PARA AMPLIAR A LISTAXE DE EMPREGO PARA PRESTAR SERVIZOS TEMPORAIS NA DEPUTACIÓN PROVINCIAL DE LUGO EN PRAZAS/POSTOS/EMPREGOS DE ADMINISTRATIVO/A.

1. OBXECTO DAS BASES ESPECÍFICAS:

O obxecto das presentes bases específicas é complementar as bases xerais polas que se establecen as normas para a elaboración de listaxes para a prestación de servizos de carácter temporal na Deputación Provincial de Lugo (cota xeral ou cota de discapacitados) aprobadas na Xunta de Goberno de 13.03.2020 (BOP núm. 079, do 6.04.2020), corrección de erros aprobados na Xunta de Goberno de 10.07.2020 (BOP núm. 161, do 15.07.2020).

2. CARACTERÍSTICAS DA PRAZA/POSTO/EMPREGO DA LISTAXE QUE SE CONVOCA:

DENOMINACIÓN	GRUPO	SUBGRUPO	ADSCRICIÓN	RETRIBUCIÓNS
ADMINISTRATIVO/A	C	C1	Ás distintas Unidades Administrativas, que requiran das ditas funcións, unha vez motivada a preceptiva necesidade urxente e inaprazable da incorporación.	As retribucións a percibir serán as correspondentes á praza e a o posto de nivel de entrada.

3. COMETIDO FUNCIONAL:

En canto ao contido funcional da praza/posto/emprego que se convoca será o sinalado na vixente Relación de Postos de Traballo ou, se é o caso, disposición que a substitúa.

En ausencia dos anteriores instrumentos, os ocupantes realizarán as funcións que lles sexan atribuídas por calquera outra norma ou polo correspondente superior xerárquico.

4. REQUISITOS QUE DEBEN CUMPRIR AS PERSOAS ASPIRANTES PARA SER ADMITIDAS AO PROCESO SELECTIVO:

Ademais do sinalado na base xeral 4, as persoas aspirantes deberán estar en posesión da seguinte titulación académica, de acordo co artigo 76 do Real Decreto Lexislativo 5/2015, de 30 de outubro, polo que se aproba o Texto Refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público:

Bacharelato ou equivalente

5. NIVEL DE GALEGO ESIXIDO: CELGA 4.

6. PROGRAMA:**A) MATERIAS COMÚNS.**

1. A Constitución Española de 1978 e principios xerais. Os dereitos e deberes fundamentais dos cidadáns. A Xefatura do Estado. As Cámaras Lexislativas: Congreso e Senado. O Goberno e a Administración Pública. O poder xudicial.
2. A organización Territorial do Estado na Constitución Española de 1978. Os Estatutos de Autonomía con especial referencia ao Estatuto de Galicia.
3. Sometemento da Administración á Lei e ao Dereito. As fontes do Dereito Público. Principios de actuación das Administracións Públicas.
4. O Réxime Local Español. Principios constitucionais. Regulación xurídica A Facenda Local na Constitución.

B) MATERIAS ESPECÍFICAS.

5. A provincia como entidade local. A Deputación de Lugo e as súas competencias. O Regulamento Orgánico da Deputación Provincial de Lugo (BOP núm. 202, do 03.09.2020): Órganos de decisión colexiados e unipersoais e organización complementaria. Órganos de xestión descentralizada para a xestión dos servizos e órganos de xestión administrativa.
6. Os actos administrativos: concepto, elementos e clases. Requisitos. Motivación. A eficacia dos actos administrativos. Notificación e publicación. Validez. A nulidade de pleno dereito e anulabilidade. Irregularidades non invalidantes. Conversión, conservación e convalidación.
7. O procedemento administrativo. Fases do procedemento administrativo común. Iniciación, ordenación, instrución, finalización e execución. O procedemento administrativo local.
8. Acceso electrónico da cidadanía aos servizos públicos. Sede electrónica. Identificación e autenticación. Rexistros, comunicacións e notificacións electrónicas. A xestión electrónica dos procedementos.
9. Os dereitos dos cidadáns en relacións coa Administración Pública. Os interesados: concepto de interesado.
10. Recursos administrativos: principios xerais. Actos susceptibles de recurso administrativo. Regras xerais da tramitación dos recursos administrativos. Clases de recursos. As reclamacións administrativas previas ao exercicio de accións civís e laborais. Procedementos substitutivos dos recursos administrativos: conciliación, mediación e arbitraje.
11. O expediente administrativo. Os documentos administrativos. Clases. Práctica de notificacións. Os documentos dos cidadáns. O funcionamento do Rexistro Xeral.
12. Os contratos administrativos. Concepto. Clases. Elementos subxectivos: Administración contratante. O órgano de contratación. O contratista. Capacidade e prohibición para contratar.
13. Elementos formais: tramitación dos expedientes de contratación. Prego de condicións. Procedemento e formas de adxudicación. Garantías. Execución. Modificación. Extinción.
14. A actividade subvencional das Administracións Públicas. Procedemento de concesión e xestión das subvencións. Reintegro de subvencións. Control financeiro. Infraccións e sancións administrativas en materia de subvencións
15. Os bens das entidades locais. Bens de dominio público local. Bens patrimoniais. Bens comunais. Adquisición de bens por parte das entidades locais. Alteración da cualificación xurídica dos bens locais. Inventario de bens. Prerrogativas das entidades locais para a defensa dos seus bens.
16. As Facendas Locais. Clasificación dos ingresos. Ordenanzas fiscais. Orzamento das entidades locais: Conceptos esenciais da súa aprobación e execución.
17. Os impostos locais: Imposto sobre Bens Inmóveis, Impostos sobre actividades económicas, Imposto sobre Construcións, Instalacións e Obras, Impostos sobre Vehículos de Tracción Mecánica. A súa natureza. Feito impositivo. Suceso pasivo. Exencións e bonificacións. Base impositiva: o valor catastral. Base liquidable. Cota, devengo e período impositivo.

18. O persoal ao servizo da Administración Local. Clases. Adquisición e perda da relación de servizo. Dereitos e deberes dos/das empregados/as públicos/as.

19. As situacións administrativas. Incompatibilidades. O código de conduta. Principios éticos e de conduta. Réxime disciplinario.

20. O funcionamento dos órganos colexiados locais: réxime de sesións e acordos. Actas e certificacións de acordos. As resolucións da presidencia.

Lugo, 15 de marzo de 2023 .- O SECRETARIO XERAL, José Antonio Mourelle Cillero

R. 0771

Anuncio

ANUNCIO DO ACORDO DA XUNTA DE GOBERNO DA DEPUTACIÓN PROVINCIAL DE LUGO DO 10 DE MARZO DE 2023 NO QUE SE APROBA A CONVOCATORIA E BASES ESPECÍFICAS PARA AMPLIAR A LISTAXE DE EMPREGO DE TRABALLADOR/A SOCIAL PARA PRESTAR SERVIZOS DE CARÁCTER TEMPORAL NA DEPUTACIÓN PROVINCIAL DE LUGO.

A Xunta de Goberno da Deputación Provincial de Lugo, en sesión ordinaria celebrada en data 10 de marzo de 2023, adoptou, entre outros, o seguinte acordo:

“Vistos os criterios polos que se rexe a incorporación de persoal para prestar servizos temporais na Deputación Provincial de Lugo, regulados polas resolucións da presidencia das seguintes datas: 29.09.2009 (BOP núm. 231, do 08.10.2009); 16.12.2011 (BOP núm. 294, do 26.12.2011) e 14.02.2019 (BOP núm. 039, do 15.02.2019).

