



XUNTA DE GALICIA

XEFATURA TERRITORIAL DA CONSELLERÍA DE TRABALLO E BENESTAR DE LUGO. SERVIZO DE TRABALLO E ECONOMÍA SOCIAL

Anuncio

CONVENIOS COLECTIVOS

Visto o texto do Convenio Colectivo do Persoal Laboral do Concello de Vilalba (Código 27100260012018), asinado o día 20 de novembro de 2018, pola representación do concello e polos representantes dos traballadores, como membros da comisión negociadora, aprobado polo pleno municipal en data 4 de decembro de 2018, e de conformidade co disposto no artigo 90 apartados 2 e 3 do Real decreto lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, e no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos e acordos colectivos de traballo ACORDO:

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

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

Lugo, 18 de decembro de 2018.- A xefa territorial, Pilar Fernández López.

CONVENIO COLECTIVO DO PERSOAL LABORAL AO SERVIZO DO CONCELLO DE VILALBA

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS:

O obxectivo deste Convenio colectivo non é outro que o da regulación das condicións de emprego do conxunto do persoal laboral do Concello de Vilalba.

Por todo iso, e de conformidade co disposto nas leis e normativa legal aplicable, as partes negociadoras acordan a subscrición do presente Convenio colectivo das condicións de emprego do persoal laboral ó servizo do Concello de Vilalba.

PREÁMBULO

DETERMINACIÓN DAS PARTES QUE O CONCERTAN

Son asinantes do presente convenio colectivo pola parte empresarial, o Concello de Vilalba e, pola parte social, o Comité de Empresa do Concello de Vilalba.

As partes ostentan e se recoñecen reciprocamente a representatividade requirida pola normativa vixente e, por tanto, con plena lexitimidade para subscribir o presente Convenio Colectivo.

CAPÍTULO I

DISPOSICIÓNS XERAIS

Artigo 1º.-Ámbito territorial.

Este Convenio Colectivo será de aplicación no Concello de Vilalba que o asume na súa totalidade, trala negociación colectiva ó nivel correspondente.

Artigo 2º.-Ámbito funcional.

Inclúese expresamente a totalidade dos entes e organismos públicos que formen, ou poidan formar, parte do Concello de Vilalba. En calquera caso, a extensión do eido funcional do presente Convenio ao entes ou organismos autónomos que poidan xurdir, trala entrada en vigor do presente Convenio, será obxecto de estudo no seo da súa Comisión Paritaria de Seguimento e Control.

Artigo 3º.-Ámbito persoal.

O Convenio colectivo aplicarase a todo persoal laboral fixo, indefinido e temporal que preste servizos no concello de Vilalba, en todo aquilo que sexa compatible coa natureza da súa relación de emprego. En todo caso, no tocante ao persoal contratado ao abeiro de programas e/ou plans obxecto de financiamento e/ou subvención externa, as

previsións do Convenio resultarán aplicables co alcance, particularidades e limitacións especificamente contempladas, para este colectivo, no tocante ao réxime retributivo, así como no referente ás restantes materias obxecto de regulación.

De acordo co previsto no artigo 15 do Estatuto dos Traballadores, terá a consideración de persoal laboral indefinido do Concello de Vilalba, coa entrada en vigor do presente convenio, todo o persoal laboral contratado polo concello con anterioridade ao 1 de xaneiro do ano 2005 e/ou aquel outro persoal laboral que, nun período de 30 meses teñan sido contratados durante un prazo superior a 24 meses, con ou sen solución de continuidade, para o mesmo ou diferente posto de traballo, mediante dous o máis contratos temporais, dentro do concello de Vilalba ou os seus organismos autónomos.

Artigo 4º.-Ámbito temporal, vixencia e denuncia.

1. O presente Convenio Colectivo entrará en vigor ao día seguinte da súa publicación abarcando a súa vixencia dous anos. Rematado o seu período de vixencia, o Convenio entenderase prorrogado por anualidades, de non existir denuncia dalgunha das partes. En todo caso, as cláusulas deste convenio permaneceran vixentes ate a entrada en vigor dun novo convenio que substitúa a este.

2. Ámbalas partes conveñen que o Convenio se considerará denunciado cando así se faga por escrito e con tres meses de antelación á finalización da súa vixencia ou de calquera prórroga, co fin de iniciar as negociacións e deliberacións do novo Convenio en data non posterior a un mes contado a partir da data de denuncia.

Artigo 5º.-Obxecto.

O Convenio regula e facilita o normal desenvolvemento das relacións de traballo do persoal da entidade local.

Artigo 6º.-Carácter.

O Convenio pretende ter un carácter necesario e indivisible para tódolos efectos, no sentido de que as condicións pactadas neste constitúen un todo orgánico e unitario. As partes asinantes do Convenio colectivo comprométese á aplicación directa do mesmo e a non promover cuestións que puidesen supoñer modificacións das condicións pactadas en prexuízo dos/as traballadores/as.

Artigo 7º.-Condicións máis beneficiosas.

Enténdese este Convenio como o marco global máis favorable. A Comisión Paritaria de Seguimento e Interpretación estudará, caso por caso, a aplicación, a persoas determinadas, das condicións laborais máis beneficiosas que estean recoñecidas con anterioridade á entrada en vigor do Convenio.

As melloras establecidas noutras disposicións de carácter xeral, que se diten con posterioridade e que non se reflicten neste Convenio colectivo despois da súa aprobación, serán de aplicación, segundo o principio de norma máis favorable ou condicións máis beneficiosa para os traballadores.

Artigo 8º.-Irrenunciabilidade.

Terase por nula e non por feita a renuncia por parte dos/as traballadores/as de calquera beneficio establecido no Convenio.

Artigo 9º.-Aplicación favorable.

Como norma xeral unha vez aplicado o Convenio, e trala consulta á Comisión Paritaria de control e seguimento, tódalas condicións establecidas nel, en caso de dúbida, ambigüidade ou escuridade, en canto ó sentido e alcance, deberán ser interpretadas e aplicadas do xeito que resulte máis beneficioso para os traballadores, e de conformidade coas previsións legais que resulten de aplicación.

Artigo 10º.-Aplicación directa.

As partes asinantes do Convenio ó nivel que sexa, comprométese á aplicación directa deste e a non promover cuestións que puideran supoñer modificacións das condicións pactadas no texto, sen prexuízo do previsto no artigo 86.1 do Estatuto dos Traballadores.

Artigo 11º.-Publicidade do Convenio colectivo.

Con independencia da súa aprobación polo Pleno municipal, e co fin de iniciar o trámite previsto no artigo 90.2 do Estatuto dos Traballadores, o Convenio Colectivo presentarase no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia, correspondéndolle á autoridade laboral ordenar a súa publicación obrigatoria e gratuíta no diario oficial correspondente. O Concello, asegurárase de que todos e cada un dos/as traballadores/as deste Concello dispoñan dun exemplar gratuíto do Convenio Colectivo, e publicárase na paxina web do concello.

Artigo 12º.-Conflitividade laboral.

Antes de adoptar medidas disciplinarias ou actitudes conflitivas de carácter colectivo, as partes asinantes do Convenio comprométese a esgota-la vía do diálogo, dentro da propia institución acudindo á Comisión Paritaria.

CAPÍTULO II**SEGUIMIENTO E CONTROL****Artigo 13º.-Comisión Paritaria de control e seguimento do Convenio colectivo.****13.1. Control e seguimento.**

Para examinar e resolver cantas cuestións deriven da interpretación, vixilancia, control e aplicación do Convenio, a mesa negociadora deste designa, de entre os seus compoñentes signatarios, unha Comisión Paritaria de control e seguimento do Convenio con carácter central e único para todo o Concello, coa configuración seguinte: estará constituída por 1 representante de cada sindicato con representación no Comité Empresa, e o mesmo número de votos ponderados en representación da corporación. En todo caso, o número mínimo de representantes da Comisión Paritaria do Convenio estará constituída por tres representantes do Comité de Empresa e o mesmo número de votos ponderados en representación da corporación.

Á Comisión Paritaria corresponderalle expresamente as seguintes funcións:

- 1) Interpretar a totalidade dos artigos e cláusulas do Convenio.
- 2) Vixiar o cumprimento do pactado e denunciar, no seu caso, os incumprimentos.
- 3) Estudar, propor e, cando proceda, resolver aquelas cuestións ou reclamacións que, de común acordo, lle sexan sometidas polas partes.
- 4) Actualizar o contido do presente Convenio para adaptalo ás modificacións que poidan derivarse de cambios normativos ou de acordos ou pactos subscritos entre as administracións públicas e os sindicatos.
- 5) Facer o seguimento e, no seu caso, desenvolvemento da aplicación do Convenio. A tal efecto a Comisión Paritaria emitirá, cando o considere conveniente, un informe sobre estes extremos.
- 6) Asegurar a non discriminación da muller, controlando a igualdade de trato, os posibles abusos, agresións de orde sexual, laborais, físicas ou psíquicas.
- 7) Impedir a realización de toda conduta abusiva ou calquera tipo de agresión laboral, física ou psicolóxica que se realice de xeito sistemático sobre un/ha traballador/a, manifestada especialmente a través de reiterados comportamentos, palabras ou actitudes que lesionan a dignidade ou integridade psíquica deste e que poñan en perigo ou degraden as súas condicións de traballo.
- 8) Seguimento e control do funcionamento das bolsas de traballo temporal.
- 9) Calquera outra función que expresamente se lle atribúa no Convenio ou que, de común acordo, as partes consideren conveniente.

13.2. Réxime de funcionamento.

1) Para exercer os labores de control e seguimento, a Comisión Paritaria reunirse con carácter ordinario semestralmente e de xeito extraordinario cando o solicite polo menos o 50% de unha das partes. A Comisión Paritaria deberá resolver, no prazo máximo de 30 días hábiles, os asuntos sometidos nas reunións ordinarias e no prazo máximo de 15 días hábiles os asuntos sometidos nas reunións extraordinarias.

Sen prexuízo dos prazos anteriores, para resolver as discrepancias que se lle expoñan, no seu caso, pola non aplicación das condicións de traballo ás que se refire o artigo 82.3 do Estatuto dos Traballadores, a Comisión Paritaria disporá dun prazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar dende que a discrepancia sexa exposta.

2) A Comisión Paritaria poderá utilizar os servizos ocasionais ou permanentes de asesores/as, con voz mais sen voto.

3) A Comisión paritaria contará cun/ha secretario/a, que será un membro da mesa designado polo Concello.

4) O/a secretario/a realizará as convocatorias das sesións, co visto e prace dos/as solicitantes, mediante citación por escrito na que conste, lugar data e hora, así como a orde do día. A convocatoria enviarase ás partes cunha antelación mínima de sete días hábiles, respecto da data prevista de celebración, no caso de sesións ordinarias, e dous días naturais para o caso de sesións extraordinarias.

5) Para que as sesións da Comisión Paritaria poidan celebrarse validamente será precisa a asistencia de, polo menos, o 51% dos seus membros incluído o/a secretario/a.

6) Os acordos deberán adoptarse por maioría de cada unha das dúas representacións, sendo de carácter obrigatorio e vinculantes para ambas as partes.

7) De cada xuntanza e ao seu remate, o/a secretario/a da comisión paritaria redactará a correspondente acta na que haberá de constar o lugar, data e hora de comezo e remate da reunión, nomes e apelidos dos presentes, os asuntos tratados, os acordos adoptados cun resumo das opinións emitidas e a expresión dos votos. A correspondente acta así redactada pasarase inmediatamente á aprobación e sinatura de todos/as os/as asistentes.

8) As actas das sesións archivaranse nun rexistro que custodiará a secretaría, baixo a súa responsabilidade, tendo que expedir as certificacións oportunas dos acordos que as referidas actas conteñan, cando así se reclame por parte lexitimamente interesada.

9) Cando ambas as partes así o consideren, crearanse comisións de traballo específicas para tratar temas concretos e predeterminados. Estas comisións elaborarán ditames que logo serán presentados á Comisión Paritaria, non sendo estes vinculantes senón meramente informativos.

10) As comunicacións oficiais verifícaranse sempre directamente e por escrito, sen que poidan admitirse traslados e reproducións a través doutras instancias.

11) O Concello colaborará coa Comisión Paritaria, e facilitará toda a axuda e información que se lle requira en relación coa materia do convenio, en cumprimento do pactado neste convenio. A Comisión Paritaria poderá utilizar os servizos, ocasionais ou permanentes, de asesores/as, con voz mais sen voto.

12) Nos supostos de discrepancias no seo da Comisión Paritaria, as partes, de mutuo acordo, poderán someter as mesmas a un procedemento de mediación, finalizado o cal sen resultados positivos, poderán exercer as accións que estimen pertinentes.

13) Denunciado este Convenio e ata a entrada en vigor dun novo, a Comisión Paritaria continuará exercendo as súas funcións, ata a constitución da nova Comisión Paritaria de Seguimento e interpretación.

14) A Comisión Paritaria constituirase aos 15 días da entrada en vigor do Convenio.

CAPÍTULO III

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Artigo 14º.-Do dereito á negociación colectiva.

14.1.- Os traballadores ao servizo do Concello de Vilalba terán dereito á participación na determinación das súas condicións de traballo conforme á lexislación vixente aplicable.

14.2.- Serán obxecto de negociación aquelas materias fixadas no artigo 37 do Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público, nos artigos 152 e 153 da Lei 2/2015, de 29 de abril, do emprego público de Galicia, no artigo 85 do Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, e en xeral calquera outra que atendendo á normativa vixente en cada momento, se sinale como obxecto de negociación colectiva.

14.3.- En todo caso, serán obxecto de negociación, na Mesa Xeral de Negociación do Concello, as seguintes materias:

- A aplicación do incremento das retribucións do persoal ó servizo do Concello nos orzamentos ordinarios anuais do Concello, dentro dos límites da lexislación presupostaría do Estado e da Comunidade Autónoma de Galicia.

- A determinación e aplicación das retribucións complementarias.

- As normas que fixen os criterios xerais en materia de acceso, carreira, provisión, sistemas de clasificación de postos de traballo, e plans e instrumentos de planificación de recursos humanos.

- As normas que fixen os criterios e mecanismos xerais en materia de avaliación do desempeño.

- Os plans de Previsión Social Complementaria.

- Os criterios xerais dos plans e fondos para a formación e promoción interna.

- Os criterios xerais para a determinación de prestacións sociais.

- As propostas sobre dereitos sindicais e de participación.

- Os criterios xerais de acción social.

- As que así se establezan na normativa de prevención de riscos laborais.

- As que afecten as condicións de traballo e as retribucións dos/as empregados/as públicos/as, coia regulación esixa norma con rango de Lei.

- Os criterios xerais sobre ofertas de emprego público.

- As referidas a calendario laboral, horarios, xornadas, vacacións, permisos, mobilidade funcional e xeográfica, así como os criterios xerais sobre a planificación estratéxica dos recursos humanos, naqueles aspectos que afecten a condicións de traballo dos/as empregados/as públicos/as.

- O establecemento dos calendarios laborais de cada servizo do Concello.

- O reparto das vacacións dos diferentes servizos do Concello.

- As medidas sobre a seguridade e saúde laboral dos/as empregados/as públicos/as do Concello.

.- A roupa de traballo anual.

Artigo 15º.- Órganos de Negociación Colectiva

15.1.- Coa finalidade de posibilita-la participación do persoal laboral na determinación das súas condicións de traballo, no Concello de Vilalba constituirase unha mesa de negociación na que estarán presentes as centrais sindicais máis representativas asinantes deste convenio con representación no Comité Empresa, os/as Delegados/as do Comité de Empresa ou os/as Delegados/as Persoal.

15.2.- A Mesa de Negociación do persoal laboral será a encargada de negocia-los futuros Convenios Colectivos para o persoal laboral.

15.3.- A composición da Mesa de Negociación do persoal laboral será paritaria.

15.4.- A Mesa de Negociación reunirse como mínimo 2 veces ó ano.

15.5.- As decisións tomaranse por maioría de máis do 50% dos compoñentes de cada unha das partes da Mesa.

15.6.- Igualmente, e de acordo co previsto no artigo 36.3 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, constituirase unha Mesa Xeral de Negociación dos Empregados Públicos no Concello de Vilalba para a negociación de todas aquelas materias e condicións de traballo comúns a persoal funcionario e laboral.

15.7.- Ás materias e condicións de traballo comúns, e obxecto de negociación na referida Mesa Xeral, serán as previstas ao abeiro do disposto no artigo 37 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, nos artigos 152 e 153 da Lei 2/2015, de 29 de abril, do emprego público de Galicia e en xeral calquera outra que por acordo ou, atendendo á normativa vixente en cada momento, se sinala como obxecto de negociación colectiva.

Artigo 16º.-Principio da boa fe.

En todo caso as negociacións realizaranse sempre baixo o principio da boa fe.

CAPÍTULO IV

DEREITOS E DEBERES

Artigo 17º.-Dereitos e deberes.

1.- No relativo ós dereitos e deberes aos traballadores ao servizo do Concello de Vilalba aplicarase o disposto pola lexislación vixente aplicable ó respecto.

2.- A Corporación reconece o Dereito á Folga de tódolos/as traballadores/as municipais, que poderán exercer conforme ó establecido no Art. 28.2 da Constitución Española, R.D.Lei 17/1977, de 4 de marzo, e normativa específica.

CAPÍTULO V

AUTONOMÍA LOCAL

Artigo 18º.-Autonomía local.

18.1. Todo o contido deste Convenio Colectivo baséase no marco da autonomía da negociación colectiva das Corporacións Locais, arrincando, polo tanto, da autonomía e auto organización destas conforme a lei.

18.2. Así mesmo, baséase no carácter de representatividade que teñen os órganos de representación legal do persoal laboral, de conformidade coa lexislación aplicable vixente.

CAPÍTULO VI

CALIDADE DE SERVIZOS. ABSENTISMO LABORAL

Artigo 19º.- Calidade de servizos. Regulación e xustificación de ausencias. Criterios de control e xestión

1. A Corporación Municipal e os sindicatos mais representativos asinantes deste convenio con representación no Comité de empresa potenciarán os instrumentos de regulación e xustificación de ausencias a través dos criterios de control e xestión das mesmas e de medidas de mellora dos sistemas e procedementos da calidade na prestación do servizo público ós cidadáns. En calquera caso, das medidas que se adopten para reducir as ausencias informarase puntualmente á Comisión Paritaria de control e seguimento, así como aos órganos de representación dos traballadores.

A mesa xeral de negociación exercerá a competencia para determinar os criterios e as medidas a tomar para a regulación, sancións e xustificacións das ausencias.

Así mesmo, no seo da Mesa Xeral de Negociación crearase un grupo de traballo en materia de análise do absentismo.

2. O persoal virá obrigado a comunicar perante a primeira hora da xornada laboral a unidade/servizo correspondente todas aquelas ausencias e faltas de puntualidade e/ou permanencia do persoal, en que se aleguen

causas de enfermidade, incapacidade temporal e outras causas de forza maior que se produzan. Así mesmo comunicárase a unidade/servizo correspondente a maior brevidade no caso de ser causa sobrevida durante a xornada laboral.

As ausencias dos responsables das unidades administrativas, faltas de puntualidade e permanencia serán xustificadas directamente ante a concellería de área e/ou alcaldía, sen prexuízo da súa ulterior xustificación acreditativa.

As ausencias e faltas de puntualidade e permanencia do persoal que non queden debidamente xustificadas, conforme ao criterios sinalados, darán lugar á correspondente dedución proporcional de haberes, previa comunicación o interesado, sen prexuízo das medidas disciplinarias que procedan.

Serán consideradas como xustificadas todas aquelas ausencias autorizadas e derivadas do exercicio dos dereitos recoñecidos, na normativa vixente, en materia de vacacións, licenzas, permisos e incapacidade laboral, e que sigan o procedemento legalmente establecido, para a súa concesión, así como os criterios e normas fixados, para ese efecto, no Concello de Vilalba.

Asemade, tamén serán admisibles os casos de ausencias por indisposición de tres días no ano natural, dos cales só un máximo de dous poderán ter lugar en días consecutivos, non dando lugar a dedución retributiva ningunha, sempre e cando esta circunstancia sexa comunicada a unidade/servizo de pertenza e obxecto de posterior xustificación, unha vez reincorporado o empregado ao seu posto, mediante a correspondente xustificación médica.