Visto que na vixente listaxe de emprego temporal de Traballador/a Social neste momento existen moi poucos efectivos que se poidan incorporar a prestar servizos, constatándose a necesidade de que a Entidade amplíe a listaxe para poder atender as necesidades dos servizos e xestionar axilmente a incorporación de efectivos cando sexa precisa e estea xustificada a súa incorporación, conforme ás esixencias da normativa vixente, en particular ás referidas no artigo 20.Cinco da Lei 31/2022, de 23 de decembro, de orzamentos xerais do Estado para o ano 2023, propónse á Xunta de Goberno para que, segundo as facultades que lle confire artigo 59.5 do Regulamento Orgánico da Deputación Provincial de Lugo de data 30.06.2020 (publicado do BOP núm. 202, do 03.09.2020),
ACORDE:

1º *Aprobar a convocatoria do procedemento selectivo para a ampliación da listaxe de emprego temporal de **Traballador/a Social**, grupo A – subgrupo A2, para xestionar de xeito áxil as necesidades deste tipo de persoal e poder efectuar nomeamentos ou contratacións de persoal temporal polas causas reguladas no art. 10.1 da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público ou, no seu caso, polo artigo 15 do Estatuto dos Traballadores.*

2º *Que a presente convocatoria se rexa polas bases xerais polas que se establecen as normas para a selección de persoal, con carácter temporal, para prestar servizos na Deputación Provincial de Lugo (cota xeral ou cota de discapacitados), aprobadas na Xunta de Goberno de 13 de marzo de 2020, publicadas no BOP número 079 de 6 de abril de 2020 e na Xunta de Goberno de 10 de xullo de 2020 publicadas no BOP número 161 de 15 de xullo de 2020, así como na web corporativa www.deputacionlugo.gal, apartado emprego público-RRHH-selección temporal.*

3º *Aprobar as bases específicas, que complementarán ás bases xerais, que rexerán o procedemento selectivo para a elaboración da listaxe de emprego temporal da praza sinalada no apartado primeiro.*

4º *Convocar publicamente a quen, cumprindo os requisitos enumerados nas bases xerais e específicas, desexe participar no correspondente procedemento selectivo.*

5º *Ordenar a publicación da presente convocatoria e bases específicas no Boletín Oficial da Provincia e nos lugares determinados nas bases xerais.*

6º *Realizar cantos trámites sexan necesarios para levar a cabo o correspondente procedemento selectivo.*

A Xunta de Goberno, por unanimidade dos asistentes acorda prestar aprobación a proposta presentada e anteriormente transcrita.”

Contra o presente acordo, que pon fin a vía administrativa, poderase interpoñer con carácter potestativo, recurso de reposición, diante da Xunta de Goberno no prazo dun mes contado a partir do día seguinte o da publicación deste acordo no BOP ou ben recurso contencioso administrativo diante do Xulgado Contencioso - Administrativo

de Lugo no prazo de dous meses contados dende o día seguinte o da citada publicación, sen prexuízo de que se interpoña calquera outro que se estime oportuno.

BASES ESPECÍFICAS PARA AMPLIAR A LISTAXE DE EMPREGO PARA PRESTAR SERVIZOS TEMPORAIS NA DEPUTACIÓN PROVINCIAL DE LUGO EN PRAZAS/POSTOS/EMPREGOS DE TRABALLADOR/A SOCIAL.

1. OBXECTO DAS BASES ESPECÍFICAS

O obxecto das presentes bases específicas é complementar as bases xerais polas que se establecen as normas para a elaboración de listaxes para a prestación de servizos de carácter temporal na Deputación Provincial de Lugo (cota xeral ou cota de reserva a persoas con capacidades diferentes) aprobadas na Xunta de Goberno do 13.03.2020 (BOP núm. 079, do 06.04.2020), corrección de erros aprobados na Xunta de Goberno do 10.07.2020 (BOP núm. 161, do 15.07.2020).

2. CARACTERÍSTICAS DA PRAZA/POSTO/EMPREGO DA LISTAXE QUE SE CONVOCA

DENOMINACIÓN	GRUPO	SUBGRUPO	ADSCRICIÓN	RETRIBUCIÓN
TRABALLADOR/A SOCIAL	A	A2	Centros de atención á persoas maiores da provincia de Lugo así como as distintas Unidades Administrativas que requiran das ditas funcións especializadas, unha vez motivada a preceptiva necesidade urxente e inaprazable da incorporación.	As correspondentes á praza e ao posto de nivel de entrada.

3. COMETIDO FUNCIONAL

Será o sinalado na vixente Relación de Postos de Traballo (RPT) da Deputación de Lugo ou, se é o caso, disposición que a substitúa, conforme á titulación esixida, baixo a dirección e supervisión correspondente, así como outras que dentro da súa competencia poidan ser encomendadas polos órganos competentes en calquera dos servizos desta.

En ausencia dos anteriores instrumentos, a/s persoa/s ocupante/s realizará/n as funcións que lles sexan atribuídas por calquera outra norma ou pola persoa que exerza superioridade xerárquica, de acordo coas necesidades do centro, área ou servizo.

4. REQUISITOS QUE DEBEN CUMPRIR AS PERSOAS ASPIRANTES PARA SER ADMITIDAS AO PROCESO SELECTIVO

Ademais dos requisitos sinalados na base xeral 4, as persoas aspirantes deberán estar en posesión da seguinte titulación académica, de acordo co artigo 76 do Real decreto legislativo 5/2015, do 30 de outubro, polo que se aproba o Texto Refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público:

Grao en Traballo Social, Diplomatura en Traballo Social ou equivalente

5. NIVEL DE GALEGO ESIXIDO: Celga 4

6. PROGRAMA

A) MATERIAS COMÚNS

1. A Constitución Española de 1978 e principios xerais desta. O Estatuto de Autonomía de Galicia.
2. Principios de actuación das Administracións Públicas. A modernización da Administración Pública e a calidade na prestación dos servizos. A administración electrónica.
3. As fontes do Dereito Público na Administración Local. A Lei 39/2015, do 1 de outubro, do procedemento administrativo común das administracións públicas. Os dereitos das persoas nas súas relacións coas administracións públicas.
4. Os dereitos das persoas interesadas no procedemento administrativo. Fases do procedemento administrativo común: Iniciación, ordenación, instrución, finalización e execución.
5. A provincia no réxime local. A Deputación de Lugo e as súas competencias. O Regulamento Orgánico da Deputación Provincial de Lugo.

6. O persoal ao servizo da Administración Local. Clases. Dereitos e deberes dos empregados públicos. O código de conduta. Principios éticos e de conduta. A responsabilidade do persoal ao servizo das Administracións Públicas.

B) MATERIAS ESPECÍFICAS

7. Marco legal dos servizos sociais: Constitución Española, Estatuto de Autonomía de Galicia, a Lei de bases de réxime local e a Lei de administración de Galicia. As deputacións provinciais e o seu papel na prestación de servizos sociais.

8. Lei de servizos sociais de Galicia: Obxecto da lei. O Sistema galego de servizos sociais. Titulares do dereito de acceso aos servizos sociais. A estrutura básica dos servizos sociais. Niveis de actuacións. As competencias das deputacións provinciais. A colaboración interadministrativa e a promoción da colaboración interadministrativa para a creación, xestión e mantemento dos servizos sociais.

9. Decreto 99/2012, do 16 de marzo, polo que se regulan os servizos sociais comunitarios e o seu financiamento: Programas e servizos sociais comunitarios básicos. Servizos sociais comunitarios específicos. Competencias das Deputacións Provinciais. O/A profesional de referencia. Tipos de equipo profesional dos servizos sociais comunitarios básicos. Áreas sociais para a planificación das dotacións de servizos sociais comunitarios.

10. Decreto 254/2011, do 23 de decembro, polo que se regula o réxime de rexistro, autorización, acreditación e inspección de servizos sociais. Requisitos xerais dos centros e programas de servizos sociais. O rexistro único de entidades prestadoras de servizos sociais (RUEPSS). As autorizacións.

11. Protocolo da inspección de servizos sociais sobre os centros de maiores, discapacidade e dependencia da Comunidade Autónoma de Galicia: control da legalidade; procedemento de supervisión dos rateos de persoal nos centros de maiores. O plan de atención individualizada. Servizos básicos e complementarios nas residencias de maiores, centros de día de persoas maiores e apartamentos tutelados. A atención social como servizo básico nunha residencia para persoas maiores e persoas con discapacidade. Os protocolos de actuación.

12. Orde do 18 de abril de 1996 pola que se desenvolve o Decreto 243/1995, do 28 de xullo, no relativo á regulación das condicións e requisitos específicos que deben cumprir os centros de atención ás persoas maiores: tipoloxía de centros de maiores segundo a normativa autonómica. As vías de acceso ás persoas maiores ao recurso residencial en Galicia e na provincia de Lugo.

13. A Lei de Promoción da Autonomía Persoal e Atención ás Persoas en Situación de Dependencia: titulares de dereitos; prestacións do sistema; prestacións económicas; servizos da autonomía persoal e atención a dependencia; a dependencia e a súa valoración; recoñecemento do dereito, PIA, e revisión de grao e da prestación recoñecida.

14. Regulación do procedemento para o recoñecemento da dependencia e do dereito ás prestacións do sistema de dependencia e procedemento de elaboración e revisión do Programa Individual de Atención (PIA) e a organización e o funcionamento dos órganos técnicos competentes.

15. Orde do 2 de xaneiro de 2012 que desenvolve o Decreto 15/2010, do 4 de febreiro, polo que se regula o procedemento para o recoñecemento da situación de dependencia e do dereito ás prestacións do Sistema para a Autonomía e a Atención á Dependencia, o procedemento para a elaboración do programa individual de atención e a organización e funcionamento dos órganos técnicos competentes: realización do seguimento; Libranza vinculada ao servizo, requisitos específicos e nivel de protección adicional na libranza vinculada ao servizo de atención residencial.

16. Concepto de discapacidade. Os aspectos psíquicos, físicos e sociais. A intervención do/a traballador/a social con persoas con discapacidade. O procedemento administrativo en Galicia para o recoñecemento da discapacidade. Recursos para persoas con discapacidade.

17. Os cambios derivados da aprobación da Lei 8/2021, de reforma da lexislación civil e procesual para o apoio ás persoas con discapacidade no exercicio da súa capacidade xurídica, ao respecto das figuras de apoio para as persoas con discapacidade. As medidas de apoio voluntarias e os apoios na toma de decisión da persoa con discapacidade para a celebración de actos xurídicos.

18. O envellecemento como proceso vital. Situación na nosa comunidade autónoma e especialmente na provincia de Lugo. Aspectos sociais a ter en conta nas situacións de envellecemento poboacional.

19. O traballo social xunto ás persoas maiores. Envellecemento activo e saudable. A intervención ante situacións de soidade non desexada. O traballo social con persoas con demencias e intervención coa súa rede de apoio. A detección de indicadores de maltrato en persoas maiores e procedemento de actuación.
20. As prestacións socioeconómicas, os programas e os servizos dirixidos ás persoas maiores.
21. Intervención social do/a traballador/a social nun centro de atención ás persoas maiores. A atención xerontolóxica centrada na persoa e o papel do/a traballador/a social dentro dun equipo interdisciplinar.
22. A posta en marcha de centros de atención das persoas maiores mediante convenios de colaboración interadministrativos entre a Deputación de Lugo e os concellos da provincia. Tipos de servizos nos centros de atención ás persoas maiores da Deputación de Lugo. Os requisitos xerais e específicos para ser usuario/a.
23. A avaliación social no procedemento de tramitación do expediente de acceso aos centros de atención ás persoas maiores abertos mediante convenios de colaboración interadministrativos entre a Deputación de Lugo e os concellos. Modalidades de tramitación e procedemento de acceso efectivo ao servizo. A participación no custo dos servizos.
24. O servizo de axuda no fogar. Persoas destinatarias, modalidades de acceso e formas de prestación do servizo. Actuación do/a traballador/a social no servizo de axuda no fogar. O programa servizo axuda no fogar no Plan Único da Deputación de Lugo.
25. O servizo de teleasistencia social da Deputación de Lugo. Normativa reguladora. Definición do servizo, finalidade e obxectivos. As persoas usuarias. Clases de usuarios/as do servizo. Procedemento de acceso. Tipos de tramitación e procedemento. Ausencias, suspensións e baixas.
26. As actividades básicas, instrumentais e avanzadas da vida diaria das persoas maiores ou con discapacidade. As escalas de medición. Escalas de valoración social.
27. A violencia de xénero. Marco normativo autonómico. Formas de violencia contra a muller. Acreditación da situación de violencia de xénero no ámbito autonómico. Programas, equipamentos e recursos de atención a mulleres vítimas de violencia de xénero.
28. Principios na acción profesional. O segredo profesional no traballo social. Código deontolóxico do traballo social.
29. Metodoloxía do traballo social. Técnicas e instrumentos documentais. O informe social. A Historia Social única electrónica (HSUE); Sistema de información de usuarios/as de servizos sociais (SIUSS); Sistema de Información Galego de Atención á Dependencia (SIGAD); Manual de traballo, información e asesoramento en servizos sociais (MATIASS).
30. As Entidades do terceiro sector. Procedementos de concesión e xestión das subvencións. O voluntariado social.

Lugo, 15 de marzo de 2023 .- O SECRETARIO XERAL, José Antonio Mourelle Cillero

R. 0772

CONCELLOS

FOLGOSO DO COUREL

Anuncio

BASES PARA A SELECCIÓN DE UN TÉCNICO PARA XESTIÓN DA BIOMASA EN RÉXIME DE PERSOAL LABORAL TEMPORAL A XORNADA PARCIAL (75%) DURANTE 6 MESES.

1- OBXECTO

As presentes bases teñen por obxecto a contratación laboral temporal a xornada parcial, 75% da xornada, dun técnico para xestión da biomasa ao abeiro do Programa Fomento do Emprego do Provincial Único de Cooperación cos Concellos 2022.

En todo caso a duración do contrato non poderá superar o 31 de outubro de 2023.

A xornada laboral será de 30 horas semanais de luns a venres, e dentro do cometido funcional do posto estará levar a cabo tarefas de identificación fincas, propietarios,... dentro das faixas segundo Plan Municipal de

Prevención e defensa contra incendios aprobado segundo convenio coa Xunta de Galicia. Non entanto, o Concello poderá poñer outro horario de mañá ou tarde segundo necesidades do servizo.

En caso de vacante do posto por renuncia, baixa ou calquera outro motivo contratarase, por orde de puntuación, ó/á candidato/a que se presentara á convocatoria e que non resultase seleccionado/a.

Os traballadores prestarán os seus servizos nos lugares que lles sexan asignados polos responsables de Concello.

2.- POSTOS

Número: un/unha Técnico para xestión biomasa ao 75% da xornada (30 horas semanais).

O posto irá destinado a xestión das faixas de Biomasa nos diferentes pobos do Concello.

3.- REQUISITOS

Para ser admitidos neste proceso de selección os aspirantes deberán reunir os seguintes requisitos no momento de finalización do prazo de presentación de solicitudes.

a) Ser español/a ou nacional doutro Estado, sempre que se cumpran os requisitos da do Real Decreto Lexislativo 5/2015, de 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público, e demais normativa reguladora aplicable ós traballadores/as estranxeiros/as.

b) Ter capacidade para ser contratado conforme ao disposto no Estatuto dos Traballadores.

c) Non padecer enfermidade nin estar afectado por limitación física ou psíquica que impida ou sexa compatible co normal desempeño das funcións correspondentes ás prazas obxecto da convocatoria.

d) Non ter sido separado/a mediante expediente disciplinario do servizo de calquera das Administracións Públicas, nin atoparse inhabilitado/a para o desempeño de funcións públicas por sentenza firme.

e) Ter cumpridos 16 anos de idade e non exceder, no seu caso, da idade máxima de xubilación forzosa.

f) Estar en situación de desemprego.

g) Estar en posesión do título de Diplomado en Enxeñeiro Técnico Forestal ou titulación equivalente para o posto de Técnico para xestión biomasa.

h) Estar en posesión de carne de conducir B e dispoñibilidade de vehículo propio ou compromiso de posibilidade de desprazarse polo concello.

4.- PRESENTACIÓN DE INSTANCIAS

Os/as interesados/as en formar parte deste proceso selectivo, presentarán a súa instancia no modelo que aparece no Anexo I das presentes bases facendo constar que reúnen todos os requisitos sinalados nestas bases e dirixiranse á Sra. Alcaldesa do Concello de Folgoso do Courel. Presentaranse debidamente cubertas, no Rexistro Xeral do concello no **prazo de 5 días naturais desde a publicación da convocatoria no Boletín Oficial da Provincia**. A convocatoria será publicada no Boletín Oficial da Provincia, no taboleiro de anuncios do Concello e na páxina web da Deputación Provincial. Os sucesivos anuncios en relación con este proceso publicaranse no taboleiro de anuncios do Concello.