Non obstante, aquelas ausencias e faltas de puntualidade e/ou permanencia do persoal que non se deriven dos supostos sinalados no punto anterior, ou respecto das que non se poida achegar xustificación documental, e que non supoñan, acumuladamente, máis de tres horas ao mes, ou trinta horas ao ano, tamén terán a consideración de xustificadas, non procedendo, xa que logo, dedución retributiva ningunha; todo ilo sen prexuízo de que exista a obriga de que ditas ausencias deban ser comunicadas. En todo caso, no momento en que se superen os devanditos cómputos horarios, ben sexan máis de tres horas ao mes, ou trinta horas ao ano, en cómputo anual, procederase á dedución retributiva proporcional, considerando, a tal efecto, a totalidade de horas de ausencia contabilizadas.

3. Coa finalidade de proceder a unha materialización efectiva destas previsións, procederase a remitir, xunto coas dúas nóminas inmediatamente posteriores á entrada en vigor do Convenio Colectivo, ás deducións retributivas que procederían a meros efectos informativos, advertíndose, non obstante, que unha vez finalizado este período transitorio de dous meses, toda ausencia inxustificada que sobrepase os límites fixados ao efecto dará lugar a unha dedución de haberes proporcional.

CAPÍTULO VII

SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS COLECTIVOS

Artigo 20º.-Solución extrajudicial de conflitos colectivos.

Establécese como mecanismo de resolución e mediación nos posibles conflitos colectivos ou discrepancias significativas e insolubles, o diálogo e a negociación, a mediación e a arbitraje.

As partes asinantes do Convenio comprométense a esgotar a vía do diálogo dentro da propia institución, acudindo á Comisión Paritaria de seguimento e control do presente Convenio.

Deste xeito, recóllese a recomendación da aplicación da solución extrajudicial de conflitos colectivos conforme os seguintes presupostos:

20.1. O Concello de Vilalba e os sindicatos máis representativos asinantes deste convenio con representación no Comité Empresa poderán acordala creación, configuración e desenvolvemento de sistemas de solución extrajudicial de conflitos colectivos.

20.2. Os conflitos a que se refire o punto anterior poderán se-los derivados da negociación dos pactos e acordos, os derivados da aplicación e interpretación destes e, en xeral, os derivados da negociación, aplicación e interpretación dos acordos sobre as materias sinaladas no artigo 37 do Estatuto Básico do Empregado Público, excepto para aquelas materias para as que exista reserva formal de lei.

20.3. Os sistemas poderán estar integrados por procedementos de mediación e arbitraje. A mediación será obrigatoria cando o solicite unha das partes e as propostas de solución que ofrezan o mediador ou mediadores poderán ser libremente aceptadas ou rexeitadas por estas.

20.4. O acordo logrado a través da mediación ou da resolución de arbitraje terá a mesma eficacia xurídica e tramitación dos pactos e acordos regulados por lei, sempre que quen adoptase o acordo ou subscribise o compromiso arbitral tivese a lexitimación que lle permita acordar, no ámbito do conflito, un pacto ou acordo conforme o previsto pola lei.

Estes acordos serán susceptibles de impugnación. Especificamente caberá recurso contra a resolución arbitral no caso de que non observaran no desenvolvemento da actuación arbitral os requisitos e as formalidades establecidos para o efecto ou cando a resolución versara sobre puntos non sometidos á súa decisión, ou que esta contradiga a legalidade vixente.

20.5. A utilización destes sistemas efectuarase conforme os procedementos que regulamentariamente sexan determinados tralo acordo coas organizacións sindicais representativas conforme o regulado actualmente a este respecto.

20.6. Para todo iso o concello comprometerase a ofrecer a través da comisión Paritaria do Convenio, unha vez sexa este asinado, os seus servizos encamiñados a mediar ou propoñer mediador ou mediadores, para os posibles conflitos.

CAPÍTULO VIII

ASISTENCIA E PERMANENCIA NO TRABALLO

Artigo 21º.-Calendario laboral.

1. O calendario laboral ordinario para o persoal ao servizo do Concello de Vilalba será o que se estableza, con carácter xeral polos organismos competentes da Administración central, autonómica e local, dentro das súas respectivas competencias, e afecte ao conxunto da Administración Local de Galicia e ao Concello de Vilalba, en particular; todo iso sen prexuízo dos calendarios especiais que, polas particularidades dos diferentes servizos, e en atención ao seu interese e adecuada prestación, poidan existir.

2. Os días 24, 31 de decembro e 22 de maio (Santa Rita) permanecerán pechadas as oficinas públicas. Os calendarios laborais incorporarán dous días de permiso cando os días 24 e 31 de decembro coincidan en festivo, sábado ou día non laborable. A celebración do día de Santa Rita trasladarase ao día que acorden o resto de Concellos encargados da organización da festividade, en tanto perdure a celebración conxunta con outros Concellos.

Así mesmo, os calendarios laborais incorporarán cada ano natural un día de permiso cando algunha ou algunhas festividades laborais de ámbito nacional de carácter retribuído, non recuperable e non substituíble pola Comunidades Autónoma de Galicia, coincidan con sábado en dito ano, sendo o máximo a incorporar dous días de permiso.

Ademais do anterior, o persoal que traballe en servizos especiais, ou que por necesidades do servizo teña que traballar estes días terá dereito a compensación correspondente no ano seguinte.

3. Os calendarios laborais dos distintos servizos municipais aprobaranse, anualmente, antes do 1 de xaneiro de cada ano natural, con arranxo ás presentes normas e serán de coñecemento público de todo o persoal debendo permanecer expostos nos taboleiros de anuncios de cada centro de traballo. Nos devanditos calendarios incluíranse a concreción dos horarios específicos dos distintos servizos e/ou unidades e, de ser o caso, os períodos nos que non caiba o goce de permisos nin vacacións por razóns do servizo. As modificacións sobrevidas deberán ser informadas, previamente, e coa antelación suficiente, aos órganos de representación do persoal, e informadas aos traballadores directamente afectados.

4. Naqueles supostos nos que non se establezan, de forma concreta, os calendarios específicos dos distintos servizos, serán de directa aplicación os criterios fixados, con carácter xeral, no presente artigo.

5. O calendario laboral conterá a distribución anual da xornada, e haberá de respectar as seguintes condicións:

- a) Os horarios acomodaranse ás necesidades do servizo, respondendo ao criterio de facilitar a atención á cidadanía.
- b) A distribución anual da xornada non poderá alterar o número de días de vacacións que estableza a normativa en vigor.
- c) Estableceranse quendas rotatorias ou a convir nun estudio de pontes ó longo do ano, de tal maneira que non queden os servizos descubertos de persoal.

6. Medidas de conciliación da vida persoal, laboral e familiar

Poderase facer uso de flexibilidade horaria, no marco das necesidades do servizo, nos seguintes supostos:

6.1. Os/As empregados/as públicos/as do Concello de Vilalba que teñan ao seu cargo persoas maiores, fillos/as menores de 12 anos ou persoas con discapacidade, así como quen teña ao seu cargo directo a un familiar con enfermidade grave ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, terán dereito a flexibilizar nunha hora (1) diaria o horario fixo de xornada que teñan establecida.

6.2. Os/As empregados/as públicos/as do Concello de Vilalba que teñan ao seu cargo persoas con discapacidade ata o primeiro grao de consanguinidade ou afinidade, poderán dispoñer de dúas (2) horas de flexibilidade horaria diaria sobre o horario fixo que corresponda, a fin de conciliar os horarios dos centros educativos ordinarios de integración e de educación especial, dos centros de habilitación e rehabilitación, dos servizos sociais e centros ocupacionais, así como outros centros específicos onde a persoa con discapacidade reciba atención, cos horarios dos propios postos de traballo.

6.3. Excepcionalmente, o Alcalde poderá autorizar, con carácter persoal e temporal, a modificación do horario fixo nun máximo de dúas (2) horas por motivos directamente relacionados coa conciliación da vida persoal, familiar e laboral, e nos casos de familias monoparentais.

6.4. Os/As empregados/as públicos/as do Concello de Vilalba terán dereito a ausentarse do traballo para someterse a técnicas de fecundación ou reprodución asistida polo tempo necesario para a súa realización e previa xustificación da necesidade dentro da xornada de traballo.

6.5. Os/As empregados/as públicos/as do Concello de Vilalba que teñan fillos/as con discapacidade terán dereito a ausentarse do traballo polo tempo indispensable para asistir a reunións de coordinación do seu centro educativo, ordinario de integración ou de educación especial, onde reciba atención, tratamento ou para acompañalo se ha de recibir apoio adicional no ámbito sanitario ou social.

6.6. Os/As empregados/as públicos/as do Concello de Vilalba que se reincorporen ao servizo efectivo á finalización dun tratamento de radioterapia ou quimioterapia, poderán solicitar unha adaptación progresiva da súa xornada de traballo ordinaria. O Concello poderá conceder esta adaptación cando a mesma coadxuve á plena recuperación funcional da persoa ou evite situacións de especial dificultade ou penosidade no desempeño do seu traballo. Esta adaptación poderá estenderse ata un mes desde a alta médica e poderá afectar ata un 25% da duración da xornada diaria, preferentemente na parte flexible da mesma, considerándose como tempo de traballo efectivo. A solicitude irá acompañada da documentación que achegue o interesado para acreditar a existencia desta situación, e o Concello deberá resolver sobre a mesma nun prazo de tres días, sen prexuízo de que, para comprobar a procedencia desta adaptación, o Concello poderá solicitar os informes do Servizo de Prevención de Riscos Laborais ou de calquera outro órgano que considere oportuno sobre o tratamento recibido ou as actividades de rehabilitación que lle foran prescritas

O prazo ao que se refire o parágrafo anterior poderá ampliarse nun mes máis cando o/a empregado/a público/a xustifique a persistencia no seu estado de saúde das circunstancias derivadas do tratamento de radioterapia ou quimioterapia.

Con carácter excepcional, e nos mesmos termos indicados, esta adaptación de xornada poderá solicitarse en procesos de recuperación doutros tratamentos de especial gravidade, debendo neste suposto analizarse as circunstancias concorrentes en cada caso.

Artigo 22º.-Xornada laboral.

1.- Sen prexuízo do dereito á negociación colectiva, a duración da xornada de traballo no Concello de Vilalba será a acordada pola Administración Estatal para as Entidades Locais.

Neste cómputo de xornada incluíranse as horas de asistencia aos cursos de formación programados ou autorizados polo correspondente órgano municipal para a capacitación e cualificación profesional ou para a adaptación a un novo posto de traballo e de asistencia obrigada, sempre que se realicen en horario laboral.

2.- A xornada ordinaria de traballo do Concello de Vilalba realizarase, con carácter xeral, nas mañás de luns a venres de 7:45 horas a 15:00 horas, salvo modificacións ou flexibilidades negociadas coa representación sindical e con independencia dos horarios específicos que se estableza nos servizos con especiais características.

A atención ao público realizarase preferentemente en horario de 09:00 a 14:00 horas de luns a venres.

3.- Horario de Verán: durante o período comprendido entre o 16 de xuño e o 15 de setembro, ambos inclusive, poderase establecer unha xornada adaptada de traballo, sendo a mesma de 8:00 horas a 14:00 horas.

Cando polas características do servizo ou do posto de traballo, non sexa posible esta adaptación, o tempo de adaptación computarase sobre a xornada anual de traballo, de tal xeito que a distribución concreta da mesma garanta unha compensación horaria semellante a dos restantes traballadores.

Perante o tempo de duración do horario de verán, o Persoal de Obras adiantará unha hora a entrada ao traballo e unha hora a saída do mesmo.

4.- En todo caso, nos supostos nos que, polas especies características do servizo ou do posto de traballo, non sexa posible esta distribución ordinaria da xornada, deberase garantir, en todo momento, o cumprimento dunha xornada equivalente, de tal xeito que a distribución concreta da mesma cumpra coa xornada mínima semanal referida.

5.- Dentro da xornada:

5.a) Todo o persoal en réxime de xornada continuada desfrutará dunha pausa de 30 minutos na xornada, que se computará como de traballo efectivo. Este descanso non deberá afectar á prestación dos servizos.

5.b) O persoal en réxime de xornada partida desfrutará de dúas pausas de 15 minutos, distribuídas nas dúas partes da xornada laboral, e no medio de cada unha delas respectivamente, computándose como de traballo efectivo.

5.c) O tempo de traballo computarase de modo que tanto ó comezo como ó remate da xornada diaria, o traballador se atope no seu posto de traballo, considerándose como traballo efectivo aquel que sexa imprescindible para recoller, ordenar e gardar roupa, materiais e útiles de traballo. A mesma consideración terá o tempo utilizado para cumprir coas normas de seguridade e hixiene.

5.d) Para o persoal que desenvolva a súa actividade en lugares de traballo non fixos ou itinerantes, o cómputo da xornada normal de traballo comezará a partir do lugar de recollida ou reunión establecido ou centro de control tanto na entrada como na saída do traballo.

5.e) Todo o persoal terá dereito a un descanso mínimo semanal de día e medio ininterrompidos que, como regra xeral, comprenderá a tarde do sábado e o domingo, sen prexuízo das particularidades fixadas, con carácter específico, nos horarios e xornadas dos servizos especiais, cuxas especiais características, non permiten a súa adaptación aos criterios xerais vixentes en materia de xornada e horario de traballo.

6. - Gratificacións por traballos extraordinarios fóra da xornada laboral.

A atención dos servizos extraordinarios fora da xornada normal de traballo terá carácter voluntario, excluídos os motivados por razóns de forza maior, sen que ninguén poida ser obrigado/a a facelas nin represaliado/a pola súa negativa.

22.6.a) Os servizos extraordinarios realizados fóra da xornada laboral terán unha consideración excepcional e terán que ser argumentados baseándose en excepcionais necesidades de servizo; en todo caso non poderán exceder de 80 horas ó ano por traballador/a.

22.6.b) Para o debido control do número de horas extraordinarias feitas, recoméndase levar un rexistro por servizos co número de horas realizado trimestralmente.

22.6.c) A compensación por horas extraordinarias, será realizada en tempo de descanso, e só excepcionalmente, de xeito motivado e ante a imposibilidade, por razóns de servizo, de dita compensación horaria, se procederá a súa compensación económica, conforme as contías fixadas neste Convenio no artigo correspondente as retribucións. Esta compensación horaria deberá materializarse, preferentemente, en xornadas de traballo completas, que deberá ser compatible, en todo caso, coa adecuada prestación dos servizos correspondentes; en casos excepcionais, en que non sexa posible a acumulación ata completar xornadas completas, poderase autorizar o goce das compensacións en tempo inferior, a excepción daqueles servizos especiais que se organicen en quendas. En todo caso, o persoal terá dereito a dispoñer de dous días libres de compensación no trimestre seguinte á data da realización, se ás horas realizadas non ten sido compensadas no dito prazo.

22.6.d) A compensación por servizos extraordinarios, se materializará conforme aos seguintes criterios; a razón de 1,5 horas por cada hora traballada de luns a sábado de mañá ou de tarde; no caso de que sexan realizadas en domingos, festivos ou noite, compensaranse con 2 horas de descanso; e no caso de que sexan realizadas en domingos ou festivos pola noite compensaranse con 2,5 horas.

As fraccións de tempo traballadas que sexan inferiores a 30 minutos non serán aboables. En ningún caso poderán presentarse ó cobro nin aboarse tempos de traballo realizados en xornadas que correspondan como días de permiso solicitados ou de vacacións.

7.- Para a determinación da compensación correspondente, ven sexa en tempo libre ou, de ser o caso, en contías económicas, aplicaranse os seguintes criterios horarios:

- Entenderase por traballo en período nocturno, o efectuado entre as 10 da noite (22:00 horas.) e as 6 da mañá (06:00 horas).
- Entenderase por traballo en período festivo, o realizado no tempo que medie entre as 22:00 horas da véspera e as 24:00 horas de cada domingo ou festivo.

Artigo 23º.-Servizos especiais ou de urxencia.

23.1. Estes servizos disporán dun sistema de quendas, atendendo á dispoñibilidade de persoal e ós servizos que se vaian realizar, respectando, en todo caso, o descanso entre xornadas, que non poderá ser inferior a 12 horas, así como o descanso semanal ininterrompido de 24 horas, que se engadirá ao anterior.

23.2. A súa xornada non excederá en cómputo anual do que se sinala para o resto do persoal.

23.3. O horario de prestación do servizo será negociado pola corporación local cos representantes dos traballadores, oídos os empregados afectados. En caso de que, como consecuencia das necesidades que poidan xurdir na prestación destes servizos especiais, e coa finalidade de proceder a unha adecuada cobertura do mesmo, o seu persoal deba prestar servizo nos seus días de libranza, procederase, por parte dos responsables dos mesmos, a unha actualización e redistribución do cuadrante de quendas inicialmente previsto, co obxecto de realizar a compensación horaria desta circunstancia, de tal xeito que a prestación nestes días de libranza non supoña un incremento respecto das horas de servizo inicialmente previstas.

23.4. Terá a consideración de hora extraordinaria, cada hora de traballo que se realice sobre a duración máxima da xornada de traballo, regulándose o seu aboamento ou compensación segundo o previsto neste Convenio.

23.5. Os calendarios de servizos especiais preverán a xornada laboral ordinaria dos mesmos, así como, de selo caso, a parte variable do horario.

A elaboración e tramitación destes calendarios rexerase polos mesmos criterios establecidos, con carácter xeral, para os calendarios ordinarios.

Artigo 24º.-Vacacións.

1.- As vacacións anuais retribuídas do persoal serán, como mínimo, de vinte e dous días hábiles anuais por ano completo de servizo, ou en forma proporcional ao tempo de servizos efectivos, e gozaranse polos traballadores, de forma obrigatoria, dentro do ano natural e ata o 31 de xaneiro do ano seguinte, sendo obrigado o goce da metade das mesmas entre o 1 de xuño e o 30 de setembro e en períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, sempre que os correspondentes períodos de vacacións sexan compatibles coas necesidades do servizo. Sen prexuízo do anterior se poderá solicitar o desfrute independentemente de ata 7 días hábiles por ano natural. Para estes efectos, os sábados non serán considerados días hábiles, salvo que nos horarios especiais se estableza outra cousa.

Ademais do anterior establecerase catro días adicionais de vacacións en función do tempo de servizos prestados polos empregados públicos do Concello co arranxo a seguinte táboa:

- Por 15 anos de antigüidade: 1 día adicional de vacacións.
- Por 20 anos de antigüidade: 2 días adicional de vacacións.
- Por 25 anos de antigüidade: 3 días adicional de vacacións.
- Por 30 anos o máis de antigüidade: 4 día adicional de vacacións.

2.- O persoal con contratos laborais temporais poderá escoller as datas das súas vacacións sen ter que facelas coincidir obrigatoriamente co ano natural, sempre que as necesidades do servizo o permitan.

3.- O plan de vacacións anuais será elaborado antes do 1 de abril de cada ano, de modo que cada traballador/a poida coñecer-las datas que lle correspondan, polo menos con dous meses de antelación á data do comezo daquelas.

4.- Nos servizos onde poidan producirse colisión de intereses respecto ó desfrute das vacacións, organizaranse as quendas de forma obrigatoria, de xeito rotativo, comezando polo/a traballador/a con maior antigüidade.

5.- As vacacións non poderán ser compensadas en metálico nin en todo nin en parte, agás cando no transcurso do ano se produza a extinción da relación de emprego do traballador/a ou sexa declarado este en situación de excedencia ou de suspensión de funcións e aínda non teña desfrutado ou completado na súa totalidade o desfrute do período vacacional.

6.- No suposto de producirse colisión de intereses entre o traballador/a afectado pola enfermidade ou por accidente e aqueles outros do seu mesmo servizo, que xa as teñen programadas, terán estes últimos preferencia sobre aquel, que en todo caso haberá de supeditarse ás necesidades do servizo.

7.- O calendario anual de vacacións poderá ser modificado con carácter individualizado, trala solicitude dos/as interesados, sempre que non exista oposición, fundamentada en razóns obxectivas do servizo, e non se afecte a intereses de terceiros no ámbito das quendas establecidas.

8.- Recoñécese o dereito á elección do período de vacacións das mulleres xestantes e á preferencia de elección das persoas con fillos menores de doce anos ou maiores dependentes ao seu coidado, cando coincidan con períodos de vacacións escolares, tendo prioridade as que reúnan a condición de proxenitor de familia numerosa.

9.- Recoñécese o dereito á fixación dun período alternativo de vacacións nos casos de coincidencia cunha incapacidade temporal derivada do embarazo, parto ou lactación natural, ou co permiso de maternidade, ou coa súa ampliación por lactación, a empregada terá dereito a gozar as vacacións en data distinta, aínda que houbera terminado o ano natural ao que correspondan. Gozarán deste mesmo dereito outro proxenitor por parto, adopción ou acollemento dun fillo.

10.- Se perante o goce do período de vacacións autorizado ou antes do seu inicio, sobreviñese o permiso de maternidade, paternidade, ou unha situación de incapacidade temporal por calquera causa, o período de vacacións quedará interrompido podendo gozarse o tempo restante nun período distinto. No caso de que a duración dos citados permisos ou de dita situación impida o goce das vacacións dentro do ano natural ao que corresponda, as mesmas poderán gozarse nos seguintes 18 meses posteriores a situación de alta.

11.- No caso de que o traballador cese por xubilación ou falecemento sen gozar das vacacións que lle corresponden, terá dereito (el ou os seus dereito habintes) a que se lle inclúa na liquidación o importe da parte proporcional das vacacións devengadas e non desfrutadas polo período de tempo traballado durante o ano.

Artigo 25º.-Permisos, licenzas, excedencias e situacións administrativas

Sen prexuízo do previsto no presente artigo, no que se refire á regulación do réxime de permisos, licenzas, excedencias e situacións administrativas do persoal laboral municipal incluído no eido de aplicación do presente Convenio, estarase ao disposto nas previsións normativas fixadas, ao respecto, pola lexislación estatal e autonómica vixente en cada momento, e que resulten máis favorables para o persoal.

a) PERMISOS

1.- Permiso por falecemento, accidente grave, enfermidade grave, hospitalización ou intervención cirúrxica dun familiar

1. Nos casos de falecemento, accidente ou enfermidades graves, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario do cónxuxe ou parella de feito ou dun familiar dentro do primeiro grao de consanguinidade ou afinidade, o persoal funcionario e o persoal laboral teñen dereito a un permiso de tres días hábiles se o suceso se produce na mesma localidade e de cinco días hábiles se o suceso se produce en distinta localidade.

2. Nos casos de falecemento, accidente ou enfermidades graves, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario dun familiar dentro do segundo grao de consanguinidade ou afinidade, o persoal funcionario e o persoal laboral teñen dereito a un permiso de dous días hábiles se o suceso se produce na mesma localidade e de catro días hábiles se o suceso se produce en distinta localidade.

3. Nos casos de falecemento, os días en que se faga uso deste permiso deberán ser consecutivos e inmediatamente posteriores ao feito que xera o dereito a el. Nos demais casos, poderá facerse uso dos días de forma descontinua mentres persista o feito causante e ata o máximo de días establecido.

En todos os casos, computarase o día do feito causante unicamente cando a persoa non preste servizos ese día e lle correspondese prestalos.

4. Para os efectos do goce deste permiso considéranse inhábiles os sábados, domingos e festivos, sen prexuízo das adaptacións que se establezan para as xornadas especiais de traballo. Non obstante, para o persoal que traballe a quendas considéranse inhábiles os días de descanso semanal obrigatorio e os festivos que o/a traballador/a teña asignados nas táboas ou cadros horarios pendentes de gozar.

5. Para o cómputo dos prazos na mesma ou distinta localidade tomarase como referencia o termo municipal da residencia habitual da persoa funcionaria ou laboral.

No caso de intervención cirúrxica sen hospitalización que requira repouso domiciliario, será a localidade en que se realice o repouso domiciliario a que se debe tomar como referencia con respecto ao termo municipal da residencia da persoa funcionaria. Neste caso, se os días de repouso domiciliario son inferiores ao tempo máximo deste permiso, este quedará limitado aos días do repouso domiciliario.

No caso de hospitalización, entenderase que esta se produce cando implique a estancia hospitalaria que inclúe unha noite e unha comida principal no centro hospitalario. Neste caso, se os días de hospitalización son inferiores ao tempo máximo deste permiso, este quedará limitado aos días de hospitalización, agás que esta hospitalización leve consigo repouso domiciliario. Neste caso, este tempo computarase para completar o período máximo permitido.

6. Se durante o gozo deste permiso sobrevén o falecemento do/da familiar, suspenderase o permiso que se viña gozando e iniciárase o cómputo dun novo permiso.

2.- Permiso por traslado de domicilio

1. Os empregados públicos do concello teñen dereito a un permiso por traslado de domicilio dun día natural de duración se o traslado ten lugar dentro da mesma localidade e de dous días naturais se implica cambio de residencia a outra localidade.

2. Se a unidade familiar está integrada por dúas ou máis persoas, a duración do permiso é de dous días naturais se ten lugar dentro da mesma localidade e de catro días naturais se implica cambio de residencia a outra localidade.

3. O permiso entenderase referido ao día en que se produza o efectivo traslado de domicilio na localidade de residencia, e cando teña unha duración superior a un día natural, gozase con carácter ininterrompido, e deberá acreditarse documentalmente o traslado, con posterioridade.

3.- Permisos para a realización de funcións sindicais, de formación sindical ou de representación do persoal

Os empregados públicos do concello teñen dereito aos permisos necesarios para a realización de funcións sindicais, de formación sindical ou de representación do persoal nos termos determinados por lei.

4.- Permiso para concorrer a exames finais, probas definitivas de aptitude e probas selectivas no ámbito do emprego público

1. Os empregados públicos do concello teñen dereito a un permiso para concorrer a exames finais ou outras probas definitivas de aptitude, así como para concorrer a probas selectivas no ámbito do emprego público. A duración deste permiso abranguerá os días da súa realización.

2. Para os efectos deste permiso, enténdese por “exames finais ou outras probas definitivas de aptitude” aquelas tendentes á obtención dun título académico ou profesional.

Non están incluídos exames ou probas de aptitude doutro carácter, como os que se realicen para obter permisos de condución de vehículos ou similares. Así mesmo, tampouco se consideran incluídas neste permiso as probas que se fan nos cursos de formación do persoal, que terán a consideración de ausencia xustificada polo tempo necesario para a súa realización.

3. No caso de que se trate de probas selectivas no ámbito do emprego público e estas se realicen fóra da Comunidade Autónoma de Galicia, poderá facilitarse, ademais, o tempo indispensable para o desprazamento. O órgano de persoal competente valorará as circunstancias do caso concreto.

5.- Permiso por lactación

1. Por lactación dun fillo ou filla menor de doce meses, os empregados públicos do concello teñen dereito a ausentarse do posto de traballo durante unha hora diaria, a cal se pode dividir en dúas fraccións de media hora, ou ben a unha redución da xornada de traballo diaria nunha hora que, a elección da persoa titular do dereito, pode aplicarse ao inicio ou ao final da xornada de traballo, ou dividirse en dúas fraccións de media hora e aplicarse ao inicio e ao final da xornada.

O tempo correspondente a este permiso pode acumularse total ou parcialmente en xornadas completas e facerse uso del en calquera momento despois do remate do período de duración do permiso por parto, adopción ou acollemento.

2. Cando se goce o permiso acumulándoo total ou parcialmente en xornadas completas, a súa duración será dun total de 150 horas, que deberán gozarse en ambos os casos ata que a/o filla/o acade os doce meses ou, no caso de adopción ou acollemento, antes de que transcorra un ano desde a efectividade da resolución xudicial ou administrativa de adopción ou acollemento, sempre que no momento desa efectividade o menor non teña feitos os doce meses.

No caso de acumulación total do tempo correspondente a este permiso, gozarse a totalidade do tempo concedido en xornadas completas, que poderán ser consecutivas ou non.

No caso de acumulación parcial do tempo correspondente a este permiso, gozarse combinando a concesión de xornadas completas coa ausencia dunha hora diaria, a cal se pode dividir en dúas fraccións de media hora, ata acadar o total do tempo concedido.

3. Nos supostos de parto, adopción ou acollemento múltiple, a duración do permiso por lactación incrementarase en proporción ao número de fillos.

4. Os empregados públicos do concello poderán facer uso deste permiso con independencia de que o outro proxenitor traballe ou non. Non obstante, só poderá ser exercido por un dos proxenitores no caso de que ambos traballen. Cando os dous proxenitores traballen, o dereito ao permiso de lactación poderá ser exercido por calquera deles ou ratearse a súa duración.

6.- Permiso por nacemento de fillos/as prematuros/as ou que por calquera outra causa deban permanecer hospitalizados a continuación do parto

1. Nos casos de nacemento de fillas/os prematuras/os ou que por calquera outra causa deban permanecer hospitalizados a continuación do parto, os empregados públicos do concello teñen dereito a ausentarse do posto de traballo durante un máximo de dúas horas diarias mentres dure o período de hospitalización, coa percepción íntegra das súas retribucións.

2. Así mesmo, nestes mesmos casos os empregados públicos do concello teñen dereito a unha redución por horas completas da súa xornada de traballo diaria de ata un máximo de dúas horas, coa diminución proporcional das súas retribucións.

3. Mentres a/o filla/o prematura/o permaneza no centro hospitalario, poderá facerse uso acumulado dos dereitos previstos nos parágrafos 1 e 2, coas repercusións retributivas que en cada caso se indica. A redución de xornada con dedución retributiva prevista no parágrafo 2 procederá tamén a partir da alta hospitalaria, mentres a/o filla/o prematura/o precise coidados, polo tempo que determine o informe médico.

7.- Permisos para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto e permisos nos casos de adopción, acollemento ou garda con fins de adopción

1. As traballadoras embarazadas teñen dereito aos permisos necesarios para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto.

2. Os empregados públicos do concello teñen dereito aos permisos necesarios para acompañar o cónxuxe ou a parella de feito á realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto.

3. Os empregados públicos do concello teñen dereito a un permiso polo tempo indispensable nos casos de adopción, acollemento ou garda con fins de adopción, para a asistencia ás preceptivas sesións de información e preparación e para a realización dos preceptivos informes psicolóxicos e sociais previos á declaración de idoneidade, que deban realizarse dentro da xornada de traballo.

4. A duración destes permisos limitarase ao tempo preciso para a súa realización e a súa concesión condicionase á xustificación previa da necesidade de realizalo dentro da xornada de traballo.

8.- Permisos para a realización de tratamentos de fecundación asistida

1. Os empregados públicos do concello teñen dereito aos permisos retribuídos necesarios para a realización de tratamentos de fecundación asistida. A duración destes permisos limitarase ao tempo preciso para a práctica dos ditos tratamentos e a súa concesión condicionase á xustificación previa da necesidade da realización daqueles dentro da xornada de traballo. Se a necesidade de desprazamento para recibir o tratamento o xustifica, a duración do permiso será de dous días hábiles.

2. Os empregados públicos do concello teñen dereito aos permisos necesarios para acompañar o cónxuxe ou a parella de feito á realización de tratamentos de fecundación asistida, nos termos establecidos pola alínea anterior.

9.- Permisos por accidente ou enfermidade moi graves

1. Nos casos de accidente ou enfermidade moi graves do cónxuxe ou parella de feito ou dun familiar dentro do primeiro grao de consanguinidade ou afinidade, os empregados públicos do concello teñen dereito a un permiso retribuído para atender o coidado desas persoas, cunha duración máxima de trinta días naturais.

2. Cada accidente ou enfermidade xera o dereito a un único permiso que, dentro da duración máxima de trinta días naturais, se pode empregar de forma separada ou acumulada.

Este permiso require un informe médico que determine que o accidente ou a enfermidade é moi grave e a necesidade de coidados para atender a persoa enferma.

10.- Permisos para o cumprimento de deberes inescusables de carácter público ou persoal, de deberes relacionados coa conciliación da vida familiar e laboral e mais de asistencia a consultas e revisións médicas

1. Os empregados públicos do concello teñen dereito aos permisos necesarios para o cumprimento de deberes inescusables de carácter público ou persoal e de deberes relacionados coa conciliación da vida familiar e laboral. A duración destes permisos limitarase ao tempo indispensable para o cumprimento dos deberes que os xustifican.

2. Así mesmo, os empregados públicos do concello teñen dereito a ausentarse do seu posto de traballo durante o tempo indispensable para a asistencia a consultas e revisións médicas, sempre que estas se deban realizar durante a xornada laboral e se atopen incluídas na carteira de servizos do sistema sanitario público.

3. O deber inescusable debe ser persoalísimo, sen posibilidade de execución por medio de representante ou substituto e, en todo caso, deberá xustificarse debidamente a imposibilidade de cumprimento deste deber fóra da xornada laboral.

Para os efectos deste permiso, enténdese por deber inescusable de carácter público ou persoal:

- a) Comparecencia obrigatoria por citacións instadas por órganos xudiciais, comisaría ou calquera outro organismo oficial.
- b) Cumprimento de deberes cidadáns derivados dun proceso electoral.
- c) Asistencia a reunións dos órganos de goberno e comisións dependentes destes cando deriven estritamente do cargo electivo de concelleira ou concelleiro, así como de deputada ou deputado, ou senadora ou senador.
- d) Asistencia como membro ás sesións dun tribunal de selección ou provisión, con nomeamento da autoridade competente.
- e) Obrigas cuxo incumprimento xeren á persoa interesada unha responsabilidade de orde civil, penal ou administrativa.
- f) O emprego de tempo necesario para facer unha doazón de sangue, medula ou plaquetas, de acordo co disposto no Real decreto 1088/2005, do 16 de setembro.
- g) Asistencia dos/das deportistas de alto nivel ás competicións de carácter internacional, así como as súas concentracións preparatorias, de acordo co disposto no Real decreto 971/2007, do 13 de xullo.

4. Considéranse deberes relacionados coa conciliación da vida familiar e laboral o exercicio de actividades inescusables vinculadas directamente ao ámbito familiar do titular do dereito. En todo caso, será requisito indispensable que se xustifique unha situación de dependencia directa respecto da persoa titular do dereito e que se trate dunha situación non protexida polos restantes permisos.

Para efectos deste permiso, enténdese por deberes relacionados coa conciliación da vida persoal e familiar, entre outros:

- a) O acompañamento ás revisións médicas, aos tratamentos de quimioterapia e radioterapia, así como ás intervencións médicas invasivas (biopsias, colonoscopias, gastroscopias e outras de características similares), das fillas e fillos discapacitados/os, das fillas e dos fillos menores de idade e das persoas maiores ao seu cargo polo tempo necesario, con aviso previo presentando a solicitude de permiso, en que se sinalará a hora prevista da consulta.

No caso de solicitar este permiso para acompañar as fillas e fillos maiores de idade, o cónxuxe ou a parella de feito, deberase acreditar que necesitan acompañamento.

Así mesmo, para estes efectos considéranse persoas maiores a cargo dos traballadores os/as familiares de primeiro grao que, pola súa idade ou estado de saúde, non se poidan valer por si mesmos para acudir á consulta. Tamén terán esta consideración os/as familiares de segundo grao con enfermidades moi graves que necesitan seguimento médico estrito e que non se poden valer por si mesmos para ir á consulta, no caso de que estean ao coidado directo do traballador ou a cargo del e sempre que neste último caso non teña familiares de 1º grao ou que estes sexan maiores e non poidan atendelos.

b) A asistencia do pai, nai, titor ou titora ás titorías convocadas polo centro escolar a que asisten os seus fillos/as ou menores ao seu cargo.

c) A asistencia do pai, nai, titor ou titora con fillos/as con discapacidade a reunións de coordinación do seu centro de educación especial onde reciba tratamento ou para acompañalo se ten que recibir apoio adicional no ámbito sanitario.

11.- Permisos por asuntos particulares

1. Ao longo do ano, os empregados públicos do concello teñen dereito a seis días de permiso por asuntos particulares, sen necesidade de xustificación.

Así mesmo, este persoal terá dereito ao gozo de dous días adicionais de permiso por asuntos particulares ao cumprir o sexto trienio, que se incrementará nun día adicional por cada trienio cumprido a partir do oitavo. O gozo destes días poderá ser exercido desde o día seguinte á data en que se xere tal dereito.

A concesión deste permiso queda condicionada ás necesidades do servizo debidamente xustificadas. Os días por asuntos particulares poderán acumularse aos días de vacacións que se poden gozar de forma independente (7 días hábiles).

Así mesmo, con carácter excepcional e condicionado ás necesidades do servizo, tamén se poderán acumular todos os días de asuntos particulares á totalidade das vacacións anuais.

2. O persoal poderá distribuír os ditos días ao longo do ano, e terase en conta que a súa ausencia non provoque unha especial dificultade no normal desenvolvemento do traballo, respectando sempre as necesidades do servizo. Cando por estas razóns non sexa posible gozar destes días antes de finalizar o mes de decembro, poderán concederse ata o 31 de xaneiro do ano seguinte.

3. Os días de asuntos particulares corresponderán polos servizos prestados cada ano natural na situación de servizo activo. Se o tempo en servizo activo foi inferior ao ano natural, gozaranse un número de días de asuntos particulares proporcionais ao tempo traballado, que se arredondarán á alza (maior ou igual ao 0,5) a favor do persoal solicitante.

Así mesmo, ao persoal que proceda da situación de servizos especiais/excedencia forzosa e da situación de servizo noutras administracións públicas, unha vez que se produza o reingreso ao servizo activo, recoñeceránselle os días de asuntos particulares relativos ao tempo efectivamente traballado en ambas as situacións e que non fosen gozados.

Para estes efectos, deberán acreditarse os días de asuntos particulares de que, de ser o caso, gozou durante as ditas situacións.

4. Os días de asuntos particulares non disfrutados non poderán ser compensados en metálico.

12. - Permiso por matrimonio ou unión de feito

1. Terá unha duración de quince días naturais ininterrompidos, con plenitude de dereitos económicos, e deberá gozarse en datas que comprendan o día do feito causante ou inmediatamente despois. Este permiso poderá acumularse ao período vacacional anual. Os/as mesmos/as cónxuxes que contraían matrimonio en sede civil e que con posterioridade o fagan en sede relixiosa non terán dereito a gozar dun novo permiso por esta causa.

2. Este permiso concederáse no caso de parellas de feito, inscritas no Rexistro de parellas de feito de Galicia ou doutra comunidade autónoma. Os conviventes que gocen deste permiso e que con posterioridade contraían matrimonio non terán dereito a gozar dun novo permiso por esta causa.

13.- Permisos para a formación militar dos reservistas voluntarios ou dos aspirantes a tal condición

Os empregados públicos do concello que teñan a condición de reservista voluntario ou aspire a adquirir tal condición ten dereito aos permisos necesarios para a realización dos períodos de formación militar, básica e específica, e de formación continuada previstos na lexislación da carreira militar.

14.- Permiso por razón de garda legal

Por razóns de garda legal, cando o traballador teña o coidado directo dalgún menor de doce anos, de persoa maior que requira especial dedicación ou dunha persoa con discapacidade que non desempeñe actividade retribuída, terá dereito a unha redución dun tercio ou un medio da xornada de traballo, coa diminución proporcional das súas retribucións.

Terá o mesmo dereito o empregado público que precise encargarse do coidado directo dun familiar ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade que, por razóns de idade, accidente ou enfermidade, non se poida valer por si mesmo e que non desempeñe actividade retribuída.

15.- Permiso para atender o coidado dun familiar

Por ser preciso atender o coidado dun familiar de primeiro grao, o traballador terá dereito a solicitar unha redución de ata o 50% da xornada laboral, con carácter retribuído, por razóns de enfermidade moi grave e polo prazo

máximo dun mes, prorrogable en circunstancias excepcionais e atendendo á extrema gravidade da enfermidade padecida, ata un período máximo de dous meses.

Se houbese máis dun titular deste dereito polo mesmo feito causante, o tempo de gozo desta redución poderase ratear entre eles, respectando, en todo caso, o prazo máximo dun mes ou, se é o caso, o de dous meses.

16.- Permisos dos empregados públicos por motivos de conciliación da vida persoal, familiar e laboral, por razón de violencia de xénero e para as vítimas de terrorismo e os seus familiares directos

a) Permiso por parto

1. Nos casos de parto, a nai traballadora ten dereito a un permiso retribuído de vinte semanas ininterrompidas, que se distribuirán a elección da persoa titular do dereito, sempre que seis semanas sexan inmediatamente posteriores ao parto.

2. A duración do permiso previsto neste artigo ampliarase nos casos e polos períodos que a seguir se determinan:

a) Discapacidade do fillo, dúas semanas máis.

b) Partos múltiples, dúas semanas máis por cada fillo a partir do segundo.

c) Partos prematuros e aqueles nos cales, por calquera outra causa, o neonato deba permanecer hospitalizado a continuación do parto, tantos días como o neonato se encontre hospitalizado, ata un máximo de trece semanas adicionais.

3. Cando os dous proxenitores traballen, a nai poderá optar por que o outro proxenitor faga uso dunha parte determinada e ininterrompida do período do permiso posterior ao parto, de forma simultánea ou sucesiva ao da nai, sen que nos casos de aproveitamento simultáneo a suma dos períodos de duración do permiso poida exceder os límites establecidos neste artigo. O outro proxenitor poderá seguir facendo uso do permiso por parto aínda que no momento previsto para a reincorporación da nai ao traballo esta se encontre en situación de incapacidade temporal.