A presentación de instancias poderá facerse no Rexistro Xeral do Concello de Folgoso do Courel ou en calquera das formas establecidas no artigo 16.4 da Lei 39/2015, de 1 de outubro, do Procedemento Administrativo Común (LPAC). **As solicitudes que se presenten en rexistro distinto ao do Concello de Folgoso do Courel deberán adiantarse por fax ou correo electrónico copia da instancia dentro do prazo de presentación de instancias no caso de que se presenten na oficina de correos deberán presentarse en sobre aberto para ser seladas e datadas polo funcionario/a de correos antes de ser certificada, e adiantarase igualmente por fax ou correo electrónico.**

As instancias debidamente cubertas, achegaranse os documentos que a continuación se indican e de acordo coa seguinte orde:

- Fotocopia compulsada do DNI ou pasaporte. Ademais, os aspirantes estranxeiros deberán presentar documento que acredite que é nacional da Unión Europea ou dalgún Estado ao cal en virtude dos tratados internacionais celebrados pola Unión Europea e ratificados por España, sexa de aplicación a libre circulación de traballadores.
- Declaración xurada de que manifesten que reúnen todos e cada un dos requisitos xerais esixidos na convocatoria (inclúese no modelo de instancia).
- Acreditación de estar en situación de desemprego.
- Copia compulsada dos méritos alegados.
- Copia compulsada do título de diplomado en enxeñeiro técnico forestal ou equivalente para o posto de técnico para a xestión da biomasa.

- Copia compulsada do carné de conducir B.

5.- SELECCIÓN

Mediante **concurso de méritos** entre os candidatos/as que presenten no Concello a súa solicitude para participar na convocatoria no prazo de **5 días naturais** desde a publicación da convocatoria no Boletín Oficial da Provincia.

Rematado o prazo fixado para a presentación de solicitudes por Resolución de Alcaldía acordarase a aprobación da lista de admitidos e excluídos, con especificación, no seu caso, dos motivos de exclusión, a cal se publicará no taboleiro de anuncios da Casa Consistorial.

Os aspirantes excluídos disporán dun prazo de **2 días naturais**, contados a partires do seguinte ao da publicación do acordo, para poder emendar, no seu caso, o defecto que houbera motivado a exclusión. No suposto de producirse reclamacións deberá tomarse novo acordo estimándoas ou desestimándoas con publicación da lista definitiva no Taboleiro de anuncios. No caso de non presentarse reclamacións polos aspirantes excluídos (de existir) a lista publicada terá carácter definitivo. De non existir aspirantes excluídos, a Alcaldesa poderá elevar a definitiva a lista provisional na mesma resolución de aprobación.

Para a valoración dos méritos e documentación presentada formarase unha Comisión de Valoración formada por un presidente, un secretario e tres vogais de conformidade co artigo 60 do Estatuto Básico do Emprego Público que serán nomeados por Resolución da Alcaldía que se publicará no taboleiro de anuncios do Concello con suficiente antelación.

A devandita Comisión elevará acta coa valoración, asinada polos cinco membros da Comisión, á Sra. Alcaldesa, ós efectos de que proceda á contratación das persoas que obteña unha maior puntuación segundo a acta.

6.- CRITERIOS DE SELECCIÓN DOS TRABALLADORES/AS

A selección por concurso de méritos para técnico xestión biomasa farase de conformidade cos seguintes criterios e puntuacións:

- a) Estar en posesión de cursos formativos relacionados co posto de traballo: máximo de **1 punto** segundo o baremo seguinte:

- Por cada curso de duración inferior a 20 horas lectivas: 0,05 ptos/curso
- Por cada curso de duración de 21 a 60 horas lectivas: 0,10 ptos/curso
- Por cada curso de duración de máis de 60 horas lectivas: 0,25 ptos/curso

Valoraranse os cursos de formación e perfeccionamento, expedidos ou homologados por organismos oficiais, directamente relacionados coas funcións propias do posto convocado, acreditados con certificación ou diploma.

- b) Por ter outras titulacións universitarias (aportarase copia do Título debidamente compulsado) superiores ás esixidas nas presentes bases, relacionadas co obxecto da praza: **1 punto**.
- c) Experiencia profesional: Puntuarase ata un máximo de **2 puntos**, consonte a seguinte escala: Experiencia acreditada polo desenvolvemento de traballos relacionados aos da praza que se convoca realizados en calquera Administración Pública (0,05 puntos/mes de servizo). Non se computarán servizos inferiores a 1 mes.

No suposto de que a xornada de traballo non sexa do 100 %, entón a puntuación por este concepto reducirase en proporción ás horas traballadas.

Para a xustificación deste apartado, os/as aspirantes deberán presentar documentación acreditativa dos servizos prestados, ben sexa a través de contrato de traballo acompañado de vida laboral, de certificado ou de calquera outro documento con forza probatoria e en que se perciba claramente a duración do contrato, traballo desempeñado e xornada. Os servizos prestados que a xuízo do Tribunal non estean debidamente acreditados ou non teñan relación coas funcións propias dos postos de traballo obxecto da presente convocatoria non serán puntuados.

- d) Entrevista persoal sobre aptitudes para o posto de traballo e coñecementos relacionados co posto que se convoca máximo ata **1 punto**. A data e hora de celebración da entrevista determinarase pola Comisión de valoración unha vez que remate o prazo de presentación de instancias, facéndose público no mesmo anuncio que a lista provisional de admitidos ao proceso.

Non se valorarán os méritos que non estean debidamente acreditados, que se presenten fora do prazo establecido nas presentes bases ou os que non se acrediten con documentación orixinal ou fotocopias debidamente autenticadas. Os méritos que a xuízo do Tribunal non estean debidamente acreditados non serán puntuados.

7.- RETRIBUCIÓNS

As retribucións brutas mensuais ascenderán ó importe de 981,16 € para o posto de técnico xestión da biomasa, coas prorratas das pagas extraordinarias incluídas.

8.- CONTRATACIÓN

A resolución pola que se establezan os candidatos/as seleccionados/as segundo a puntuación dos méritos que se efectúe publicarase no Taboleiro de Anuncios do Concello.

As persoas seleccionadas faráselle un contrato laboral temporal a xornada parcial de 30 horas semanais cunha duración de 6 meses.

As persoas seleccionadas deberán presentar nas oficinas do Concello, para os efectos de formalizalo correspondente contrato a documentación que de seguido se indica en orixinal ou fotocopia debidamente autenticada:

- Documento Nacional de Identidade e cartilla da seguridade social.
- Declaración de non estar incurso en causa de incompatibilidade ou incapacidade para contratar co Concello e de cumprir tódolos requisitos esixidos pola lexislación vixente en materia de contratación laboral.
- Certificado médico de non padecer enfermidade ou defecto físico que impida o normal desenvolvemento das tarefas inherentes ao posto ofertado.

Caso de que a persoa seleccionada non presente a documentación no devandito prazo ou non se formalizara o contrato por causas imputables a ela, contratarase por orde de puntuación ás persoas restantes.

9.- PERÍODO DE PROBA

Establécese un período de proba de quince (15) días dende a data de inicio da contratación.

10.- INCIDENCIAS

As presentes bases e demais actos administrativos que se deriven do proceso selectivo a que se refire as presentes bases poderán ser impugnados polos interesados nos casos, termos e formas previstas na Lei 39/2015, de 1 de outubro, do procedemento administrativo común das administracións públicas e Lei 7/1985 do 02 de abril reguladora das bases de réxime local.