4. Nos casos de falecemento da nai, o exercicio do dereito ao permiso previsto neste artigo corresponderá ao outro proxenitor, descontándose, de ser o caso, o período de duración do permiso consumido pola nai falecida.

5. Do permiso previsto neste artigo pódese facer uso a xornada completa ou a tempo parcial, cando as necesidades do servizo o permitan e nos termos que regulamentariamente se determinen.

6. Durante a duración do permiso previsto neste artigo os empregados públicos do concello poden participar nos cursos de formación que convoque a Administración pública.

b) Permiso por adopción ou acollemento

1. Nos casos de adopción ou acollemento, tanto preadoptivo como permanente ou simple, os empregados públicos do concello teñen dereito a un permiso retribuído de vinte semanas ininterrompidas, do que se fará uso, por elección da persoa titular do dereito, en calquera momento posterior á efectividade da resolución xudicial pola que se constitúa a adopción ou á efectividade da decisión administrativa ou xudicial de acollemento, sen que en ningún caso un mesmo menor poida dar dereito a varios períodos de aproveitamento deste permiso.

2. A duración do permiso previsto neste artigo ampliarase nos casos e polos períodos que a seguir se determinan:

a) Discapacidade do menor adoptado ou acollido, dúas semanas máis.

b) Adopción ou acollemento múltiple, dúas semanas máis por cada menor adoptado ou acollido a partir do segundo.

3. Cando os dous proxenitores traballen, o período de duración do permiso distribuirase a elección deles, que poderán facer uso do permiso de forma simultánea ou sucesiva, sempre en períodos ininterrompidos e sen que nos casos de aproveitamento simultáneo a suma dos períodos de duración do permiso poida exceder os límites establecidos neste artigo.

4. Do permiso previsto neste artigo pódese facer uso a xornada completa ou a tempo parcial, cando as necesidades do servizo o permitan e nos termos que regulamentariamente se determinen.

5. Durante a duración do permiso previsto neste artigo os empregados públicos do concello poden participar nos cursos de formación que convoque a Administración pública.

6. Os supostos de adopción ou acollemento, tanto preadoptivo como permanente ou simple, recollidos neste artigo son os que así se establezan na normativa aplicable na Comunidade Autónoma de Galicia, debendo ter o acollemento simple unha duración non inferior a un ano.

c) Especialidades nos casos de adopción ou acollemento internacional

1. Nos casos de adopción ou acollemento internacionais, os empregados públicos do concello teñen dereito, se fose necesario o desprazamento previo ao país de orixe do menor, a un permiso de ata tres meses de duración, fraccionables a elección da persoa titular do dereito, e durante os cales se percibirán exclusivamente as retribucións básicas.

2. Con independencia do previsto na alínea anterior, nos casos recollidos por este apartado o permiso por adopción ou acollemento pode iniciarse ata catro semanas antes da efectividade da resolución xudicial pola que se constitúa a adopción ou da efectividade da decisión administrativa ou xudicial de acollemento.

d) Permiso do outro proxenitor por nacemento, acollemento ou adopción dun fillo

1. Nos casos de nacemento, acollemento ou adopción dun fillo, os empregados públicos do concello que non estean a gozar do permiso por parto ou por adopción ou acollemento previsto neste convenio teñen dereito a un permiso retribuído de cinco semanas ininterrompidas de duración, do cal se fará uso a partir da data do nacemento, da efectividade da decisión administrativa ou xudicial de acollemento ou da efectividade da resolución xudicial pola que se constitúa a adopción. Nos casos de parto, adopción ou acollemento múltiple, a duración deste permiso incrementarase nunha semana máis.

2. O permiso previsto neste artigo é independente do uso compartido do permiso por parto ou por adopción ou acollemento.

3. Os empregados públicos do concello que estean a gozar do permiso por parto ou por adopción ou acollemento pode facer uso do permiso previsto neste apartado inmediatamente a continuación do remate do período de duración daquel nos seguintes supostos:

a) Cando a persoa titular do dereito falecese antes da utilización íntegra do permiso.

b) Se a filiación do outro proxenitor non está determinada.

c) Cando en resolución xudicial ditada en proceso de nulidade, separación ou divorcio, iniciado antes da utilización do permiso, se lle recoñece á persoa que estea a gozar del a garda do fillo ou da filla.

e) Garantía de dereitos

Nos permisos regulados nesta sección os empregados públicos do concello ten recoñecidas, con carácter xeral, as seguintes garantías:

a) O período de duración destes permisos computarase como de servizo efectivo para todos os efectos.

b) A plenitude dos seus dereitos económicos e os do outro proxenitor empregado público durante todo o período de duración do permiso e, de ser o caso, durante os períodos posteriores ao remate daquel, se, de acordo coa normativa aplicable, o dereito a percibir algún concepto retributivo se determina en función do período de aproveitamento do permiso.

c) O dereito a se reintegrar ao seu posto de traballo en termos e condicións que non lle resulten menos favorables que o aproveitamento do permiso, así como a se beneficiar de calquera mellora nas condicións de traballo que lle puidese corresponder durante a súa ausencia.

f) Permiso por razón de violencia de xénero sobre os/as traballadores/as

As faltas de asistencia dos traballadores vítimas de violencia de xénero, totais o parciais, terán a consideración de xustificadas polo tempo e nas condicións en que así o determinen os servizos sociais de atención ou de saúde segundo proceda.

Así mesmo, os/as traballadores/as vítimas de violencia sobre a muller, para facer efectiva súa protección ou seu dereito de asistencia social integral, terán dereito á redución da xornada con diminución proporcional da retribución, ou a reordenación do tempo de traballo, a través da adaptación do horario, da aplicación do horario flexible o de outras formas de ordenación do tempo de traballo que sexan aplicables, nos termos que para estes supostos estableza a Administración Pública competente en cada caso.

g) Permiso por coidado de fillo menor afectado por cancro ou outra enfermidade grave

O persoal terá dereito, sempre que ambos proxenitores, adoptantes ou acolledores de carácter preadoptivo ou permanente traballen, a unha redución da xornada de traballo de cando menos a metade da duración de esta, percibindo as retribucións íntegras con cargo aos presupostos do Concello, para o coidado, durante a hospitalización e tratamento continuado, do fillo menor de idade afectado polo cancro (tumores malignos, melanomas ou carcinomas) ou por calquera outra enfermidade grave que implique un ingreso hospitalario de longa duración e requira a necesidade do seu coidado directo, continuo e permanente acreditado por informe do Servizo Público de Saúde ou órgano administrativo sanitario da Comunidade Autónoma ou, no seu caso, da entidade sanitaria concertada correspondente e, como máximo, ata que o menor cumpra os 18 anos.

Cando concorran en ambos proxenitores, adoptantes ou acolledores de carácter preadoptivo ou permanente, polo mesmo suxeito e feito causante, as circunstancias necesarias para ter dereito a este permiso ou, no seu caso, poidan ter a condición de beneficiarios da prestación establecida para este fin no Réxime da Seguridade Social que lles sexa de aplicación, o persoal terá dereito á percepción das retribucións íntegras durante o tempo que dure redución da súa xornada de traballo, sempre que o outro proxenitor, adoptante ou acolledor de carácter preadoptivo ou permanente, sen prexuízo do dereito á redución da xornada que lle corresponda, non cobre as súas retribucións íntegras en virtude deste permiso ou como beneficiario da prestación establecida para este fin no Réxime da Seguridade Social que lle sexa de aplicación. En caso contrario, só se terá dereito á redución de xornada, coa conseguinte redución de retribucións.

Asemade, no suposto de que ambos presten servizos no Concello este poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns fundadas no correcto funcionamento do servizo.

h) Permiso para as vítimas de terrorismo e os seus familiares directos

Para facer efectivo o seu dereito á protección e á asistencia social integral, os traballadores que sufrisen danos físicos ou psíquicos como consecuencia da actividade terrorista, o seu cónxuxe ou persoa con análoga relación de afectividade, e os fillos dos feridos e falecidos, sempre que ostenten a condición de empregados públicos e de vítimas do terrorismo de acordo coa lexislación vixente, así como os empregados públicos ameazados nos termos do artigo 5 da Lei 29/2011, do 22 de setembro, de Recoñecemento e Protección Integral ás Vítimas do Terrorismo, previo recoñecemento do Ministerio do Interior ou de sentenza xudicial firme, terán dereito á redución da xornada con diminución proporcional da retribución, ou á reordenación do tempo de traballo, a través da adaptación do horario, da aplicación do horario flexible ou doutras formas de ordenación do tempo de traballo que sexan aplicables, nos termos que estableza a Administración competente en cada caso.

Ditas medidas serán adoptadas e mantidas no tempo en tanto que resulten necesarias para a protección e asistencia social integral da persoa á que se concede, xa sexa por razón das secuelas provocadas pola acción terrorista, xa sexa pola ameaza á que se atopa sometida, nos termos previstos regulamentariamente.

i) Permiso ás traballadoras en estado de xestación

Recoñécese ás empregadas públicas en estado de xestación, un permiso retribuído, a partir do día primeiro da semana 37 de embarazo, ata a data do parto.

No suposto de xestación múltiple, este permiso poderá iniciarse o primeiro día da semana 35 de embarazo, ata a data de parto.

b) LICENZAS

1.- Licenza por risco no embarazo ou durante o período de lactación natural

1. Nos casos de risco no embarazo previstos na lexislación de prevención de riscos laborais en que non sexa posible a adaptación das condicións de traballo, ou esta non elimine o risco, nin sexa posible o cambio de posto ou de funcións da empregada pública embarazada, esta ten dereito a unha licenza durante o período de tempo necesario para a protección da súa saúde e a do feto, mentres persista a imposibilidade de reincorporarse ao seu posto de traballo ou a outro posto compatible co seu estado.

2. Así mesmo, nos casos de risco durante o período de lactación natural do fillo menor de doce meses previstos na lexislación de prevención de riscos laborais, as empregadas públicas teñen dereito a unha licenza nos mesmos termos regulados na alínea anterior.

3. Garantirase a plenitude de dereitos económicos das empregadas públicas durante o período de gozo das licenzas reguladas neste artigo nos termos previstos polo apartado cuarto do artigo 146 da Lei 2/2015, do 29 de abril, do emprego público de Galicia.

2.- Licenzas por asuntos propios

Por asuntos propios poderá concederse unha licenza sen retribución e a súa duración acumulada non poderá, en ningún caso, exceder os tres meses cada dous anos de prestación de servizos efectivos, de acordo cos seguintes criterios:

1. A concesión desta licenza está subordinada ás necesidades do servizo debidamente xustificadas e terá a duración que solicite o traballador. Non obstante, a incorporación ao centro de traballo producirase, en todo caso, nun día laborable de prestación de servizos.

2. Durante o gozo desta licenza os empregados públicos están en servizo activo e, polo tanto, suxeitos ao réxime xeral de incompatibilidades regulado na Lei 53/1984, do 26 de decembro, de incompatibilidades do persoal ao servizo das administracións públicas.

3. Para poder gozar desta licenza os empregados públicos teñen que acreditar dous anos de servizos efectivos prestados na Administración. No caso de persoal interino ou de persoal laboral temporal, estes dous anos computaranse desde o último nomeamento ou contrato.

4. O prazo para o cómputo dos dous anos para o gozo dunha nova licenza de asuntos propios debe comezar a computarse no momento en que remate o goce da licenza anterior, sen que sexa posible que, unha vez gozado o máximo total previsto de tres meses, se conceda outra licenza por tres meses ata que transcorran dous anos naturais.

Non obstante, poderá concederse, antes de que transcorran os dous anos, unha nova licenza polos días que proporcionalmente correspondan ao tempo en que se permaneceu en servizo activo.

5. Os tres meses de goce desta licenza teñen que estar comprendidos dentro dos dous anos seguintes ao seu inicio.

3.- Licenzas por enfermidade

1. As enfermidades que impidan o normal desempeño das funcións públicas darán lugar, sempre que non proceda a xubilación por declaración de incapacidade permanente, a licenzas que se concederán consonte o establecido no réxime da Seguridade Social que resulte aplicable.

2. Os dereitos económicos dos empregados públicos do concello durante o período de gozo das licenzas reguladas neste artigo e as súas prórrogas serán as establecidas no artigo 47 deste convenio.

4.- Licenzas para a realización de estudos sobre materias directamente relacionadas coa Administración pública

1. Poderase conceder esta licenza para a realización de estudos sobre materias directamente relacionadas coa Administración pública, por un período de seis meses, e percibiranse exclusivamente as retribucións básicas.

2. Esta licenza pode concederse igualmente aos empregados públicos en prácticas que xa estean prestando servizos remunerados na Administración, durante o tempo que se prolongue o curso selectivo ou o período de prácticas.

Se os servizos como empregados públicos se prestan na mesma Administración en que se adquiriu a condición de persoal en prácticas, poderá optarse entre percibir as retribucións básicas que correspondan como persoal laboral ou as retribucións previstas para o persoal en prácticas.

Se os servizos como persoal laboral se prestan nunha Administración distinta daquela en que se adquiriu a condición de persoal en prácticas, percibiranse necesariamente as retribucións fixadas nesta última para o persoal en prácticas.

3. A concesión destas licenzas está subordinada, en todo caso, ás necesidades do servizo debidamente xustificadas e require informe favorable do órgano competente en materia de xestión de persoal.

5.- Licenzas para a participación en proxectos ou programas de cooperación para o desenvolvemento e de acción humanitaria

1. Pódense conceder licenzas ao persoal laboral para a participación en proxectos ou programas de cooperación para o desenvolvemento e de acción humanitaria por un período non superior a seis meses, nos casos en que non proceda o outorgamento da comisión de servizos prevista na alínea cuarta do artigo 26 da Lei 3/2003, do 19 de xuño, de cooperación para o desenvolvemento, ou na norma que o substitúa. Estas licenzas poderán ter carácter retribuído, nos supostos e cos requisitos que regulamentariamente se determinen.

2. A concesión das licenzas reguladas neste artigo está subordinada, en todo caso, ás necesidades do servizo.

6.- Licenza para supostos de hospitalización prolongada

O persoal terá dereito a unha licenza sen retribución de ata un mes de duración no caso de hospitalización prolongada por enfermidade grave ou enfermidade que implique repouso domiciliario del ou da cónxuxe, da parella de feito ou de parentes que convivan co traballador ou a traballadora.

c) DEFINICIÓNS

Para os efectos do disposto en materia de permisos e licenzas, enténdese por:

a) Familiar de primeiro grao por consanguinidade e afinidade e familiar de segundo grao por consanguinidade ou afinidade o que se reflicte no seguinte cadro:

TITULAR/CÓNXUXE OU PARELLA DE FEITO				
1º GRAO:	PAIS	SOGROS	FILLOS	XENRO/NORA
2º GRAO:	ABÓS	IRMANS	CUÑADOS	NETOS

Enténdese asimilado ao fillo ou á filla o menor en acollemento preadoptivo, acollemento familiar permanente ou acollemento familiar simple de duración superior a un ano.

Así mesmo, enténdese asimilado a familiar de primeiro grao o cónxuxe ou a parella de feito.

b) Parella de feito: é a que, respecto da persoa de referencia, mantén unha relación que pode acreditar a través da inscrición nun rexistro público oficial de parellas de feito.

c) Requerir especial dedicación: supón que é preciso que o suxeito reciba tratamento, atención, coidados ou asistencia continuada de terceiras persoas debido a problemas de saúde, entendida esta última como benestar físico, psíquico ou social.

d) Convivencia: relación baseada na cohabitación no mesmo domicilio.

e) Ter ao seu cargo: relación de dependencia que non implica convivencia.

f) Coidado directo: relación de dependencia que implica convivencia.

g) Enfermidade moi grave: considérase como tal aquela que con tal carácter determine o facultativo no correspondente informe médico.

h) Enfermidade grave: considéranse enfermidades graves as enunciadas no anexo do Real decreto 1148/2011, do 29 de xullo, para a aplicación e o desenvolvemento no sistema da Seguridade Social da prestación económica por coidado de menores afectados por cancro ou outra enfermidade grave ou na norma que o substitúa, ou cando así o determine o informe médico que clasifique unha enfermidade como grave, de acordo co disposto no citado real decreto.

d) EXCEDENCIAS e SITUACIÓNS ADMINISTRATIVAS

A excedencia do persoal Laboral do Concello de Vilalba poderá ser voluntaria ou forzosa:

1) Excedencia forzosa:

dará dereito a conservación do posto e ao cómputo da antigüidade da súa vixencia, e se concederá pola designación ou elección para un cargo público que imposibilite a asistencia ao traballo. O reingreso deberá ser solicitado dentro do mes seguinte ao cese no cargo público.

2) Excedencia Voluntaria:

Os traballadores con alomenos unha antigüidade de 1 ano teñen dereito a que se lle recoñeza a posibilidade de situarse en excedencia voluntaria por un prazo non menor de catro meses e non maior de cinco anos. Este dereito só poderá ser exercitado polo mesmo traballador si han transcorrido catro anos dende o remate da anterior excedencia voluntaria.

3) Excedencia por prestar servizos no sector público:

1. Sen prexuízo do disposto na normativa sobre incompatibilidades, procede declarar, de oficio ou por solicitude da persoa interesada, na situación de excedencia por prestación de servizos no sector público:

a) O persoal que acceda, por promoción interna ou por outros sistemas de acceso, a outros corpos ou escalas en calquera Administración pública e non lle corresponda quedar noutra situación administrativa.

b) O persoal que pase a prestar servizos como persoal directivo con contrato laboral de alta dirección en calquera Administración pública ou en organismos, axencias ou entidades do sector público. Para estes efectos, considéranse incluídas no sector público as sociedades mercantís e fundacións que reúnan os requisitos exixidos pola lexislación aplicable segundo a Administración pública a que estean vinculadas ou da cal dependan.

2. As persoas que se atopen na situación de excedencia por prestación de servizos no sector público non devindicarán retribucións, nin será computable o tempo que permanezan nela para os efectos de ascensos, trienios e dereitos no réxime da Seguridade Social que sexa aplicable.

Malia o disposto no parágrafo anterior, no suposto regulado na letra b) da alínea primeira desta excedencia o tempo de servizos prestados en organismos, axencias ou entidades do sector público computarase só para os efectos de antigüidade, unha vez que se reingrese ao servizo activo, coa excepción dos prestados en sociedades mercantís ou fundacións.

4) Excedencia por agrupación familiar:

1. O persoal ten dereito á excedencia por agrupación familiar, sen que sexa exixible o requisito de ter prestado un tempo mínimo de servizos previos nin un prazo de permanencia nela, cando o cónxuxe ou a parella de feito resida noutra localidade por ter obtido e estar desempeñando un posto de traballo de carácter definitivo como persoal funcionario de carreira ou como persoal laboral fixo en calquera das administracións públicas, dos organismos públicos e das entidades de dereito público vinculados ou dependentes delas, nos órganos constitucionais ou do poder xudicial e órganos similares das comunidades autónomas, así como na Unión Europea ou en organizacións internacionais.

2. As persoas que se atopen na situación de excedencia por agrupación familiar non devindicarán retribucións, nin será computable o tempo que permanezan nela para os efectos de ascensos, trienios e dereitos no réxime da Seguridade Social que sexa aplicable.

5) Excedencia por coidados familiares:

1. O persoal ten dereito a un período de excedencia por coidado de familiares de duración non superior a tres anos, sen que sexa exixible o requisito de ter prestado un tempo mínimo de servizos previos, nos seguintes casos:

a) Para atender ao coidado de cada fillo, tanto cando o sexa por natureza como por adopción ou acollemento permanente ou preadoptivo, contando desde a data de nacemento ou, de ser o caso, da efectividade da resolución xudicial ou administrativa.

b) Para atender ao coidado dun familiar que se atope ao seu cargo, ata o segundo grao inclusive de consanguinidade ou afinidade, cando, por razóns de idade, accidente, enfermidade ou discapacidade, non poida valerse por si mesmo e non desempeñe actividade retribuída.

2. Pódese facer uso de forma fraccionada do período da excedencia regulada neste apartado.

3. O período de excedencia será único por cada suxeito causante. Cando un novo suxeito causante dea orixe a unha nova excedencia, o inicio do período desta poñerá fin, de ser o caso, ao que se viñese gozando.
4. No caso de que dúas persoas xeren o dereito á excedencia regulada neste artigo polo mesmo suxeito causante, a Administración poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas relacionadas co funcionamento dos servizos.
5. Durante o período de excedencia, o desempeño de actividades retribuídas está suxeito a autorización previa consonte as regras establecidas na normativa sobre incompatibilidades.
6. O tempo de permanencia na situación regulada neste artigo compútase para os efectos de trienios, carreira e dereitos no réxime da Seguridade Social que sexa aplicable, e reservárase o posto de traballo que se ocupe con carácter definitivo. Se se ocupa un posto de traballo con carácter provisional, a reserva manterase mentres o posto non se cubra polos procedementos previstos nesta lei.
7. O persoal que se encontre na situación regulada neste artigo pode participar nos cursos de formación que convoque a Administración.
8. O persoal interino ten dereito á excedencia regulada neste artigo, ben que a reserva do posto de traballo se manterá unicamente mentres non concorran ningunha das causas de cesamento previstas para esta clase de persoal.

6) Excedencia por violencia de xénero:

1. As traballadoras vítimas de violencia de xénero, para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral, teñen dereito a solicitar a situación de excedencia sen que sexa exigible o requisito de ter prestado un tempo mínimo de servizos previos nin un prazo de permanencia nesta situación.
2. Durante os seis primeiros meses de permanencia nesta situación tense dereito á reserva do posto de traballo que se desempeñase, e o devandito período computarase para os efectos de antigüidade, carreira e dereitos no réxime da Seguridade Social que resulte aplicable. Cando as actuacións xudiciais así o esixan, este período prorrogarase por prazos de tres meses, ata un máximo total de dezoito, con idénticos efectos aos sinalados anteriormente, co fin de garantir a efectividade do dereito de protección da vítima.
3. Durante os tres primeiros meses da excedencia regulada neste artigo, a traballadora ten dereito a percibir as súas retribucións íntegras e, de ser o caso, as prestacións familiares por fillo a cargo.
4. As traballadoras interinas teñen dereito á excedencia regulada neste artigo, ben que a reserva do posto de traballo se manterá unicamente mentres non concorran ningunha das causas de cesamento previstas para esta clase de persoal.

7) Situacións administrativas:

Para a determinación do alcance, contido e condicións xerais das situacións administrativas do persoal laboral será de aplicación a Lei 2/2015, do 29 de abril, do emprego público de Galicia ou a normativa vixente, en cada momento, para o persoal laboral ao servizo das administracións locais de Galicia, en todo aquilo que sexa compatible co tipo de relación laboral dos interesados, así como co Texto Refundido do Estatuto dos Traballadores e restante normativa laboral aplicable, sendo de aplicación, en cada caso, a norma máis favorable ao traballador.

8) Rehabilitación da condición de persoal laboral:

Nos casos de extinción da relación de servizo como consecuencia de perda da nacionalidade ou de xubilación por incapacidade permanente para o servizo, a persoa interesada, unha vez desaparecida a causa obxectiva que a motivou, pode solicitar a rehabilitación da súa condición de persoal laboral, que lle será concedida logo da acreditación documental da desaparición da devandita causa.

Se a solicitude de rehabilitación se presenta antes de que transcorran dous anos desde a extinción da relación de servizo como consecuencia de xubilación por incapacidade permanente para o servizo, o persoal laboral reincorporarase ao último posto de traballo que ocupase con carácter definitivo, o cal lle quedará reservado durante ese período de tempo.

Artigo 26º.- Común a permisos e licencias; criterios de tramitación e xestión

1. Todo o persoal que realice funcións administrativas ou teña acceso e dispoña dos medios informáticos necesarios para relacionarse electrónicamente no centro ou posto de traballo, deberá realizar por medios electrónicos todas as comunicacións relativas á tramitación de todo tipo de solicitudes de permisos e licencias.

A tal efecto, o Concello de Vilalba asignará a ditos traballadores unha ficha do empregado na aplicación de expediente electrónico, dende a que deberán tramitar e archivar as súas solicitudes (no suposto de modificacións nas aplicacións informáticas que supoñan un novo xeito de tramitación, ditarase circular da Alcaldía, na que se establecerá o procedemento correspondente).

2. Respecto do persoal que non realice funcións administrativas e que non dispoña dos medios informáticos necesarios para relacionarse electrónicamente, presentarán as súas solicitudes por escrito na unidade/departamento encargado da xestión ordinaria de recursos humanos.

3.- As comunicacións dos permisos sobrevidos, ou imprevisibles (permisos de natureza causal), deberán facer, verbalmente, e conxuntamente, ao departamento/unidade de recursos humanos e ao responsable do servizo/unidade correspondente. En calquera caso, presentárase a oportuna xustificación documental do permiso dentro do prazo de sete días naturais contados a partir da data de comezo do mesmo. En caso contrario, procederáse a descontar das percepcións salariais a parte proporcional correspondente, nos termos previstos no presente documento.

4. Con carácter xeral, os permisos e licenzas deberán solicitarse con cinco días hábiles de antelación, como mínimo, e dita solicitude deberá conter a conformidade do responsable do servizo/unidade, salvo os casos de urxente necesidade, nos que será aplicable o indicado no punto anterior.

Poderanse tramitar un máximo de dous días de permiso por asuntos propios, nos que sexa imposible a súa solicitude con antelación por as causas recollidas no punto 3, debendo seguirse o trámite alí establecido.

Nos casos en que o responsable do servizo/unidade negúese a dar a súa conformidade, deberá achegar informe aclaratorio respecto dos motivos da súa negativa.

Asemade, nos casos en que sexa imposible conseguir que o responsable do servizo/unidade revise, e de conformidade, de ser o caso, á solicitude, o empregado deberá achegar, xunto co modelo formalizado de petición de permisos, un escrito no que se sinalen as causas de tal circunstancia (ausencia do responsable, imposibilidade de localización).

5.- A tramitación das solicitudes efectuarase obrigatoriamente no modelo normalizado existente o efecto e deberá contar coa autorización do responsable de área e o Alcalde ou Concelleiro Delegado.

Unha vez tramitado, o permiso electrónico archivarase directamente na ficha do empregado, ou farase chegar o departamento de recursos humanos de tramitarse en papel.

6. A concesión dos permisos e licenzas corresponde ao Alcalde-Presidente ou persoa en quen delegue.

7. As licenzas e permisos debidamente tramitados e xustificados constitúen un dereito do persoal municipal, polo que calquera resolución negativa de permisos ou licenzas será debidamente motivada e argumentada. En caso de producirse resolución denegatoria o interesado terá dereito a ser escoitado, acompañándose, si así o decide, a representación legal dos traballadores.

De conformidade co establecido no apartado anterior, as solicitudes formuladas en forma e prazo (de acordo ao establecido nas presentes instrucións), serán resoltas e notificadas aos solicitantes coa debida antelación á data en que deba comezar o permiso ou licenza solicitados. En calquera caso, e a efectos do sentido do silencio administrativo, deberase estar ao disposto no Real Decreto 1777/1994, de 5 de agosto.

CAPÍTULO IX

CONDICIÓNS PROFESIONAIS

Artigo 27º.- Principio xeral de acceso á Administración local e sistemas de selección.

1. A selección do persoal laboral ao servizo do Concello de Vilalba realizarase de acordo coa oferta de emprego público, mediante convocatoria pública e a través do sistemas de concurso, oposición ou concurso-oposición libre, segundo o caso, nos que se garantan, os principios constitucionais de igualdade, mérito e capacidade, así como o de publicidade.

2. En todo caso, na selección do seu persoal laboral, o Concello de Vilalba estará ao disposto no presente convenio, no título IV da Lei 7/2007 de 12 de abril, do Empregado Público, no Real Decreto 364/1995, do 10 de marzo, polo que se aproba o Regulamento Xeral de Ingreso do persoal ao servizo da Administración Xeral do Estado, no Decreto 95/1991, do 20 de marzo, polo que se aproba o Regulamento de selección do persoal da Administración da Comunidade Autónoma Galega e no Real Decreto 896/1991, do 7 de xuño, polo que se aproban as regras básicas e programas mínimos do procedemento de selección dos funcionarios de Administración Local, así como na restante normativa que, en cada momento, resulte aplicable

Artigo 28º.- Acceso.

28.1. O ingreso do persoal ao servizo do Concello de Vilalba realizarase a través da oferta de emprego público, con total respecto ós principios básicos de acceso á función pública, de conformidade cos postulados constitucionais de igualdade, mérito e capacidade, establecendo como mecanismos de garantía os seguintes.

28.2. Publicidade da convocatoria nos diarios oficiais, (BOP, DOG, BOE) e, polo menos nun xornal de tirada provincial, no caso de postos de persoal fixo, e no BOP ou nun xornal de tirada provincial, no caso de postos de persoal temporal; en todo caso para este último tipo de persoal, e como mínimo, as convocatorias serán expostas e publicadas nos taboleiros de anuncios do concello.

28.3. Nas probas eliminatorias garantirase o anonimato dos aspirantes naquelas probas en que sexa posible.

28.4. Os criterios xerais de cada convocatoria, tanto de persoal fixo como temporal, así como para a promoción interna e provisión de postos de traballo, serán negociados na Mesa Xeral de Negociación do Concello de Vilalba. Os criterios xerais do persoal interino serán comunicadas á representación legal dos traballadores.

28.5. Os órganos de selección adecuarán o seu funcionamento, composición e actuacións aos criterios e normas previstas nas disposicións normativas sinaladas anteriormente. En calquera caso, ditos órganos serán colexiados e a súa composición deberá axustarse aos principios de imparcialidade e profesionalidade dos seus membros, así como aos criterios de paridade vixentes en cada momento.

28.6. Os Tribunais e/ou Comisións de Selección estarán integrados, de conformidade co establecido no Real Decreto Lexislativo 5/2015, de 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público, no Decreto 364/95, de 10 de marzo, de ingreso do Persoal ó servizo da Administración do Estado, por un número impar de membros, non inferior a 5 (excepto nos procesos de contratación temporal ou interino que será de 3), con seus respectivos suplentes, debendo posuír a totalidade destes un nivel de titulación igual ou superior ao esixido para o ingreso no grupo profesional do que se trate. Na súa composición debe atenderse ao artigo 48 do Decreto Lexislativo 2/2015, do 12 de febreiro, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade.

O persoal de elección ou de designación política, os funcionarios interinos e o persoal temporal e eventual non poderán formar parte dos órganos de selección.

A pertenza aos órganos de selección será sempre a título individual, non podendo ostentarse esta en representación ou por conta de ningún.

28.7. Para poder participar nos procesos selectivos convocados na Administración local será necesario reuni-los requisitos, establecidos no artigo 56 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 ou lexislación vixente en cada momento.

28.8. Os contratos de persoal laboral que teñan a súa orixe nunha subvención das distintas administracións públicas competentes, rexeranse polas normas recollidas na correspondente orde de convocatoria. As bases de selección se elaborarán especificamente para cada un destes procesos, e recollerán e valorarán axeitadamente as especiais circunstancias que se deriven das devanditas ordes, tales coma prazos de execución, requisitos dos/as candidatos/as, méritos a valorar e, no seu caso, contidos e tipoloxía das probas de selección entre outros aspectos.

Artigo 29º.- Procesos e sistemas selectivos

1. Os procesos selectivos terán carácter aberto e garantirán a libre concorrência, sen prexuízo do establecido para a promoción interna e das medidas de discriminación positiva previstas neste Convenio e na normativa vixente. Os órganos de selección velarán polo cumprimento do principio de igualdade de oportunidades entre sexos.

2. Os procedementos de selección coidarán especialmente a conexión entre o tipo de probas a superar e a adecuación ao desempeño das tarefas dos postos de traballo convocados, incluíndo, no seu caso, as probas prácticas que sexan precisas. As probas poderán consistir na comprobación dos coñecementos e a capacidade analítica dos aspirantes, expresados de forma oral ou escrita, na realización de exercicios que demostren a posesión de habilidades e destrezas, na comprobación do dominio de linguas estranxeiras e, no seu caso, na superación de probas físicas.

3. Os procesos selectivos que inclúan, ademais das preceptivas probas de capacidade, a valoración de méritos dos aspirantes, só poderán outorgar a devandita valoración unha puntuación proporcionada que non determinará, en ningún caso, por si mesma, o resultado do proceso selectivo.

4. O Concello poderá crear órganos especializados e permanentes para a organización de procesos selectivos, podéndose encomendar estas funcións aos Institutos ou Escolas de Administración Pública.

5. Para asegurar a obxectividade e a racionalidade dos procesos selectivos, as probas poderán completarse coa superación de cursos, de períodos de prácticas, coa exposición curricular polos candidatos, con probas psicotécnicas ou coa realización de entrevistas. Igualmente poderán esixirse recoñecementos médicos.

6. Os sistemas selectivos do persoal laboral serán os de oposición e concurso oposición, que deberán incluír en todo caso unha ou varias probas para determinar a capacidade dos aspirantes e establecer a orde de prelación. Só en supostos excepcionais, debidamente motivados se poderá utilizar o sistema de concurso, que consistirá, unicamente, na valoración de méritos.

7. Os Órganos de selección non poderán propoñer o acceso á condición persoal municipal dun número superior de aprobados ao de prazas convocadas, agás que estea previsto na convocatoria. No obstante cando se produzan renuncias dos aspirantes seleccionados antes do seu nomeamento ou toma de posesión, o órgano convocante poderá requirir do órgano de selección unha relación complementaria de aspirantes que sigan aos propostos co fin do seu nomeamento como titulares das prazas.

8. A prestación de servizos noutras administracións públicas valorarase en méritos.

9. Nos sistemas de selección que se realicen para o acceso ás prazas do Concello terá que demostrarse o coñecemento da lingua galega. As bases das convocatorias establecerán a forma para a súa avaliación.

Artigo 30º.- Selección do persoal temporal

1. A selección do persoal laboral temporal farase de acordo cos principios de igualdade, mérito e capacidade, así como o de publicidade. O referido sistema deberá permitir a máxima axilidade na selección, en razón da urxencia

requirida para o desempeño transitorio dos postos de traballo ou das funcións correspondentes, e tendo en conta o establecido nos artigos 23 e 200 da Lei 2/2015, do 29 de abril, do emprego público de Galicia.

En todo caso, o persoal laboral temporal deberá reunir os requisitos xerais de titulación e as demais condicións esixidas para participar nas probas de acceso aos correspondentes postos fixos.

2.-Os/as opositores/as que superaran satisfactoriamente as probas selectivas e non obtivesen posto, integrarán unha lista de agarda para futuras contratacións pola vía de urxencia, cunha limitación na vixencia da referida lista ata a próxima convocatoria ou, no seu defecto, ata un máximo de tres anos. Ditas listas serán públicas e o persoal será contratado pola orde correlativa na que figure nas mesmas.

En calquera caso, para a xestión e regulación das devanditas listas de agarda, así como para a regulación xeral dos procesos de selección de persoal funcionario temporal elaborárase, no marco da negociación colectiva, un regulamento que conteña as normas e criterios aplicables ao respecto. En tanto o mesmo non sexa aprobado e publicado, a cobertura das vacantes que puideran existir esixirá, en todo caso, a convocatoria pública con libre concorrência e o respecto dos principios xerais sinalados no presente artigo, así como na restante normativa de aplicación.

3. Cando, excepcionalmente e en función da duración do seu contrato, non existan listas ou así se estableza nas bases da convocatoria, acudírase para a provisión de vacantes ao Servizo Galego de Colocación, solicitando a dita entidade a remisión do Curriculum Vitae e demais información que resultase precisa para realizar unha valoración obxectiva dos posibles candidatos.

Artigo 31º.-Oferta de emprego público.

31.1. As necesidades de recursos humanos, dotadas orzamentariamente, que non sexan susceptibles de seren cubertos por persoal da corporación da que se trate constituirán a oferta de emprego público, unha vez negociada na mesa de negociación e co comité de empresa, axustándose ó que dispoña a Lei de orzamentos xerais do Estado, cada ano. Nas ofertas de emprego público deberá figura-lo número porcentual que a lexislación vixente reserva a persoas con minusvalía, especificando a denominación e características das prazas.

31.2. En ningún caso poderá constituír como mérito para acceder á función pública ter desempeñado un posto de traballo con carácter eventual.

31.3. As necesidades de recursos humanos, con asignación orzamentaria, que deban cubrirse coa incorporación de persoal de novo ingreso, e que sexan obxecto de inclusión na Oferta de Emprego Público, comportarán a obriga de convocar os correspondentes procesos de selección para as prazas comprometidas, fixando un prazo máximo para a convocatoria dos mesmos; en calquera caso, a execución dos procesos non poderá superar o máximo legal fixado ao respecto que, no momento de asinar o presente Convenio, se sitúa nun prazo máximo improrrogable de tres anos.

31.4.- O do Concello de Vilalba, previa negociación cos representantes sindicais, aprobará e publicará anualmente no BOP dentro do prazo de 1 mes desde a aprobación dos orzamentos a oferta de emprego público o instrumento similar.

31.5.- De acordo co establecido no artigo 37.1 e o artigo 61.7 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, as bases xerais e específicas das convocatorias dos distintos procesos selectivos serán negociadas coa Mesa Xeral de Negociación.

Artigo 32º. - Carreira profesional e promoción interna. Principios xerais

1. O persoal laboral fixo do Concello de Vilalba terá dereito ao desenvolvemento persoal a través da promoción profesional e a carreira profesional.

A carreira profesional é o conxunto ordenado de oportunidades de ascenso e expectativas de progreso profesional conforme aos principios de igualdade, mérito e capacidade.

En base ao desenvolvemento normativo existente ao respecto, o Concello comprométese ao desenvolvemento dun modelo de Carreira Profesional baseado nos seguintes principios xerais;

- a. Recoñécese o dereito do persoal laboral municipal á súa promoción profesional.
- b. Dita promoción comprenderá no só a progresión de natureza vertical, senón tamén sistemas de progresión profesional dentro do posto de traballo desenvolvido, é dicir, unha carreira horizontal. Ámbolos dous sistemas de progresión non son excluíntes entre si, polo que os traballadores do Concello poderán progresar simultaneamente en ambas modalidades, sempre e cando se tivesen implantado nun mesmo eido.
- c. A relación de postos de traballo, ou instrumento organizativo similar vixente no Concello, configúrase como instrumento que posibilita a progresión vertical, conforme ao sistema de provisión vixente en cada momento.
- d. A avaliación do desempeño e a competencia profesional adquirida constituirán elementos esenciais no desenvolvemento da carreira profesional.
- e. A xestión das necesidades de Recursos Humanos rexerase polo criterio de preferencia do persoal do Concello para a cobertura das vacantes de prazas ou postos, mediante os respectivos procedementos de promoción interna e provisión de postos.

f. Os Plans de Formación procurarán que os traballadores públicos, ademais de mellorar nos coñecementos e habilidades que teñen relación directa co desempeño dos seus postos de traballo, poidan adquirir os coñecementos e habilidades que permitan o seu progreso profesional, e que esta formación superior sexa tida en conta como mérito á hora de participar en convocatorias de promoción interna ou de provisión de postos de traballo.

g. Ademais das modalidades de carreira profesional previstas no presente capítulo, o verdadeiro impulso ao progreso profesional vén dado pola orientación a este propósito das diferentes ferramentas de xestión de Recursos Humanos, que para a consecución dun verdadeiro pulo á carreira profesional deben ter necesariamente un proceso de xestión e actualización áxil.

h. O sistemas e procedementos que, en desenvolvemento dos criterios xerais establecidos no presente texto, así como na restante normativa de aplicación, ao respecto da Carreira profesional, sexa necesario concretar, serán obxecto de negociación coa Representación Legal dos Traballadores.

2. En todo caso, en todo o non regulado, de xeito específico, no presente Convenio, estarase ao previsto na normativa que resulte aplicable, en cada momento, ao persoal funcionario so servizo da Administración Local de Galicia, en todo aquilo que sexa compatible co tipo de relación laboral dos interesados, e sen prexuízo das peculiaridades que se poidan derivar do regulado no presente Convenio e na restante normativa laboral.

Artigo 33º. - Réxime e modalidades de Carreira Profesional

As modalidades de desenvolvemento profesional do persoal laboral serán as que de seguido se relacionan, cuxa materialización se fará efectiva de conformidade cos criterios fixados, ao respecto no presente Convenio; en todo caso, en todo o non regulado, de xeito específico, no presente Convenio, estarase ao previsto na normativa que resulte aplicable, en cada momento, ao persoal funcionario municipal, en todo aquilo que sexa compatible co tipo de relación laboral dos interesados, e sen prexuízo das peculiaridades que se poidan derivar do regulado no presente Convenio e da normativa laboral básica.

a) Carreira horizontal, que consiste na progresión de grao, categoría, chanzos ou outros conceptos análogos, sen necesidade de cambiar de posto de traballo e con criterios obxectivos de avaliación e valoración do desempeño e traxectoria profesional.

b) Carreira vertical, que consiste no ascenso na estrutura de postos de traballo a través dos sistemas de provisión vixentes en cada momento.

c) Promoción interna vertical, que consiste no ascenso dende unha categoría e/ou grupo ou subgrupo profesional a outro superior.

d) Promoción interna horizontal, que consiste no acceso a categorías do mesmo subgrupo ou grupo de clasificación profesional, conforme aos criterios vixentes en cada momento.