Contra a Resolución de Alcaldía que aproba a convocatoria e bases, que esgota a vía administrativa, poderase interpoñer potestativamente recurso de reposición ante a Sra. Alcaldesa no prazo dun mes, contado a partir do día seguinte á aprobación das presentes bases, ou directamente recurso contencioso - administrativo ante o Xulgado Provincial do Contencioso - Administrativo no prazo de dous meses a partir do día seguinte á aprobación das presentes bases ou ó da recepción da notificación da resolución do recurso administrativo de reposición, se é expresa, ou seis meses a partir do día seguinte a aquel no que se produza o acto presunto.

Se se interpón recurso de reposición non se poderá interpoñer recurso contencioso-administrativo ata que se resolva expresamente aquel ou se produza a desestimación presunta do devandito recurso.

Tamén poderase interpor calquera outro recurso ou acción que se estime procedente.

11.- TRIBUNAL CUALIFICADOR

1.- O tribunal cualificador será designado por Decreto da Alcaldía no que se aprobe a relación provisional de admitidos e excluídos.

Todos os vogais deberán contar con titulación igual ou superior á esixida para o acceso ao posto.

2. - Abstención e recusación.

Os membros dos tribunais deberán absterse de formar parte destes cando concorran as circunstancias previstas no artigo 28 de a Lei 30/1992, notificándoo á autoridade convocante, ou cando realizaran tarefas de preparación a probas selectivas nos cinco anos anteriores á publicación desta convocatoria.

Os aspirantes poderán recusados de acordo co artigo 29 da mencionada Lei.

3. - Constitución e actuación.

Para a válida constitución e actuación do Tribunal cualificador, requirirase a presenza de mais da metade dos seus membros, titulares ou suplentes, e sempre a do Presidente e a do Secretario.

A actuación do tribunal axustarase estritamente ás bases da convocatoria.

O tribunal queda facultado para resolver as dúbidas que se presenten e tomar os acordos necesarios para a boa orde do proceso selectivo en todo o non previsto nas bases. As decisións adoptaranse por maioría dos votos dos membros presentes e en caso de empate decidirá o voto de calidade do presidente do tribunal.

O tribunal poderá dispoñer a incorporación de asesores especialistas para as probas que estime pertinentes, que se limitarán o exercicio das súas especialidades técnicas en base exclusivamente as cales colaborarán co órgano de selección.

4. - Vinculación das resolucións do tribunal.

O Presidente da Corporación resolverá segundo a proposta do tribunal, que terá carácter vinculante. De conformidade co do Texto Refundido do Estatuto Básico do Empregado Público, e co fin de asegurar a cobertura do posto de traballo convocado, no caso de producirse a renuncia do aspirante seleccionado, antes do seu nomeamento ou toma de posesión, o Alcaldesa-Presidenta poderá requirir do órgano de selección relación complementaria dos aspirantes que sigan ao proposto, para o seu posible nomeamento.

Folgo do Courel, 14 de marzo de 2023.- A Alcaldesa Presidenta, Dolores Castro Ochoa.

ANEXO I - MODELO DE INSTANCIA

D./D^a.,
maior de idade, con DNI e con domicilio a efectos de notificacións
en
e número de teléfono

EXPOÑO

Que sendo coñecedor da convocatoria e bases para a selección dun/ha Técnico para xestión da biomasa ao 75 % da xornada durante 6 meses, en réxime de persoal laboral temporal ao abeiro do Programa Fomento do Emprego do Plan Provincial Único de Cooperación cos Concellos 2022 da Deputación Provincial, que declaro coñecer e aceptar na súa integridade.

DECLARO BAIXO A MIÑA RESPONSABILIDADE

- 1.- Que reúno todos e cada un dos requisitos esixidos nas presentes bases para poder participar na proba selectiva.
- 2.- Que posúo a capacidade funcional para o desempeño das tarefas propias do posto de traballo.
- 3.- Non ter sido separado mediante expediente disciplinario do servizo de calquera das Administracións Públicas ou dos órganos constitucionais ou estatutarios das Comunidades Autónomas, nin estar en inhabilitación absoluta ou especial para empregos ou cargos públicos por resolución xudicial.
- 4.- Non estar incurso nalguna das causas de incapacidade ou incompatibilidade que determine a lexislación vixente.

SOLICITA:

Tendo por presentada a presente solicitude para o posto de.....
dentro do prazo concedido ao efecto e ser admitido para tomar parte nas probas selectivas para a devandita convocatoria.

Á presente solicitude acompáñase da seguinte documentación:

- 1) Copia compulsada do DNI, pasaporte ou documento equivalente;
- 2) Copia compulsada da titulación académica esixida para participar no proceso;
- 3) Acreditación da situación de desemprego;
- 4) Copia compulsada do carné de conducir B;
- 5) Unha relación circunstanciada dos méritos que se alegan de cara a súa valoración, así como a relación dos documentos xustificativos dos mesmos de acordo co exposto na páxina seguinte.

A relación circunstanciada de méritos é a que de seguido se indica:

FORMACIÓN				
CURSOS FORMATIVOS				
DENOMINACIÓN		CENTRO IMPARTICIÓN		HORAS
TITULACION UNIVERSITARIA DIFERENTE Á ESIXIDA E NO SEU CASO ACHEGADA PARA PARTICIPAR NO PROCESO SELECTIVO				
SI		NON		
EXPERIENCIA PROFESIONAL				
CATEGORÍA	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	DURACIÓN	DATA DE INICIO	DATA DE REMATE

A solicitude, así como toda a documentación achegada suma un total de _____
follas (en letra e número e sen incluír esta).

Folgoso do Courel, a _____ de _____ de 2022

A/O solicitante

SRA. ALCALDESA-PRESIDENTA DO CONCELLO DE FOLGOSO DO COUREL

R. 0765

Anuncio

Por Resolución de Alcaldía de data 15 de marzo de 2023 aprobouse o Padrón fiscal do Servizo de Axuda no Fogar na modalidade de libre concorrència ou prestación básica e de dependencia correspondente ao mes de febreiro de 2023.

Por medio do presente expónse ao público o devandito padrón polo prazo de 15 días hábiles, que empezará a contar dende o día seguinte ao da publicación deste anuncio no Boletín Oficial da Provincia, para que poidan formularse as reclamacións que se consideren pertinentes, tanto en vía administrativa (artigos 123 e 124 da LPAC), coma na vía contenciosa (artigos 19, 25 e 46 da LJCA) O que se fai público para xeral coñecemento e aos efectos de que sirva de notificación colectiva de conformidade co establecido na Lei 58/2003, de 17 de decembro, Xeral Tributaria.

Folgoso do Courel, 15 de marzo de 2023.- A alcaldesa presidenta, Dolores Castro Ochoa.

R. 0773

GUNTÍN*Anuncio***CONVOCATORIA DE EMPREGO TRABALLADOR/A SOCIAL .**

O Concello de Guntín por Resolución de Alcaldía de 28.04.2022 aprobou convocatoria e as “BASES DA CONVOCATORIA PARA A COBERTURA MEDIANTE OPOSICIÓN DE 1 PRAZA DE TRABALLADOR/A SOCIAL A MEDIA XORNADA E DE DURACIÓN MÁXIMA DE 6 MESES COMO PERSOAL TEMPORAL AO ABEIRO DAS SUBVENCIÓNS DA XUNTA DE GALICIA PARA TRANSFERENCIAS FINALISTAS PARA O COFINANCIAMENTO DOS SERVIZOS SOCIAIS COMUNITARIOS DE TITULARIDADE MUNICIPAL REGULADA NO DECRETO 99/2012, DO 16 DE MARZO”.

- Modalidade contratación: A modalidade do contrato será laboral temporal e a súa duración será como máximo de 6 meses na modalidade de circunstancias da produción ao amparo do Real Decreto-lei 32/2021.
- Xornada: media xornada.
- Prazo presentación solicitudes: 5 días hábiles a partir da publicación do presente anuncio no BOP de Lugo.
- Salario: retribución bruta mensual de 766,42 € incluíndo o rateo das pagas extras.
- Funcións: as que se especifican nas Bases antes citadas.