Os/as Traballadores/as do Concello de Vilalba poderán progresar simultaneamente nas modalidades de promoción ou carreira horizontal e vertical.

Artigo 34º. - Promoción Interna. Modalidades e criterios reguladores

1. A promoción interna consiste no ascenso dende un grupo ou subgrupo profesional a outro superior (promoción interna vertical) ou dentro do mesmo grupo ou subgrupo (promoción interna horizontal).

2. As condicións e alcance xerais do exercicio do dereito á promoción interna do persoal municipal serán obxecto de negociación coa Representación Legal dos Traballadores, no seo da Mesa Xeral de Negociación do persoal do Concello de Vilalba, e con anterioridade á aprobación do cadro de persoal orzamentario e OEP correspondente, en función das necesidades de persoal existentes, respectando, en calquera caso, os criterios xerais establecidos no presente texto e na normativa de referencia aplicable en cada momento.

a) Promoción interna vertical

1. Para poder participar nestes procesos os traballadores municipais deberán, posuír a titulación esixida para o ingreso á praza á que se opta, ter unha antigüidade de polo menos dous anos no grupo e/ou categoría, así como reunir os requisitos e superar as probas que para cada caso se establezan.

2. A promoción interna realizarase mediante procesos selectivos que garantan os principios constitucionais de igualdade, mérito e capacidade, así como os establecidos, segundo a normativa vixente, para o acceso ao emprego público.

3. As devanditas convocatorias deberán respectar, en todo caso, os principios de igualdade, mérito e capacidade, e deberán levarse a cabo en procesos separados dos de ingreso que se desenvolverán en convocatorias independentes.

4. Para o acceso por promoción interna ás prazas do grupo I esixirase estar en posesión do título universitario de Grao. Naqueles supostos nos que a Lei esixa outro título universitario será este o que se teña en conta.

5. Poderá participar nos procesos de promoción dentro do grupo IV o persoal municipal que, carecendo da titulación esixida, acredite unha antigüidade mínima de dez anos no seu grupo de pertenza ou ben teña unha

antigüidade mínima de cinco anos e supere os cursos de formación que se determinen polos órganos da Corporación.

6. As prazas reservadas a promoción interna que non se cubran por este procedemento acumularanse ás de cobertura libre.

b) Promoción interna horizontal

O traballadores municipais poderán acceder a outras categorías encadradas no mesmo grupo que teñan asignadas funcións substancialmente coincidentes no seu contido profesional e no seu nivel técnico, sempre que estean na posesión da titulación esixida en cada caso e superen os procesos selectivos establecidos a tal efecto.

Poderán ser eximidos dalgunha das probas aqueles traballadores que procedan da mesma área de especialidade profesional que a correspondente á categoría á que se pretende promocionar.

c) Promoción interna cruzada

No seo da Mesa Xeral de negociación do persoal do Concello de Vilalba determinaranse os Corpos e Escalas de funcionarios aos que poderá acceder o persoal laboral dos grupos e categorías profesionais equivalentes ao Grupo de titulación correspondente ao Corpo ou Escala a que se pretenda acceder, sempre que desempeñen funcións substancialmente coincidentes ou análogas no seu contido profesional e no seu nivel técnico, se deriven vantaxes para a xestión dos servizos, se encontren en posesión da titulación académica requirida e superen as correspondentes probas selectivas.

Artigo 35º.- Provisión de postos de traballo, mobilidade e permutas

1. A provisión de postos e mobilidade do persoal laboral municipal se realizará de conformidade cos mesmos criterios e normas legalmente aplicables, en cada momento, ao persoal funcionario ao servizo da Administración Local de Galicia, en todo aquilo que sexa compatible co tipo de relación laboral dos interesados, e sen prexuízo das peculiaridades que se poidan derivar do regulado no presente Convenio e da normativa laboral básica.

2. En todo caso, o Concello proverá os postos de traballo mediante procedementos baseados nos principios de igualdade, mérito, capacidade e publicidade.

3. O sistema ordinario de provisión de postos de traballo de persoal laboral será o concurso e, de xeito excepcional, e naqueles supostos en que así o prevea a RPT ou instrumento de ordenación de persoal similar, a libre designación. De calquera xeito deberase garantir, en ambos casos, a convocatoria pública.

4.- Os postos de traballo vacantes, cando a súa provisión se considere urxente e inaprazable, poderán ser provistos mediante adscrición provisional, con carácter temporal ou provisional con persoal laboral fixo. O traballador deberá pertencer a mesma categoría e reunir os requisitos para o desempeño do posto de traballo. No caso de que existiren varias persoas solicitantes, adxudicarase en atención a antigüidade no concello. A adscrición terá unha duración máxima dun ano, prorrogable por outro.

5.- As Permutas entre persoal laboral da Administración Local se rexeran pola mesma normativa que para o persoal funcionario do Concello de Vilalba.

Artigo 36º.- Adaptación dos postos de traballo ás particulares condicións psicofísicas dos traballadores municipais.

36.1 As partes asinantes do presente Convenio se comprometen a realizar cantas actuacións fosen necesarias para garantir a plena adecuación do desempeño laboral dos traballadores municipais as súas particulares condicións psicofísicas e ao seu singular estado de saúde. Adecuación que, de calquera xeito, deba materializarse, en primeiro termo, e de xeito preferente, coa revisión das funcións e tarefas habituais, sen necesidade da crear, con este única finalidade, novos postos.

En todo caso, antes de proceder á dita adaptación funcional, haberá que comprobar que as novas tarefas asignadas resultan necesarias e útiles dentro da actividade ordinaria do servizo ao que se atopa adscrito cada empregado, e que a súa asignación singularizada ao devandito traballador non supón un prexuízo ou grave alteración do adecuado funcionamento do mesmo; circunstancias que deberían ser acreditadas mediante informe do responsable directo do servizo, no que, asemade, tamén se deberían propoñer outras posibles tarefas a desenvolver, de xeito ordinario, polo traballador afectado, e compatibles co seu estado de saúde e o correcto funcionamento do servizo en cuestión.

A adaptación funcional por motivos de saúde deberá revestir carácter temporal e revisable naqueles supostos nos que, das particulares condicións psicofísicas motivadores da mesma, poida deducirse ou esperarse unha posible evolución positiva e/ou incluso a súa desaparición, circunstancias estas que xustificarian a recuperación da totalidade das atribucións funcionais propias do posto/praza e do perfil profesional do empregado en cuestión.

36.2. A segunda actividade é unha situación administrativa especial que ten por obxecto fundamental garantir unha adecuada aptitude psicofísica dos traballadores mentres permanezan en activo, asegurando a eficacia no servizo.

Na situación de segunda actividade permanecerase ata o pase á xubilación ou a outra situación que non poderá ser a de servizo activo, agás no caso de que a causa de pase á situación de segunda actividade fose a insuficiencia

das aptitudes psicofísicas e a mesma teña desaparecido, suposto no que o traballador deberá reintegrarse ao seu posto de orixe.

En función da dispoñibilidade de persoal e das necesidades orgánicas e funcionais do Concello, os traballadores que pasen á situación de segunda actividade poderán ocupar aqueles postos de traballo que o Concello sinala na relación de postos de traballo, previa negociación.

Durante o pase a segunda actividade, o traballador que ocupe destino percibirá a totalidade das retribucións xerais que veña percibindo no momento do seu paso á situación de segunda actividade.

36.3. Coa finalidade de desenvolver as previsións contidas, no presente Convenio, ao respecto da adaptación dos postos de traballo ás particulares condicións psicofísicas dos traballadores municipais, así como no tocante ao réxime de segunda actividade, as partes asinantes se comprometen á elaboración dun regulamento comprensivo dos criterios, normas e procedementos aplicables ao respecto.

Artigo 37º.- Incompatibilidades.

A todo o persoal incluído no ámbito de aplicación deste Convenio aplicaráselle o réxime de incompatibilidades de conformidade coas normas estatais e autonómicas vixentes na materia.

Artigo 38º.- Uso da lingua galega e da linguaxe non sexista.

Os traballadores/as do Concello de Vilalba teñen o dereito e o deber de desenvolver-la súa actividade laboral e profesional no idioma galego, como lingua da Comunidade Autónoma e, en particular, da Administración local, e polo tanto acceder a vías de formación lingüística en relación co seu posto de traballo.

O Concello de Vilalba proporcionará os instrumentos axeitados para propiciar un coñecemento adecuado da lingua galega. Os traballadores/as do Concello de Vilalba teñen dereito a asistir a cursos de aprendizaxe, perfeccionamento e especialización do idioma galego, dentro do horario de traballo. Nos mesmos termos o Concello de Vilalba facilitará o seu persoal os coñecementos necesarios para a implantación dunha linguaxe non sexista na Administración Local e o seu fomento na totalidade das relacións sociais, culturais e artísticas segundo o previstos no art.14.11 da LO 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.

Os traballadores e traballadoras do Concello de Vilalba, teñen o dereito e o deber de desenvolver-la súa actividade laboral e profesional facendo uso da linguaxe non sexista. (en aplicación do previsto no art. 14.11 da LO 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes)

O tempo investido na asistencia ós devanditos cursos será computado como tempo efectivo de traballo.

No caso de que os cursos de galego non se realicen dentro dun plan de formación lingüística do persoal ao cargo do Concello de Vilalba ou non sexan organizados por esta, este aboará, se é o caso, e logo da xustificación documental, as axudas de custo e os gastos de desprazamento pertinentes.

CAPÍTULO X

SISTEMA RETRIBUTIVO

Artigo 39º.- Estrutura retributiva.

Sen prexuízo do fixado no presente Capítulo, a estrutura retributiva do persoal laboral incluído no eido de aplicación do presente Convenio, será a mesma que a establecida para os funcionarios ao servizo da Administración Xeral do Estado (Presupostos Xerais do Estado) e do Concello de Vilalba en cada momento.

Con este obxectivo, o Concello de Vilalba comprométese á elaboración dunha relación de postos de traballo ou instrumento organizativo similar, para a ordenación dos recursos humanos, que permita a fixación dunha estrutura de postos e das retribucións vinculadas aos mesmos. As partes asinantes do presente convenio colectivo márcanse como obxectivo rematar a elaboración de dita RPT no prazo de 6 meses dende a aprobación deste convenio colectivo.

En tanto non se teña aprobado a RPT e os traballadores non cubran con carácter definitivo un posto de traballo contemplado na mesma, o sistema retributivo aplicable será o que se fixa no Anexo I do presente Convenio, conforme á estrutura e contías salariais contempladas no mesmo.

En todo caso, aquel persoal que actualmente ten unha retribución anual superior á establecida no referido Anexo I respectaráselle os seus dereitos económicos adquiridos e consolidados, polo que seguirá percibindo a súa actual retribución e manterá así mesmo a súa actual estrutura salarial.

En todo caso, o sistema retributivo que se define no referido Anexo I, resultará aplicable ao persoal laboral fixo, indefinido, e temporal. O persoal vinculado ou contratado con cargo a programas e/ou plans obxecto de financiamento e/ou subvención externa, percibirá as retribucións que se fixen pola propia orde de convocatoria ou norma reguladora de ditos programas e/ou subvencións. Non obstante, sempre que o programa ou plan non sinala as retribucións que debe percibir este persoal, o Concello determinará o seu salario de acordo co previsto no Anexo I.

A estrutura retributiva do persoal laboral ao que, nos termos do anteriormente sinalado, lle resulta de aplicación o réxime retributivo definido no Anexo I do presente Convenio, unificarase baixo os seguintes conceptos retributivos:

39.1. Retribucións básicas:

Estas retribucións comprenden o soldo base, trienios e pagas extraordinarias, reguladas polas disposicións legais vixentes en cada momento, de acordo coas que corresponden ó grupo profesional en que se atope clasificado o traballador/a, de conformidade co sistema de clasificación fixado no presente Convenio.

a) **O soldo**, que se asigna en función da pertenza a cada subgrupo, ou grupo de clasificación profesional cando este non teña subgrupo, en que se organizan os postos de traballo.

b) **Os trienios**, consistentes nunha cantidade igual para cada subgrupo, ou grupo de clasificación profesional cando este non teña subgrupo, por cada tres anos de servizo na grupo profesional correspondente.

Para estes efectos computaranse a totalidade dos servizos prestados mediante relación laboral ou estatutaria en calquera administración pública. Así mesmo, o período de prestación do servizo militar obrigatorio ou da prestación social substitutoria tamén será computado a efectos de trienios.

No caso de que o traballador preste os seus servizos sucesivamente en diferentes categorías de distinto grupo, terá dereito a seguir percibindo os trienios devengados en grupos anteriores. O cómputo da fracción para completar un trienio no grupo dende que se promociona se valorará a favor do grupo superior acadado.

Os traballadores que á entrada en vigor do presente convenio colectivo estivesen percibindo trienios ou complementos de antigüidade nunha contía e/ou con un sistema diferente ao establecido neste apartado, consolidarán a contía de dito trienio ou complemento de antigüidade que perciban. Non obstante, os trienios que se perfeccionen a partir da entrada en vigor do presente convenio colectivo serán devengados na forma e contías establecidas no presente convenio.

c) **As pagas extraordinarias**, que serán dúas ao ano por un importe mínimo cada unha delas dunha mensualidade do soldo e trienios e das retribucións complementarias.

39.2. Retribucións complementarias:

a) **O Complemento do posto**, que se asigna en función da pertenza a cada grupo de clasificación profesional en que se organizan os postos de traballo e de acordo co Anexo I do presente convenio.

b) **O complemento de produtividade** destinado a retribuír o especial rendemento, a actividade extraordinaria e o interese ou iniciativa con que o traballador desempeña o seu traballo.

O límite global da súa contía será fixado nos orzamentos anuais. En todo caso, a dotación da partida será equivalente como mínimo ao 0,5% da contía asignada no capítulo I dos orzamentos municipais.

A súa asignación, que corresponderá á Alcaldía, realizarase conforme criterios obxectivo de reparto e asignación individualizada. Os devanditos criterios serán obxecto de negociación coa representación legal dos traballadores e posterior aprobación por parte do Pleno. As cantidades que perciba cada traballador serán públicas. Trala entrada en vigor do presente convenio, as partes asinantes do mesmo comprométense a iniciar, coa maior brevidade posible, un proceso de negociación dos criterios de regulación e reparto do Complemento de Produtividade.

c) **As gratificacións por servizos extraordinarios** fóra da xornada laboral, non poderán en ningún caso ser fixas na contía, nin periódicas no súa percepción.

A compensación por horas extraordinarias, será realizada en tempo de descanso de acordo co establecido no artigo 22.6.d e só excepcionalmente, de xeito motivado e ante a imposibilidade, por razóns de servizo, de dita compensación horaria, se procederá a súa compensación económica, conforme cos criterios fixados a continuación:

GRUPOS	HORA EXTRA NORMAL (+1,5)	HORA EXTRA EN DOMINGO, FESTIVO, DIA DE DESCANSO OU NOITE (+ 2)	HORA EXTRA EN DOMINGO, FESTIVO, DIA DE DESCANSO E NOITE (+ 2,5)
I	23,71 €	35,57 €	47,42 €
II	19,65 €	29,48 €	39,30 €
III	16,47 €	24,71 €	32,94 €
IV	15,09 €	22,64 €	30,18 €
V	13,89 €	20,84 €	27,78 €

d) Complemento Persoal: Cando os empregados públicos, como consecuencia da aprobación da futura RPT, experimenten unha diminución no total das súas retribucións anuais, terán dereito a un complemento persoal pola diferenza, co obxectivo de respectar os seus dereitos económicos adquiridos e consolidados. Dito complemento experimentará o incremento que determine, para cada exercicio, a Lei de Presupostos Xerais do Estado e restante normativa de aplicación.

39.3. Contía das retribucións básicas e complementarias

a) As retribucións básicas (soldo e trienios) dos traballadores do Concello devengarase, cada ano, na contía e coa periodicidade previstas na correspondente Lei de Presupostos Xerais do Estado, de conformidade cos grupos profesionais de pertenza, e de acordo co Anexo I do presente convenio e coas seguintes equivalencias:

- O grupo I percibirán as retribucións básicas na contía correspondente para o subgrupo A1 de funcionarios.
- O grupo II percibirán as retribucións básicas na contía correspondente para o grupo A2 de funcionarios.
- O grupo III percibirán as retribucións básicas na contía correspondente para o subgrupo C1 de funcionarios.
- O grupo IV percibirán as retribucións básicas na contía correspondente ao subgrupo C2 de funcionarios.
- O grupo V percibirán as retribucións básicas na contía correspondente ás Agrupacións Profesionais de funcionarios.

b) O Complemento do posto devengarase na contía e periodicidade previstas no Anexo I do presente Convenio.

39.4.- Traballos de superior categoría e substitucións

En caso de necesidade, o órgano competente poderá habilitar ó persoal laboral para substitucións do persoal do concello e para a realización de funcións propias de postos de traballo dunha escala ou categoría inmediatamente superior e sempre que conte coa titulación requirida para dito posto e que veñan a producirse estas por vacantes, baixas médicas (de duración mínima dunha semana) ou vacacións soamente poderán ser cubertas temporalmente por persoal do concello pertencentes a grupos inmediatamente inferiores. Nos supostos nos que non existan traballadores/as dese grupo ou habéndoos exista incompatibilidade manifesta de cargos nese grupo, poderán nomearse do seguinte grupo inferior, dando conta desto ó Comité de Empresa, Xunta de Persoal ou delegados/as de persoal.

O persoal laboral que desempeñe un posto de traballo dunha escala ou grupo superior percibirá a deferencia das retribucións establecidas entre o seu posto e o posto superior para o que foi nomeado.

Cando se trate de vacante a duración de dita situación terán unha duración máxima de dous anos prorrogable por outro, en caso de non haberse cuberto o posto con carácter definitivo.

Artigo 40.- Indemnizacións, gratificacións e participación en tribunais ou órganos de selección de persoal.

No que se refire ao réxime de indemnizacións por razón do servizo, gratificacións especiais e participación en tribunais ou órganos de selección de persoal, estarase ao disposto nas previsións normativas fixadas, ao respecto, pola lexislación estatal ou autonómica vixente en cada momento que resulte máis favorable.

a) INDEMNIZACIÓNS POR RAZÓN DO SERVICIO:

1.- Os/as empregados/as municipais percibirán as indemnizacións por razón do servizo que lles correspondan, de acordo coa normativa básica. Darán orixe a indemnización ou compensación por razón de servizo os supostos previstos no Real Decreto 462/2002, do 24 de maio e demais normativa de aplicación.

2.- Os/as traballadores/as do Concello de Vilalba que por razón dos cometidos propios dos postos de traballo que desempeñen, se vexan obrigados/as a desprazarse, dentro e fora do casco urbano, o Concello disporá do sistema de transporte, de conformidade co establecido na normativa vixente.

3.- Serán abonados como conceptos de carácter extra salarial, axustándose ao establecido no Real Decreto 462/2002 de 24 de marzo, BOE 129 de 30 de maio de 2002, modificado por Orden EHA/3770/2005 do Ministerio de Economía e Facenda polo que se revisan ás contías por indemnización por uso de vehículo como gastos de locomoción e dietas, á Resolución 2 de decembro de 2005 da Secretaría de Estado de Facenda e Presupostos polo que se revisa as contías das dietas en territorio nacional e asistencias a tribunais (B.O.E. de 3 de decembro de 2005), e na Resolución de 9 de febreiro de 2018, conxunta da Secretaría do Estado de Funcións Pública e da Secretaría do Estado de Presupostos e Gastos, pola que se ditan instrucións sobre comisión de servizo con dereito a indemnización ou na normativa vixente en cada momento.

4.- Sen prexuízo do anterior, o importe da indemnización a percibir como gastos de viaxe por uso do vehículo particular establécese en 0,19 € por km percorrido polo uso de automóbiles e 0,078 € por motocicletas.

5.- O desprazamento deberá ser ordenado polo/a xefe/a do servizo co Vº Bº do Alcalde ou Concelleiro/a Delegado/a, agás casos de urxencia.

b) INDEMNIZACIÓN ESPECIAL.

Se define como a compensación que corresponde polos danos, perdas ou gastos extraordinarios que se produzan sobre o patrimonio do/a empregado/a por razón ou como consecuencia dos servizos encomendados.

A avaliación exacta da contía que corresponde a este concepto corresponderá á Xunta de Goberno, logo de examinar tanto o ditame pericial oportuno como o informe do correspondente órgano de representación sindical.

c) PARTICIPACIÓN EN TRIBUNAIS OU ÓRGANOS DE SELECCIÓN DE PERSOAL.

Aos efectos de percepción de asistencias, os órganos de selección deste Concello se clasifican de conformidade co establecido na normativa vixente en cada momento.

A indemnización por asistencia a sesións de tribunais ou comisións de seleccións para o acceso ou promoción no emprego público serán as seguintes, segundo o grupo da praza seleccionada:

Categoría	I	II	III
Presidente/secretario	45,89	42,83	39,78
Vocal	42,83	39,78	36,72

Categoría primeira: acceso a prazas dos subgrupos A1 ou A2 ou grupos laborais asimilables.

Categoría segunda: acceso a prazas dos subgrupos B, C1 e C2 ou grupos laborais asimilables.

Categoría terceira: acceso a prazas do grupo A.P. ou grupos laborais asimilables.

Artigo 41º.-Nómina.

Tódalas percepcións do persoal local realizaranse a través da nómina, establecéndose a prohibición de facelo doutro xeito. O cobro da nómina efectuarase como moi tarde o último día do mes, derivándose responsabilidades noutro caso. A nómina que se deriva do libro de rexistro de persoal deberá conter tódolos datos persoais precisos e os conceptos retributivos detallados e en concreto, sempre de xeito claro, o importe bruto, as deducións e o importe líquido, procurando a maior transparencia e claridade posibles.

Artigo 42º.- Recoñecemento de servizos prestados.

Recoñécese, con carácter xeral, ao persoal laboral incluído dentro do eido de aplicación deste Convenio, a totalidade dos servizos indistintamente prestados polos/as mesmos/as en calquera Administración Pública.

Se considerarán servizos efectivos tódolos indistintamente prestados en calquera Administración Pública, tanto en calidade de funcionario/a, como os prestados en réxime de contratación administrativa ou laboral.

O devengo dos respectivos trienios efectuarase, previo recoñecemento formal individualizado polo órgano municipal competente e de oficio, aplicando ós mesmos o valor que corresponda ós do corpo, escala, plantilla ou praza con funcións análogas ás desempeñadas durante o tempo de servizos prestados que se recoñezan.

Cando os servizos computables a que se refiren os parágrafos anteriores, non cheguen a completar un trienio, serán considerados como prestados nesta Administración, para así ser tidos en conta, a efectos de trienios, seguindo a orde cronolóxica da prestación dos servizos sucesivos.

Para a concreta aplicación das prescricións contidas no presente artigo, se utilizarán por aplicación analóxica, as previsións contidas no Real Decreto 1.461/1.982, de 25 de xuño, polo que se ditan normas de aplicación da Lei 70/1.978, de 26 de decembro, de recoñecemento de servizos previos na Administración Pública.

Artigo 43º.- Non discriminación en materia de retribucións e outros.

Entenderanse nulos e sen efecto os preceptos regulamentarios, as cláusulas dos Acordos Colectivos, os pactos individuais e as decisións unilaterais do Concello que conteñan discriminacións desfavorables por razón de idade ou cando conteñan discriminacións favorables ou adversas no emprego, así como en materia de retribucións, antigüidade, xornada e demais condicións de traballo por circunstancias de sexo, orixe, estado civil, raza, condición social, ideas relixiosas ou políticas, adhesión ou non a sindicatos e ó seus acordos, vínculos de parentesco con outros/as traballadores/as na empresa e lingua dentro do Estado español.

CAPÍTULO XI

CONDICIÓNS ECONÓMICAS E SOCIAIS

Artigo 44º.- Constitución dun fondo social.

1. O Concello de Vilalba dotará, nos seus presupostos municipais anuais, unha partida ou fondo para o financiamento de gastos de natureza social e sanitaria do todo o seu persoal, incluído o laboral. A dotación desta partida, así como as accións financiadas con este fondo, serán obxecto de negociación na Mesa Xeral de Negociación do Persoal do Concello de Vilalba. En todo caso, a dotación da partida será equivalente como mínimo ao 0,3% da contía asignada no capítulo I dos orzamentos municipais.

2. A xestión e a asignación individualizada do importe desta partida realizarase de conformidade co Regulamento de Acción social que deberá ser aprobado polo Pleno no prazo de tres meses a partir da publicación do presente Convenio no BOP, previa negociación cos representantes dos traballadores do Concello.

Artigo 45º.-Anticipos:

45.1. Os traballadores incluídos no eido de aplicación do presente Convenio poderán percibir un anticipo de ata 3.000 euros brutos, debéndose reintegra-lo devandito anticipo en doce, dezoito ou vinte catro mensualidades; estes anticipos serán concedidos sen xuro ningún.

45.2. Desde o mes seguinte á percepción do anticipo detraeráse da nómina do traballador/a en cuestión, a cantidade correspondente a dividi-la contía global do anticipo entre o número de mensualidades para a súa devolución.

45.3. O traballador/a non poderá solicitar un novo anticipo ata que non remate a amortización do anteriormente solicitado.

Artigo 46º.- Asistencia xurídica

46.1. O Concello de Vilalba garantirá a prestación de asistencia xurídica especializada a tódolos traballadores/as que a precisen por razón de conflitos con terceiros derivados da prestación do servizo.

46.2. Así mesmo, asume as posibles responsabilidades civís que puideran derivar de prestación do servizo dos traballadores propios, excepto no caso de negligencia debidamente probada.

46.3. Para estes efectos, o concello subscribirá unha póliza que garanta unha cobertura adecuada por este concepto.

46.4. Do mesmo xeito, concertará unha póliza de seguro colectivo de accidentes para os seus traballadores/as, que cubra os riscos de morte e incapacidade laboral permanente. Con este fin solicitará ofertas - orzamentos de varias entidades, co obxecto de establece-los importes concretos de indemnización, que deberán ser negociados coa representación sindical.

46.5. De acordo co artigo 29 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, o Concello destinará o porcentaxe da masa salarial que se fixe nas correspondentes leis de Presupostos Xerais do Estado a financiar apartacións a plans de pensións de emprego ou contratos de seguro colectivo que inclúan a cobertura da continxencia de xubilación.

Artigo 47º.- Réxime de retribucións en procesos de baixa por incapacidade temporal.

O réxime retributivo aplicable en situacións de incapacidade temporal do persoal laboral incluído no eido de aplicación do presente Convenio, adecuarase aos criterios que a continuación se relacionan, sen prexuízo das adecuacións que proceda realizar como consecuencia das previsións e limitacións normativas vixentes, en cada momento, ao respecto desta materia:

Aboarase a todo o persoal ao servizo do concello dende o primeiro día en situación de incapacidade temporal, un complemento, ata alcanzar o 100% das retribucións ordinarias que se veñan percibindo no mes anterior ao de causarse a incapacidade.

Igualmente, o persoal municipal tamén percibirá un complemento á prestación económica que perciba ata acadar o 100% das retribucións nos supostos seguintes:

- Nos permisos por parto, adopción, acollemento e paternidade. Nestes supostos, durante todo o período que comprenda o permiso aboarase á persoa empregada os complementos necesarios para percibir o 100% das retribucións.
- Supostos de risco durante o embarazo e risco durante a lactación natural. Nestes supostos durante todo o período de suspensión do traballo por calquera de ambos riscos aboaranse á persoa empregada os complementos necesarios para percibir o 100% das retribucións.

As devanditas situacións deberán ser acreditadas mediante a prescrición médica, parte de baixa ou calquera outro medio fidedigno da situación que a causa. A falta de presentación do xustificante que corresponda implicará que a incapacidade temporal se tramitará conforme ao disposto no seguinte apartado.

CAPÍTULO XII**RÉXIME DISCIPLINARIO****Artigo 48º.- Réxime disciplinario.**

48.1. O persoal laboral incluído no eido de aplicación do presente Convenio queda suxeito ao réxime disciplinario recollido no título VII 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, no título IX da Lei 2/2015, de 29 de abril, do emprego público de Galicia, e demais normas que resulten aplicables ao persoal funcionario ao servizo da Administración Local de Galicia, en todo aquilo que sexa compatible co seu réxime xurídico. En todo o non previsto por este Convenio e a normativa de referencia, será de aplicación ao fixado pola lexislación laboral.

48.2. A responsabilidade disciplinaria, o exercicio da potestade disciplinaria, faltas, sancións, prescricións e procedemento disciplinario configurarán no seu conxunto o réxime disciplinario.

48.3. As faltas disciplinarias cometidas polos traballadores municipais no exercicio dos seus cargos poden ser moi graves, graves e leves, co alcance e contido establecidos na lexislación básica referida.

48.4. No referido ao procedemento disciplinario será de aplicación o Decreto 94/1991, do 20 de marzo do Regulamento de réxime disciplinario dos funcionarios da Comunidade Autónoma ou calquera outra norma que, en desenvolvemento da lexislación básica, poida estar vixente para o persoal funcionario ao servizo da Administración Local de Galicia

48.5. O réxime disciplinario establecido enténdese sen prexuízo da responsabilidade civil ou penal en que poidan incorrer os traballadores municipais, que se fará efectiva na forma que determine a lei.

48.6. En todo caso garantirase a audiencia do interesado, que poderá acudir acompañado de representante e/ou asesor, e a presentación pola súa parte das alegacións que considere oportunas ao longo do procedemento, así como a audiencia dos órganos de representación dos traballadores nos momentos procesuais determinantes da resolución final, como son a incoación do expediente e a formulación do prego de cargos e da proposta de resolución.

CAPÍTULO XIII

CONSOLIDACIÓN DE EMPREGO TEMPORAL E PROCESOS DE FUNCIONARIZACIÓN

Artigo 49º.- Consolidación de emprego temporal

49.1. Durante a vixencia deste Convenio Colectivo o Concello de Vilalba e o seu Goberno, dará prioridade en materia de oferta pública e ingreso á consolidación e reconversión do emprego temporal existente, por razóns estruturais, en fixo; coa inequívoca intención de reducir as actuais taxas de temporalidade e interinaxe ata uns índices máximos do 10%.

Así mesmo será de aplicación a Disposición Transitoria Cuarta. Consolidación do emprego público 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 a disposición transitoria décimo sexta da Lei 13/2007, do 27 de xullo, de modificación da Lei 4/1988, do 26 de maio, da función pública de Galicia.

49.2. Como criterio xeral, tódolos postos e prazas de carácter estrutural, cubertos con contrato temporal ou interino anteriores o 1 de xaneiro de 2005, terán a consideración de postos consolidables, e por tanto susceptibles de ser sometidos á oferta pública durante a vixencia deste Convenio Colectivo.

49.3. Os procesos de consolidación de emprego se regularán en base aos seguintes criterios básicos:

- a) Son procesos extraordinarios que só poderán ser desenvolvidos coa finalidade, características e alcance establecidos neste Convenio e na normativa de aplicación
- b) Os procesos garantirán os principios de igualdade, mérito, capacidade e publicidade e efectuaranse polo sistema de concurso - oposición sempre en función do tipo de praza da que se trate.
- c) O contido das probas relacionarase coas tarefas e funcións habituais a desenvolver nos postos obxecto de consolidación. Nos casos onde o sistema de elección fose o concurso - oposición, a fase de oposición deberá contar ineludiblemente cunha proba práctica que versará sobre o contido funcional da praza ofertada.
- d) Os procesos selectivos terán carácter aberto e garantirán a libre concorrência, sen prexuízo do establecido para a promoción interna e das medidas de discriminación positiva previstas neste Convenio e an normativa de aplicación.
- e) Na fase de concurso serán valorados, entre outros méritos, o tempo de servizos prestados nas Administracións Públicas e a experiencia nos postos de traballo, iguais ou semellantes, obxecto da convocatoria prestados no Concello de Vilalba.
- f) O Concello de Vilalba facilitará ao persoal, dentro dos plans de formación, ou a través de plans específicos, formación axeitada para a superación destes procesos.
- g) As bases xerais e específicas de tódalas convocatorias serán previamente negociadas cos/as Delegados/as de Persoal Electos/as ou Comité de Empresa
- h) Sen prexuízo da clasificación profesional establecida para cada posto de traballo ou categoría, no grupo salarial correspondente, ao persoal incluído nos procesos de consolidación das prazas esixiráselles, para o ingreso, a mesma titulación que a esixida para o acceso á contratación temporal na mesma categoría profesional.

Artigo 50º.- Procesos de funcionarización.

50.1. Os procesos de funcionarización terán como obxectivo regularizar aquelas situacións nas que tarefas e funcións que, segundo a normativa vixente, deberían de ser prestadas por persoal funcionario, estean a ser desempeñadas por persoal laboral.

50.2. Os procesos de funcionarización respectarán os seguintes aspectos básicos, con independencia daquelas outras previsións e criterios que, en aplicación da normativa vixente, deban de ser respectados en cada momento.

- a) Os procesos de funcionarización regularanse polas bases específicas da convocatoria, que serán obxecto de negociación coa representación dos traballadores.
- b) Poderán participar nos procesos o persoal laboral fixo que desempeñe funcións propias de persoal funcionario, e reúnan os requisitos xerais de acceso ao emprego público establecidos no presente Convenio e na normativa aplicable.
- c) O Concello de Vilalba facilitará ao persoal, dentro dos plans de formación, ou a través de plans específicos, formación axeitada para a superación destes procesos.

Capítulo XIV

Formación

Artigo 51º. - Principios xerais.

As partes asinantes deste Convenio recoñecen, como principio básico da súa política de recursos humanos, o valor fundamental da formación continua como eixo fundamental na mellora dos servizos que presta, así como do dereito individual á progresión profesional dos seus empregados, incluído o persoal laboral

Deste xeito, a formación constituirá o instrumento esencial da adquisición de novas competencias e permitirá unha cualificación profesional necesaria para a mellora dos obxectivos de eficiencia, eficacia e calidade que inspiran a actuación pública e da planificación de recursos humanos.

Igualmente, no aspecto individual, constituirá un elemento esencial para o fomento da carreira e promoción profesional dos traballadores.

Os procesos de consolidación e funcionarización serán referencia obrigada e terán presenza nos obxectivos de planificación das actividades formativas.

Artigo 52º. - Plans de formación.

52.1. O Concello promoverá, como base para a súa política de formación, a existencia dun Plan de formación continua ou, no seu defecto, a súa adhesión a plans agrupados que permitan acadar os fins e necesidades formativas. A tal efecto se deberán ter en conta as actividades e iniciativas formativas que, con carácter xeral, se desenvolvan noutras administracións públicas e, de xeito especial, no eido Administración Local.

A este respecto, nos orzamentos municipais dotaranse as partidas orzamentarias precisas co fin de realizar a formación que se establece no presente capítulo. En todo caso, a dotación da partida para formación será equivalente como mínimo ao 0,3% da contía asignada no capítulo I dos orzamentos municipais.

52.2. O Plan de formación do Concello, ben na modalidade de iniciativa propia, ben por adhesión a outros plans, deberá fixar como mínimo.

- Os obxectivos de carácter xeral de dito plan, así como os fixados, con carácter específico, para as diferentes áreas de xestión de servizos municipais
- Os obxectivos, modalidade formativa, descrición de contidos, destinatarios e sistemas de selección dos participantes - que respectarán, en todo caso, o principio de igualdade - de cada acción formativa a desenvolver, incluíndo aos responsables das mesmas, sexan persoas física ou xurídicas.
- O ámbito temporal do plan e os calendarios de execución das accións formativas.

52.3. Así mesmo, o Concello deberá elaborar un plan de formación específico para o seu persoal afectado por procesos de consolidación de emprego temporal ou por procesos de funcionarización. Dito plan terá vixencia en tanto existan prazas a consolidar ou funcionarizar, e implicará a realización, por parte do Concello, dun curso anual formativo, coa seguinte duración mínima:

- a) Para prazas do grupo V ou grupo AP: 30 horas.
- b) Para prazas do grupo IV ou subgrupo C2: 40 horas.
- c) Para prazas do grupo III ou subgrupo C1: 50 horas.
- d) Para prazas do grupo II ou subgrupo A2: 60 horas.
- e) Para prazas do grupo I ou subgrupo A1: 70 horas.

Dito curso formativo específico comprenderá as materias comúns dos temarios, e os temas xenéricos que sexan concorrentes entre as distintas categorías e titulacións, facilitando ao persoal temarios redactados e actualizados dos contidos esixibles. Ditos cursos deberán realizarse anualmente, antes do inicio dos correspondentes procesos selectivos.

52.4. Nos orzamentos dos exercicios dos anos 2019 e 2020 dotaranse as partidas orzamentarias precisas co fin de realizar o plan de formación específico que se establece no artigo 52.3 do presente convenio. En todo caso, a dotación desta partida será equivalente como mínimo ao 0,3% da contía asignada no capítulo I dos orzamentos municipais.

Artigo 53º. - Acceso a formación.

Os traballadores do Concello terán a posibilidade de acceso á formación establecida nos plans de formación continua propios do Concello, ou aos que estea adherido. A tales efectos, disporase dun crédito de 40 horas anuais, ampliable, dependendo das actividades formativas, da súa aplicación e das necesidades do servizo, que serán computadas como xornada efectiva de traballo.

Aqueles traballadores que realicen cursos de formación de carácter oficial pertencentes ós plans de formación continuada da FEMP, INAP, FEGAMP, EGAP, AGASP, Deputación, dos propios concellos, organizados por sindicatos, etc, poderán adaptalo seu horario de traballo para a asistencia a estes, computando o tempo investido neles como tempo de traballo efectivo, e poderán ser sufragados os gastos de asistencia correspondentes para estes efectos, o Concello disporá os medios suficientes para aboar os gastos de matrícula, desprazamento e dietas.

Complementariamente o Concello permitirá, sempre atendendo ás necesidades do servizo, a asistencia do persoal a seminarios ou en encontros de profesionais, así como a outro tipo de accións formativas non incluídas no apartado anterior. Cando o contido destas accións o aconsellen, polo súa importancia para a adecuada prestación dos servizos municipais - circunstancia que deberá ser acreditada, en todo caso, polo responsable do servizo correspondente -, a súa asistencia poderá imputarse como xornada de traballo efectiva.

CAPÍTULO XV**SAÚDE E SEGURIDADE: APLICACIÓN DA LEI DE PREVENCIÓN DE RISCOS LABORAIS****Artigo 54º.- Introducción.**

A Lei de prevención de riscos laborais supón unha novidade importante para a protección dos riscos profesionais dos traballadores tanto no ámbito privado coma no público. Neste último, constitúe un avance cualitativo de primeira magnitude ó ter previsto dentro do ámbito da Administración pública a protección dos riscos laborais como unha actuación única, indiferenciada e coordinada, que debe chegar a tódolos empregados públicos sen distinción do réxime xurídico que rexa a súa relación profesional coa Administración pública.

Non obstante, existen e mantéñense algunhas peculiaridades referidas ó ámbito das administracións públicas locais en canto á determinación e composición de certos órganos de participación e representación que demandan unha adecuación do contido da Lei de prevención de riscos laborais á realidade orgánica e funcional das administracións locais.

Nese sentido, a coexistencia dos órganos de representación fixados pola Lei 9/1987, como son as xuntas de persoal e os comités de empresa, cómpre elabora-lo seguinte Convenio de carácter xeral para a adecuación dos capítulos IV e V da Lei 31/1995, do 8 de novembro, ás administracións locais.

Artigo 55º.- Ámbito de aplicación.

O disposto no presente Convenio será de aplicación xeral ao persoal do Concello e dos seus organismos autónomos, se os houbera.

Artigo 56º.- Servizos de prevención.

56.1. En cumprimento do deber de prevención de riscos profesionais, os órganos competentes en materia de persoal, determinarán tras negociación coas organizacións sindicais e en función da estrutura organizativa e territorial dos seus organismos, así como do tipo de riscos presentes no sector e a incidencia destes nos empregados públicos, o tipo de servizo de prevención máis axustado ás súas características, potenciando a utilización dos recursos propios existentes nas administracións públicas locais.

56.2. Os órganos competentes en materia de persoal poderán designar un ou varios empregados públicos para ocuparse da actividade de prevención de riscos profesionais, constituír un servizo de prevención ou concerta-lo dito servizo cunha entidade especializada, tras negociación coas organizacións sindicais.

Cando se opte pola designación de empregados públicos para a realización de actividades de prevención, esta deberá ser negociada cos órganos de representación do persoal.