As bases atópanse dispoñibles en:

- paxina web: : www.guntin.es
- oficinas xerais e taboleiro de anuncios do Concello de Guntín

Guntín, 14 de marzo de 2023.- A ALCALDESA, María José Gómez Rodríguez

R. 0774

*Anuncio***CONVOCATORIA DE EMPREGO: 2 PEÓNS ALBANEIS**

O Concello de Guntín por Resolución de Alcaldía de data 14.03.2023 aprobou a convocatoria e por Resolución de Alcaldía de data.14.2023 aprobou as bases para seleccionar 2 **PAZAS DE PEÓNS ALBANEIS**.

- Modalidade de contratación: a modalidade do contrato será laboral temporal, na modalidade de circunstancias da produción ao amparo do Real Decreto-Lei 32/2021.
- Duración: 5 meses
- Xornada: completa
- Salario: a retribución mensual bruta será de 1.260,00 € incluído o rateo das pagas extra.

- Funcións: propias de peón albaneis segundo se recolle nas bases.
- Prazo para presentación de solicitudes: **5 días hábiles** a partir da publicación do presente anuncio no **BOP DE LUGO**

No caso de solicitudes por correo, rógase aviso por fax ao 982 32 00 88.

As bases atópanse dispoñibles en:

- paxina web: : www.guntin.es
- oficinas xerais do Concello de Guntín.
- no taboleiro de anuncios do Concello de Guntín

Guntín, 14 de marzo de 2023.- A ALCALDESA, María José Gómez Rodríguez

R. 0775

POL

Anuncio

APROBACIÓN PROVISIONAL

SUMARIO

Acordo do Pleno do Concello de Pol polo que se aproba provisionalmente a modificación da Ordenanza fiscal que máis abaixo se detalla.

TEXTO

O Pleno deste Concello, en sesión ordinaria celebrada o día 10 de marzo de 2023, acordou a aprobación provisional da modificación da seguinte Ordenanza fiscal reguladora de:

- Taxa do Punto de Atención á Infancia de Pol.

E en cumprimento do disposto no artigo 17.2 do Texto Refundido da Lei Reguladora das Bases de Réxime Local, aprobado por Real Decreto Lexislativo 2/2004, de 5 de marzo, sométese o expediente a información pública polo prazo de trinta días a contar desde o día seguinte da inserción deste anuncio no Boletín Oficial da Provincia, para que os interesados poidan examinar o expediente e presentar as reclamacións que estimen oportunas.

Durante o devandito prazo poderá ser examinado por calquera interesado nas dependencias municipais para que se formulen as alegacións que se estimen pertinentes. Así mesmo, estará a disposición dos interesados na sede electrónica deste Concello <http://concellopol.sedelectronica.gal>.

Se transcorrido devandito prazo non se presentaron reclamacións, considerarase aprobado definitivamente o devandito acordo.

Pol, 14 de marzo de 2023.- O Alcalde, Lino Rodríguez Ónega.

R. 0781

RÁBADE

Anuncio

O Pleno da Corporación, en sesión ordinaria celebrada o 13 de febreiro de 2023, aprobou inicialmente os Presupostos, Cadro de Persoal e Relación de Postos de Traballo do exercicio 2023. Conforme ao artigo 169 do TRLFL someteuse o expediente a información pública por prazo de 15 días. Non producíndose alegacións durante o citado período resultan definitivamente aprobados os Presupostos, Cadro de persoal e Relación de Postos de Traballo do exercicio 2023. En cumprimento do que dispón o apartado 3 do artigo 169 do TRLFL, faise público que dito presuposto ascende en gastos e ingresos a 2.697.500,00 euros. Correspondendo a cada capítulo as cantidades que a continuación se expresan según o seguinte detalle:

ESTADO DE GASTOS

CAPÍTULO	DENOMINACIÓN	IMPORTE
OPERACIONES CORRENTES		
1	Gastos de persoal	533.783,97 €
2	Gastos en bens correntes	1.285.464,03 €
3	Gastos financeiros	1.501,00 €
4	Transferencias correntes	51.750,00 €
OPERACIONES DE CAPITAL		
6	Inversións reais	825.000,00 €
7	Transferencias de capital	0,00 €
8	Activos financeiros	0,00 €
9	Pasivos financeiros	1,00 €
TOTAL		2.697.500,00 €

ESTADO DE INGRESOS

CAPÍTULO	DENOMINACIÓN	IMPORTE
OPERACIONES CORRENTES		
1	Impostos directos	620.000,00 €
2	Impostos indirectos	35.000,00 €
3	Taxas e outros ingresos	592.000,00 €
4	Transferencias correntes	831.000,00 €
5	Ingresos patrimoniais	1.000,00 €
OPERACIONES DE CAPITAL		
6	Enaxenación de inversións reais	0,00 €
7	Transferencias de capital	618.500,00 €
8	Activos financeiros	0,00 €
9	Pasivos financeiros	0,00 €
TOTAL		2.697.500,00 €

Na referida sesión, tamén se acordou aprobar o cadro de persoal e a relación de postos de traballo desta Corporación que, de acordo co que preceptúa o artigo 127 do Real Decreto legislativo 781/1986, de 18 de abril, reproducense a continuación:

CADRO DE PERSOAL DESTA ENTIDADE PARA O EXERCICIO 2023**A/ FUNCIONARIOS DE CARREIRA:**

PRAZA/POSTO DE TRABAJO	Nº PRAZAS	GRUPO	C.D.	SITUACIÓN
Escala de Habilitación Estatal Subescala Secretaría-intervención Praza: Secretario-interventor	1	A1	28	Cuberta
Escala de Administración Xeral Subescala administrativa Praza: Administrativo	1	C1	22	Vacante

Escala de Administración Especial Subescala técnica Praza: Traballador/a social	1	A2	22	Cuberta
Escala de Administración Especial Subescala técnica Praza: Animador/a sociocultural	1	A2	22	Cuberta
Escala de Administración Especial Subescala servizos especiais Praza: Vixilante Municipal	1	C2	18	Vacante

B/ PERSOAL LABORAL FIXO:

POSTO DE TRABALLO	Nº PRAZAS	GRUPO	C.D.	SITUACIÓN
Axente de Emprego e Desenvolvemento Local	1	A1	22	Cuberta
Encargado/a de obras e servizos	1	C2	18	Vacante
Auxiliar de axuda no fogar (Modalidade básica)	1	A.P Lei 7/2007	10	Cuberta

RESUMO:

Número de funcionarios de carreira: 5

Número total de persoal laboral fixo: 3

RELACIÓN DE POSTOS DE TRABALLO PARA O EXERCICIO 2023**A) FUNCIONARIOS**

DENOMINACIÓN	DOT	NCD	C.E.	T. P.	F.P.	OBSERVACIÓNS
Secretaría-Intervención	1	28	25.280,78 €	S	C	Cuberta
Vixilante Municipal	1	18	7.372,60 €	S	OP	Vacante
Administrativo	1	22	9.249,89 €	N	OP	Vacante
Traballador/a social	1	22	5.954,52 €	N	OP	Cuberta
Animador/a sociocultural	1	22	5.954,52 €	N	OP	Cuberta

DENOMINACIÓN	ADSCRICIÓN Grupo-Esc.-Subes.	TITULACIÓN FORMACIÓN ACADÉMICA ESPECÍFICA
Secretaría-Intervención	A1-Habilitación Nacional-Secretaría-intervención	Titulado universitario RD 834/2003
Vixilante Municipal	C2-Administración especial-Servizos especiais	Educación secundaria obrigatoria, título de graduado escolar ou equivalente
Administrativo	C1-Administración xeral-Subescala administrativa	Bacharelato superior
Traballador/a social	A2-Administración especial-Subescala técnica	Diplomatura en traballo social
Animador/a sociocultural	A2-Administración especial-Subescala técnica	Técnico animación sociocultural/diplomado en educación social/ título de maxisterio.

DOT.: Dotación NCD.: Nivel Complemento Destino
 Tipo de posto (S) = Singularizado, (N) = Non singularizado
 (OP) Oposición, (C-OP) Concurso-oposición.

C.E.: Complemento Específico T.P.:
 F.P.: Forma de provisión (C) Concurso,

B) PERSOAL LABORAL FIXO

DENOMINACIÓN	DOT	NCD	C.E.	T. P.	F. P.	OBSERVACIÓNS
SERVIZO DE EMPREGO - Axente de emprego e desenvolvemento local	1	22	5.954,52 €	N	OP	Cuberta
OBRAS E SERVIZOS -Encargado	1	18	7.372,56 €	N	OP	Cuberta
SERVIZO DE AXUDA NO FOGAR (BÁSICO)	1	10	1.754,13 €	N	OP	Cuberta

- Auxiliar axuda no fogar						
---------------------------	--	--	--	--	--	--

DENOMINACIÓN	ADSCRICIÓN GRUPO	TITULACIÓN FORMACIÓN ACADÉMICA ESPECÍFICA
SERVIZO DE EMPREGO - Axente de emprego e desenvolvemento local	A1	Grado ou licenciatura en xestión e administración pública, dereito, administración e dirección de empresas, ciencias empresariais, ciencias económicas, ciencias do traballo, graduado social ou relacións laborais.
OBRAS E SERVIZOS -Encargado	C2	F.P.2. Rama electricidade
SERVIZO DE AXUDA NO FOGAR (BÁSICO) - Auxiliar axuda no fogar	A.P Lei 7/2007	F.P. de grado medio de atención socio sanitaria ou equivalente, ou certificado de profesionalidade

DOT.: Dotación NCD.: Nivel Complemento Destino C.E.: Complemento Específico T.P.:
 Tipo de posto (S) = Singularizado, (N) = Non singularizado F.P.: Forma de provisión (C) Concurso,
 (OP) Oposición, (C-OP) Concurso-oposición.

C) **PERSOAL LABORAL TEMPORAL.** Para o exercicio 2023, mera estimación de contratos a formalizar en función das subvencións ou convenios que se concreten con outras administracións públicas.

DENOMINACIÓN DO POSTO DE TRABALLO	Nº DE POSTOS	COTA PATRONAL ANUAL	COSTES SALARIAIS ANUAIS	TOTAL GASTOS ANUAIS
SERVIZO PREVENCIÓN DROGAS				
Coordinadora do servizo	1	8078,76	24296,86	32375,62
PROGRAMA FOMENTO DO EMPREGO 2023				
Auxiliar-administrativo	1	4184,80	12642,90	16827,70
Peón especialista	2	8953,20	23376,60	32329,80
APROL RURAL 2022				
Peón	1	1387,77	3623,46	5011,23
TOTAIS	5	22604,53	63939,82	86544,35

Rábade, 14 de marzo de 2023.- O Alcalde, Francisco Xosé Fernández Montes.

R. 0766

SARRIA

Anuncio

Aprobado inicialmente o expediente de modificación de créditos, de transferencia de crédito TC 1/2023 do Concello de Sarria, na sesión extraordinaria do Pleno celebrada o 13 de marzo de 2023, en cumprimento do disposto nos artigos 179.4 e 169.1 do Real Decreto-Legislativo 2/2004, Texto Refundido da Lei 39/1988, reguladora das Facendas Locais, o expediente expónse ao público na Intervención Xeral do Concello polo prazo de quince días hábiles contados a partir do seguinte á inserción deste anuncio no Boletín Oficial da Provincia, podendo os interesados examinalo e presenta-las reclamacións que estimen oportunas.

O expediente de modificación de créditos quedará definitivamente aprobado se transcorrido dito prazo de exposición non se presentaran reclamacións. No caso contrario, o Pleno terá un prazo dun mes para resolvelas.

O expediente de modificación de créditos definitivamente aprobado publicárase no Boletín Oficial da Provincia, entrando en vigor coa súa publicación.

Sarria, 13 de marzo de 2023.- O Alcalde, Claudio M Garrido Martínez.

R. 0768

XOVE*Anuncio***Anuncio nomeamento de persoal laboral fixo resultante do proceso de estabilización de emprego convocado polo concello de Xove para unha praza de Auxiliar de Servizos Sociais**

De conformidade co establecido na base 13ª das Bases reguladoras que rexerán, no marco dos procesos de estabilización da disposición adicional 6ª da lei 20/2021, o proceso selectivo excepcional para o ingreso como persoal laboral fixo de una (1) praza de auxiliar de servizos sociais, polo sistema de concurso, acceso libre, incluídas na oferta de emprego público do concello de xove para o ano 2022, na taxa adicional de estabilización (BOP Lugo núm. 108, do 12 de maio de 2022), mediante resolución da alcaldía de fecha 16.03.2023, acordouse nomear persoal laboral fixo do concello de Xove, o seguinte aspirante:

Identidade do Aspirante	DNI	Tipo	Praza
Yobana Canoura Díaz	Xx8806xxx	LABORAL FIXO	Aux. Serv. Sociais

A contratación da persoa incluída na resolución da persoa titular da Alcaldía para cubrir a praza convocada efectuarase no prazo máximo dun (1) mes desde o día seguinte ao da publicación do nomeamento no Boletín Oficial da Provincia de Lugo

Xove, 16 de marzo de 2023.- O Alcalde, Jose Demetrio Salgueiro Rapa.

R. 0782

*Anuncio***Anuncio nomeamento de persoal laboral fixo resultante do proceso de estabilización de emprego convocado polo concello de Xove para unha praza de Coidador/a Escola Infantil**

De conformidade co establecido na base 13ª das Bases reguladoras que rexerán, no marco dos procesos de estabilización da disposición adicional 6ª da lei 20/2021, o proceso selectivo excepcional para o ingreso como persoal laboral fixo de una (1) praza de auxiliar de servizos sociais, polo sistema de concurso, acceso libre, incluídas na oferta de emprego público do concello de xove para o ano 2022, na taxa adicional de estabilización (BOP Lugo núm. 108, do 12 de maio de 2022), mediante resolución da alcaldía de fecha 16.03.2023, acordouse nomear persoal laboral fixo do concello de Xove, o seguinte aspirante:

Identidade do Aspirante	DNI	Tipo	Praza
Sandra Fraga Ben	Xx6389xxx	LABORAL FIXO	Coidadora Escola Infantil

A contratación da persoa incluída na resolución da persoa titular da Alcaldía para cubrir a praza convocada efectuarase no prazo máximo dun (1) mes desde o día seguinte ao da publicación do nomeamento no Boletín Oficial da Provincia de Lugo

Xove, 16 de marzo de 2023.- O Alcalde, Jose Demetrio Salgueiro Rapa.

R. 0783

*Anuncio***Anuncio nomeamento de persoal laboral fixo resultante do proceso de estabilización de emprego convocado polo concello de Xove para unha praza de Educador/a Escola infantil**

De conformidade co establecido na base 13ª das Bases reguladoras que rexerán, no marco dos procesos de estabilización da disposición adicional 6ª da lei 20/2021, o proceso selectivo excepcional para o ingreso como persoal laboral fixo de una (1) praza de auxiliar de servizos sociais, polo sistema de concurso, acceso libre, incluídas na oferta de emprego público do concello de xove para o ano 2022, na taxa adicional de estabilización (BOP Lugo núm. 108, do 12 de maio de 2022), mediante resolución da alcaldía de fecha 16.03.2023 acordouse nomear persoal laboral fixo do concello de Xove, o seguinte aspirante:

Identidade do Aspirante	DNI	Tipo	Praza
Sonia Pelоче Villar	Xx6387xxx	LABORAL FIXO	Educadora Escola Infantil

A contratación da persoa incluída na resolución da persoa titular da Alcaldía para cubrir a praza convocada efectuarase no prazo máximo dun (1) mes desde o día seguinte ao da publicación do nomeamento no Boletín Oficial da Provincia de Lugo

Xove, 16 de marzo de 2023.- O Alcalde, Jose Demetrio Salgueiro Rapa.

R. 0784

MINISTERIO PARA A TRANSICIÓN ECOLÓXICA E O RETO DEMOGRÁFICO

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

Anuncio

INFORMACIÓN PÚBLICA

Expediente: A/27/06488/E

Asunto: Extinción del derecho al aprovechamiento de aguas

Titular: Comunidad de Regantes Arroyo da Coceira de Pacios de Mondelo

Nombre del río o corriente: Arroyo Santalla o Da Coceira

Punto localización: Pacios de Mondelo

Término municipal y provincia: Quiroga, Lugo

Caudal concedido: 0,21 l/s

Destino: Riego de las fincas Huertas de Santalla

Título: Resolución de la Confederación Hidrográfica del Norte

Fecha: 17 de abril de 1998

Registro de Aguas: 7724, Sección A, en el Tomo 0078, hoja número 024

BREVE DESCRIPCIÓN:

Extinción del derecho del aprovechamiento de aguas incoado de oficio por este Organismo de cuenca por transcurso del plazo por el que se otorgó la concesión. No constan servidumbres.

Lo que se hace público para general conocimiento por un plazo de UN (1) MES, contados a partir del siguiente a la fecha de publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la provincia de Lugo, durante el cual podrá comparecer por escrito cualquier persona, incluido el titular del derecho, que pueda resultar afectada por la extinción del mismo, en el **Concello de Quiroga** o en la Confederación Hidrográfica del Miño-Sil, O.A., (Comisaría de Aguas – Rúa Progreso, 6. 32005 - Ourense).

Ourense, 10 de marzo de 2023.- El Comisario Adjunto, Alberto de Anta Montero.

R. 0776

Anuncio

INFORMACIÓN PÚBLICA

Expediente: A/27/14749/E

Asunto: Extinción del derecho al aprovechamiento de aguas

Titular: D. José Manuel Pallares Arias y D. ^a Rocio Pallares Arias

Nombre del río o corriente: Arroyo Porcelos

Punto localización: Lugar de Vilamaior, parroquia de Vilamaior

Término municipal y provincia: Sarria, Lugo

Caudal concedido: 0,53 l/s

Destino: Riego

Título: Resolución de la Confederación Hidrográfica del Norte

Fecha: 14 de julio de 2006

Registro de Aguas: 15990, Sección A, en el Tomo 0160, hoja número 091

BREVE DESCRIPCIÓN:

Extinción del derecho del aprovechamiento de aguas incoado de oficio renuncia de los titulares del aprovechamiento. No constan servidumbres.

Lo que se hace público para general conocimiento por un plazo de UN (1) MES, contados a partir del siguiente a la fecha de publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la provincia de Lugo, durante el cual podrá comparecer por escrito cualquier persona, incluido el titular del derecho, que pueda resultar afectada por la extinción del mismo, en el **Concello de Sarria** o en la Confederación Hidrográfica del Miño-Sil, O.A., (Comisaría de Aguas – Rúa Progreso, 6. 32005 - Ourense).

Ourense, 9 de marzo de 2023.- El Comisario Adjunto, Alberto de Anta Montero.

R. 0777

Anuncio

INFORMACIÓN PÚBLICA

A/27/41108

Rodrigo Otero Gómez, con D.N.I.***4524**, solicita autorización para la plantación en la zona de policía, cuyos datos son los siguientes:

CORRIENTE: Rego de Guimarás

MARGEN / RIBERA: derecha

Nº Y ESPECIE DE LOS ÁRBOLES A PLANTAR: 2.500 eucaliptos

LUGAR: Parcela 68 del polígono 281

PARROQUIA: Santa Comba de Orizón (Santa Comba)

TÉRMINO MUNICIPAL: Castro de Rei

Lo que se hace público para general conocimiento por un plazo de **UN (1) MES**, a fin de que los que se consideren perjudicados con lo solicitado puedan presentar sus reclamaciones, durante el plazo indicado en la Confederación Hidrográfica del Miño-Sil (Comisaría de Aguas, Ronda de la Muralla, 131-2ª planta, LUGO), donde estará de manifiesto de acuerdo con las normas de consulta derivadas de la situación sanitaria, pudiendo informarse previamente en el teléfono 982 265260 o en email registro.lugo@chminosil.es

Teniendo en cuenta la situación actual en lo que respecta a la exposición a coronavirus y a los riesgos sanitarios derivados por el contagio de la COVID-19, para acceder al expediente de forma presencial, se deberá de SOLICITAR CITA PREVIA y respetar en todo momento la MEDIDAS DE SEGURIDAD que establezcan las autoridades sanitarias y las instrucciones del personal del Organismo.

Lugo, 10 de marzo de 2023.- El Comisario Adjunto, Alberto de Anta Montero.

R. 0778

Anuncio

INFORMACIÓN PÚBLICA

EXPEDIENTE DE VERTIDO DE AGUAS RESIDUALES.

EXPEDIENTE: V/27/01576

PETICIONARIO: Pablo Expósito López

VERTIDO

DENOMINACIÓN: Vivienda en Betote de Abaixo

LOCALIDAD: Betote, de AbaixoBetote (San Vicenzo)

TÉR.M. MUNICIPAL: Sarria

PROVINCIA: Lugo

RÍO/CUENCA: Sarria/Sarria

El vertido cuya autorización se solicita corresponde a las aguas residuales urbanas de "Vivienda en Betote de Abaixo" - "Pablo Expósito López", con un volumen máximo anual de 394 m3.

Las instalaciones de depuración constan básicamente de los siguientes elementos:

- Separador de grasas.
- Fosa séptica con filtro biológico.
- Arqueta de toma de muestras.
- Zanja filtrante.

Lo que se hace público para general conocimiento, por un plazo de TREINTA DÍAS, contados a partir del siguiente a la fecha de publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo, a fin de que los que se consideren perjudicados con lo solicitado, puedan presentar sus reclamaciones en la Confederación Hidrográfica del Miño-Sil, O. A. durante el plazo indicado.

El expediente de vertido estará de manifiesto en las Oficinas de esta Comisaría de Aguas en Lugo (Ronda da Muralla, 131, 2º).

Teniendo en cuenta la situación actual en lo que respecta a la exposición a coronavirus y a los riesgos sanitarios derivados por el contagio de la COVID-19, para acceder al expediente de forma presencial, se deberá de SOLICITAR CITA PREVIA y respetar en todo momento la MEDIDAS DE SEGURIDAD que establezcan las autoridades sanitarias y las instrucciones del personal del Organismo.

Lugo, 15 de marzo de 2023.- EL JEFE DE ÁREA DE GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL,CALIDAD DEL AGUA Y VERTIDOS, Diego Fompedriña Roca.

R. 0779

Anuncio

INFORMACIÓN PÚBLICA

EXPEDIENTE DE VERTIDO DE AGUAS RESIDUALES.

EXPEDIENTE: V/27/01591

PETICIONARIO: Ana Alicia Abraira Folgueira

VERTIDO

DENOMINACIÓN: Vivienda en Ferreira

LOCALIDAD: Ferreira Mosteiro (San Salvador)

TÉR.M. MUNICIPAL: Outeiro de Rei

PROVINCIA: Lugo

RÍO/CUENCA: Rego da Pontella/Sta. Marta de

El vertido cuya autorización se solicita corresponde a las aguas residuales urbanas de "Vivienda en Ferreira" - "Ana Alicia Abraira Folgueira", con un volumen máximo anual de 186 m3.

Las instalaciones de depuración constan básicamente de los siguientes elementos:

- Separador de grasas.
- Fosa séptica con prefiltro biológico.
- Arqueta de toma de muestras.
- Pozo filtrante.

Lo que se hace público para general conocimiento, por un plazo de TREINTA DÍAS, contados a partir del siguiente a la fecha de publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo, a fin de que los que se consideren perjudicados con lo solicitado, puedan presentar sus reclamaciones en la Confederación Hidrográfica del Miño-Sil, O. A. durante el plazo indicado.

El expediente de vertido estará de manifiesto en las Oficinas de esta Comisaría de Aguas en Lugo (Ronda da Muralla, 131, 2º).

Teniendo en cuenta la situación actual en lo que respecta a la exposición a coronavirus y a los riesgos sanitarios derivados por el contagio de la COVID-19, para acceder al expediente de forma presencial, se deberá de SOLICITAR CITA PREVIA y respetar en todo momento la MEDIDAS DE SEGURIDAD que establezcan las autoridades sanitarias y las instrucciones del personal del Organismo.

Lugo, 15 de marzo de 2023.- EL JEFE DE ÁREA DE GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL,CALIDAD DEL AGUA Y VERTIDOS,
Diego Fompedriña Roca.

R. 0780