56.3. As funcións dos servizos de prevención axustaranse ó disposto no artigo 31 da Lei 31/1995, de prevención de riscos laborais.

Artigo 57º.- Consulta e participación.

57.1.- No ámbito específico para o exercicio da función de participación en materia preventiva será, con carácter xeral, o das xuntas de persoal das administracións locais, os comités de empresa, e os delegados de persoal, sen prexuízo das adaptacións que sexan necesarias en función dos comités de seguridade e saúde que se creen.

57.2. Nas administracións locais e os seus organismos autónomos, o ámbito específico para a función de participación en materia preventiva será o das xuntas de persoal e os comités de empresa correspondentes, agás no caso dunha corporación local na que subsistan varios Convenios colectivos, onde poderá agruparse a función de participación destes nun só órgano, tras Convenio da representación sindical.

Artigo 58º.- Comité de seguridade e saúde.

58.1. O comité de seguridade e saúde é o órgano paritario e colexiado de participación, destinado á proposta e consulta regular e periódica dos plans, programas e avaliación de prevención de riscos nas administracións locais.

58.2. Con carácter xeral, constituirase un único comité de seguridade e saúde no ámbito dos órganos de representación do persoal funcionario, e laboral ó servizo do Concello, que estará integrado polos delegados de prevención designados no dito ámbito, tanto para o persoal con relación de carácter administrativo como para o persoal laboral, e por representantes da Administración en número non superior ó de delegados.

58.3. Non obstante o sinalado nos puntos anteriores, poderán constituírse comités de seguridade e saúde ou delegados de prevención específicos noutros ámbitos, cando as razóns da actividade e o tipo de frecuencia dos riscos así o aconsellen, tras acordo do comité de seguridade e saúde correspondente.

58.4. A constitución do comité de seguridade e saúde farase proporcionalmente ó número de efectivos do persoal funcionario e laboral existente no ámbito de representación correspondente.

58.5. Nas reunións do comité de seguridade e saúde participarán, con voz pero sen voto, os delegados sindicais e os responsables técnicos.

58.6. O comité de seguridade e saúde reunirase trimestralmente e sempre que o solicite algunha das representacións neste. O comité de seguridade e saúde adoptará as súas propias normas de funcionamento.

Artigo 59º.- Delegados de prevención.

59.1. Os delegados de prevención, de acordo co disposto no artigo 35.4º da Lei 31/1995, do 8 de novembro, serán designados polas organizacións sindicais con representación nos ámbitos dos órganos de representación do persoal.

59.2. A designación dos delegados de prevención deberá realizarse de entre aqueles funcionarios que sexan membros da xunta de persoal correspondente ó ámbito de representación e entre os representantes do persoal laboral membros do comité de empresa e, no seu defecto, de entre os empregados públicos do ámbito correspondente.

59.3. O número de delegados de prevención que poderán ser designados axustarase á escala establecida no artigo 35.2º da Lei 31/1995, do 8 de novembro:

- * Ata 49 traballadores: 1 delegado de prevención.
- * De 50 a 100 traballadores: 2 delegados de prevención.
- * De 101 a 500 traballadores: 3 delegados de prevención.
- * De 501 a 1.000 traballadores: 4 delegados de prevención.
- * De 1.001 a 2.000 traballadores: 5 delegados de prevención.
- * De 2.001 a 3.000 traballadores: 6 delegados de prevención.
- * De 3.001 a 4.000 traballadores: 7 delegados de prevención.
- * De 4.001 en diante: 8 delegados de prevención.

59.4. O tempo utilizado polos delegados de prevención para o desempeño das funcións previstas no artigo 36 da Lei de prevención de riscos laborais será considerado como de exercicio de funcións de representación, para efectos de utilización do crédito de horas mensuais retribuídas legalmente previsto.

Os traballadores designados como delegados de prevención que non desfrutasen de ningún tipo de crédito horario, a partir da súa designación contarán co mesmo crédito horario cós membros dos órganos unitarios de representación da cada ámbito. En defecto do dito órgano, corresponderalle o crédito horario en proporción ó número de empregados públicos cara ó que dirixe a súa actividade preventiva.

59.5. Os órganos competentes proporcionarán ós delegados de prevención os medios e a formación en materia preventiva que resulten necesarios para o exercicio das súas funcións.

59.6. A formación deberá ser facilitada pola Administración polos seus propios medios ou mediante concerto con organismos ou entidades especializadas na materia.

59.7. O tempo adicado á formación será considerado como tempo de traballo para tódolos efectos.

Artigo 60º.- Saúde e seguridade:

En todo caso:

60.1. Será de aplicación no Concello, a actual normativa vixente en materia de saúde laboral, Lei de prevención de riscos laborais (Lei 31/1995, do 8 de novembro).

60.2. Como premisa xenérica entendemos que a acción sindical en saúde laboral debe estar dirixida ó control dos riscos nos lugares de traballo. É, en esencia, facer prevención.

60.3. Concello de Vilalba haberá como mínimo 1 delegado de prevención, sexa cal fose o seu número de cadro de persoal.

60.4. O concello e os sindicatos asinantes deste Convenio velarán puntualmente polo estrito cumprimento da normativa aplicable e recollida na Lei de prevención de riscos laborais, en tódolos servizos e dependencias deste.

60.5. Para tal fin constituirase unha comisión de seguimento en materia de saúde laboral, formada polos delegados/as de prevención e o mesmo número en representación do concello.

60.6. Esta comisión terá competencias de avaliación, información e recomendación, e poderá asumir as competencias dos comités de saúde laboral.

60.7. Reunirase semestralmente de xeito ordinario, e de forma extraordinaria sempre que existisen motivos razoados e razoables que así o determinen.

60.8. A comisión, por unanimidade dos seus membros presentes, poderá denunciar calquera actividade debida á falta de medidas de seguridade e hixiene, que puideran supoñer risco inmediato de accidente ou quebranto grave da saúde, non podendo ningún empregado ser obrigado a traballar en tales condicións, en tanto en canto non se adopten as medidas necesarias para a corrección de tales circunstancias.

60.9. Os compoñentes da comisión por parte dos sindicatos disporán do tempo empregado no desempeño do seu cometido como membros desta, e sempre que a convocatoria se corresponda cunha reunión de carácter ordinario ou extraordinario, de tal xeito que para tódolos efectos ese tempo será considerado dentro da xornada ordinaria de traballo, debendo contar para tal utilización de tempo coa xustificación por escrito e anticipada polo menos con 48 horas polo presidente desta.

60.10. A comisión de entre os seus membros nomeará un secretario/a, que será o encargado/a de convocar de xeito ordinario ou, se fose preciso, de xeito extraordinario as reunións desta.

60.11. Para convocar unha reunión extraordinaria da comisión será preciso a solicitude, por escrito, cando menos do 50% dos seus compoñentes.

Artigo 61º.- Recoñecementos médicos periódicos.

61.1. Os/as empregados/as públicos/as do Concello de Vilalba terán dereito a que se lles realicen recoñecementos médicos anuais de conformidade coa lexislación vixente. Ademais, no caso de que o/a traballador/a así o requira, e sempre que a doenza teña relación co desempeño do seu traballo, deberanse realizar ampliacións dese recoñecemento en aspectos específicos, mediante a consulta cun especialista no área correspondente (oculista, otorrino, dermatólogo, etc.).

O resultado das probas terá carácter persoal e privado, polo que o seu uso e difusión suxeitarase ao previsto na normativa vixente sobre esta materia.

61.2. As probas e exames efectuaranse de ser posible, dentro da xornada laboral. O tempo empregado será o estritamente necesario, incluíndo o de desprazamento, e considerárase para todos os efectos como tempo efectivo de traballo no caso das probas de carácter obrigatorio. Nestes supostos os gastos de transporte correrán a cargo do Concello.

61.3. No suposto de probas ou exames obrigatorios efectuados fora da xornada laboral, o tempo empregado nos mesmos será compensado deducíndose da súa xornada laboral.

CAPÍTULO XVI

DEREITOS SINDICAIS E DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA

SECCIÓN 1ª. DO DEREITO Á ACTIVIDADE SINDICAL

Artigo 62º.- Dereito á sindicación e protección do dereito á actividade sindical.

1. O persoal do Concello de Vilalba ten dereito a sindicarse libremente en defensa e promoción dos seus intereses profesionais, económicos e sociais.

2. O dereito á libre sindicación comprende o dereito a afiliarse ao sindicato da súa elección, a separarse do que estivese afiliado, non podendo ninguén ser obrigado a afiliarse a un sindicato, e a elixir libremente aos seus representantes.

3. O Concello proporcionará a axeitada protección ao persoal ao seu servizo contra todo acto antisindical que implique discriminación ou demérito relacionado co seu emprego.

4. A dita protección exercerase especialmente contra todo tipo de accións ou actuacións que persigan:

a) Influir nas condicións de emprego do/a traballador/a para que este se afilie ou non a unha central sindical, que deixe de ser membro dela, ou que renuncie á actividade sindical.

b) Fustigar ou relegar a calquera traballador/a no seu lugar de traballo, ou prexudicalo de calquera xeito a causa da súa pertenza a unha central sindical ou da súa participación nas actividades sindicais.

c) Condicionar o emprego público á esixencia de afiliación ou non a calquera central sindical, ou á esixencia de causar baixa na mesma.

Artigo 63º.- Exercicio da actividade sindical

1. O persoal do Concello ten dereito a dedicarse á acción sindical no lugar, tempo e forma previstos na Lei Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de liberdade sindical, así como polo Real Decreto Lexislativo 2/2015, de 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores e o Real Decreto Lexislativo 5/2015, de 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público, así como en calquera outra norma que sexa de aplicación.

2. Para estes efectos, entenderase como ámbito material inmediato para a acción sindical no Concello os centros de traballo, considerándose como tales, tanto o propio de cada traballador/a como calquera outra dependencia, establecemento ou local pertencente ao Concello, aínda que se encontre situado en sede distinta.

Artigo 64º.- Respecto ás necesidades do servizo.

Os dereito recoñecidos aos traballadores municipais neste capítulo, exercitaranse co debido respecto ás persoas e bens, procurando sempre non interferir na boa marcha do traballo.

SECCIÓN 2ª. DAS SECCIÓNS SINDICAIS

Artigo 65º. Dereito a constituír seccións sindicais.

Os traballadores do Concello afiliados a centrais sindicais legal e validamente constituídas e recoñecidas poderán constituír seccións sindicais de conformidade co establecido no presente capítulo e coa lexislación vixente.

Artigo 66º.- Constitución das seccións sindicais

1. Para a atribución das garantías, facultades, funcións e competencias recoñecidas neste Convenio, as seccións sindicais deberán acreditar que as centrais sindicais ás que pertencen obtiveron polo menos o 10% dos votos nas eleccións dos órganos de representación do persoal celebradas no Concello ou que teñen a condición de organizacións sindicais máis representativas, de conformidade co previsto na Lei Orgánica de Liberdade Sindical.

2. De non cumprirse estes requisitos, as seccións sindicais que poidan terse constituído terán atribuídos os dereitos e condicións de carácter xenérico que se recoñecen, na normativa vixente, e de maneira xeral, a todas as seccións sindicais.

Artigo 67º.- Atribucións das seccións sindicais

As seccións sindicais terán, entre outras, as seguintes facultades, garantías, funcións e competencias:

- a) Representar e defender os intereses da central sindical á que pertencen e dos afiliados da mesma.
- b) Posuír e exercer a través dos correspondentes comités, delegados ou representantes sindicais, a representación legal para asuntos sociolaborais de todos e cada un dos seus afiliados, sen prexuízo doutras formas legais de representación que puidesen recabar os mesmos.

A atribución de representación ás seccións sindicais implica, entre outras facultades, a de realizar calquera clase de intervención, pedimento, reivindicación ou reclamación de índole sociolaboral, por escrito ou mediante comparecencia, en nome e representación de calquera afiliado, sen menoscabo do exercicio individualizado das mesmas que puidese realizar este.

c) Recibir, do xeito previsto na normativa vixente, a máis completa información en todos os asuntos do persoal Concello por medio dos seus delegados.

d) Recoller as diversas reivindicacións sociolaborais do persoal ao servizo do Concello e propoñelas ás autoridades ou órganos correspondentes dos representantes do persoal.

e) Informarse por iniciativa propia de todas as cuestións que afecten ao persoal do Concello. Para estes efectos, os delegados ou representantes sindicais poderán ter acceso a toda a documentación relativa ás ditas cuestións, previa autorización da Alcaldía, dentro dos límites legais, así como da reserva e o non abuso. O Concello garantirá a consulta ou reprodución gratuíta daqueles que se consideren precisos para o exercicio da actividade sindical, sen prexuízo das garantías que se consideren oportunas para evitar o extravío dos documentos, así como das responsabilidades legais en que os solicitantes puidesen incorrer por incumprimento do deber de reserva profesional e sindical.

f) Exhibir e difundir libremente, en horas e lugares de traballo, calquera tipo de información, prensa, propaganda e publicacións de carácter sindical ou de interese laboral ou profesional.

Para estes efectos, o Concello disporá a colocación, ás súas expensas, de taboleiros de anuncios sindicais para a exposición e divulgación de calquera documentación do tipo anteriormente sinalado en todos os centros de traballo pertencentes ao Concello, en lugares adecuados e visibles. O número, tamaño e distribución dos taboleiros, será o adecuado ás dimensións e estrutura do centro, de xeito que se garanta a máis ampla publicidade e accesibilidade ao que se expoña.

- g) Convocar e celebrar reunións e asembleas, tanto de afiliados como de todo ou parte do persoal nos termos previstos no Estatuto dos Traballadores e no Real Decreto Lexislativo 5/2015, de 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público.
- h) Empregar asesores en calquera actividade que realicen no exercicio das súas competencias.
- i) Para recadar as cotas sindicais, a sección sindical poderá acordar co Concello o seu desconto en nómina, logo da autorización dos seus afiliados.
- j) Presentar e negociar perante os órganos resolutorios correspondentes cantos asuntos procedan en materia de condicións de traballo, seguridade e saúde laboral, réxime de asistencia, seguridade e previsión social, no que sexa competencia do Concello e de conformidade coa regulamentación relativa aos dereitos de negociación e participación que se recollen na lei e no presente Convenio.
- k) Expresar libremente opinións respecto das materias relativas á súa esfera de actividade.
- l) Proporcionar asistencia e defensa, e obter audiencia no suposto de seguirse procedemento disciplinario contra calquera dos seus afiliados, sen prexuízo do dereito individual de audiencia, regulada no dito procedemento.

Artigo 68º.- Delegados sindicais

1. As seccións sindicais validamente constituídas, segundo os criterios estipulados a tal efecto no presente Convenio, terán dereito a designar un delegado sindical.

2. Os delegados sindicais terán as seguintes funcións e dereitos:

- Exercitar as competencias atribuídas á sección sindical que representan.
- Autenticar coa súa firma o que a súa sección sindical expoña nos taboleiros de anuncios.
- Convocar as reunións da sección sindical.
- Dispoñer, sen menoscabo das súas retribucións, do mesmo número de horas sindicais que os membros dos órganos de representación dos traballadores dentro da xornada de traballo, sen prexuízo das que lle poidan corresponder por ser tamén membro dos mesmos.
- Exercer en nome e representación da súa sección sindical cantas accións xudiciais ou administrativas requira o cumprimento da súa función.
- Serlle admitida a súa abstención ou escusa no suposto de ser designado como instrutor ou secretario nun expediente disciplinario.

Artigo 69º. - Sixilo profesional

Tanto os delegados de persoal, como as seccións sindicais no seu conxunto observarán sixilo profesional no exercicio das súas funcións en todas aquelas materias sobre as que o Concello sinala expresamente o carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado polo Concello ás seccións sindicais e aos seus delegados poderá ser utilizado fóra do estrito ámbito municipal e para fins distintos dos que motivaron a súa entrega.

SECCIÓN 3ª . DO DEREITO Á REPRESENTACIÓN COLECTIVA

Artigo 70º.- Os representantes do persoal.

O Comité de Empresa ou, no seu defecto, os delegados de persoal, son os órganos de representación específica do conxunto do persoal laboral do Concello de Vilalba, e son os representantes específicos deste persoal diante do Concello, sen prexuízo da representación que corresponda aos delegados das seccións sindicais en relación cos seus afiliados.

Artigo 71º.- Garantías e facultades

Sen prexuízo do previsto no Estatuto dos Traballadores e demais normativa vixente ao respecto, os membros do comité de empresa ou delegados de persoal laboral terán as seguintes garantías e facultades:

- Audiencia do órgano ao que pertencen no suposto de seguirse procedemento disciplinario a un traballador, sempre que exista pedimento expreso neste senso por parte do inculpado, e sen menoscabo do dereito de audiencia do propio interesado.
- Expresar individual ou colexiadamente con liberdade as súas opinións nas materias relativas á esfera da súa representación, podendo confeccionar, publicar e distribuír información de interese profesional, laboral ou social.

Para estes efectos, o Concello facilitará aos órganos de representación idénticos medios que os sinalados para as seccións sindicais.

- Non ser trasladados, sancionados nin discriminados no seu traballo, promoción económica ou profesional, durante o exercicio das súas funcións nin dentro dos dous anos seguintes á expiración do seu mandato por razón do desempeño da súa representación.
- Dispor dun crédito de 15 horas mensuais retribuídas para o exercicio das súas funcións - ou do cómputo horario que, en cada caso, e segundo as previsións normativas vixentes, resulte igualmente aplicable. A tales efectos non se computarán as horas empregadas con representantes da Corporación.
- Poderanse acumular nun ou varios membros dos representantes do persoal ou delegados da sección sindical as horas sindicais correspondentes a outros membros dos órganos de representación e delegados da mesma sección sindical, sen exceder do máximo total, podendo quedar relevado ou relevados do traballo, sen prexuízo da súa remuneración, e da súa promoción e carreira profesional tanto a nivel horizontal como vertical.
- Utilizar un local facilitado polo Concello na medida das súas posibilidades para actividades sindicais cunhas características e equipamento que satisfagan as diversas necesidades que, en canto a capacidade, dotación, material e situación física puidesen presentarse. Este local será compartido coas seccións sindicais.
- Seralles admitida a súa abstención ou escusa no suposto de ser designados como instrutores ou secretarios nun expediente disciplinario.

Artigo 72º. - Competencias.

Sen prexuízo do previsto no Estatuto dos Traballadores e demais normativa vixente ao respecto, os representantes do persoal (comité de empresa ou delegados de persoal laboral) terán as seguintes competencias:

- a) Recibir, do xeito previsto na normativa vixente, a máis completa información en todos os asuntos de persoal do Concello.
- b) Consonte o establecido na Lei 2/91 do 7 de xaneiro sobre dereitos de información dos representantes dos traballadores en materia de contratación, o Concello entregará ao Comité de Empresa unha copia básica de todos os contratos de relación laboral que realice no seu ámbito institucional. Igualmente daralles traslado dos acordos de cesamento de calquera traballador.
- c) Propoñer e negociar perante os correspondentes órganos resolutorios do Concello cantos asuntos procedan en materia de condicións de traballo, seguridade e saúde laboral, réxime de asistencia, seguridade e previsión social, no que sexa competencia do Concello.
- d) Ser oídos na fase preparatoria do proceso de formación da vontade administrativa orientada á adopción de acordos en materia de persoal, consonte co previsto no presente capítulo e na normativa de xeral aplicación, sen prexuízo da preceptiva negociación sobre os asuntos indicados no presente convenio e na lexislación vixente.

Artigo 73º. - Capacidade e sxiilo profesional.

1. Recoñéceselle aos representantes do persoal capacidade para exercer accións administrativas ou xudiciais en todo o relativo ao ámbito das súas competencias.
2. En canto ao deber de manter sxiilo no exercicio das súas funcións, aos representantes do persoal seranlles de aplicación as regras previstas neste Convenio para as seccións sindicais e os seus delegados.

SECCIÓN 4ª . DO DEREITO DE REUNIÓN

Artigo 74º. - Dereito de reunión.

Os traballadores/as do Concello poderán exercer o dereito de reunión cos requisitos e condicións sinaladas nesta sección e na demais normativa de aplicación.

Artigo 75º. - Lexitimación para o exercicio.

Están lexitimados para convocar reunións:

- O Comité de Empresa ou delegados de persoal
- As organizacións sindicais, directamente ou a través dos delegados sindicais.
- Un número de traballadores non inferior ao 33% da plantilla.

Artigo 76º. - Do lugar e momento da reunión.

1. As reunións no centro de traballo autorizaranse, preferentemente, fora das horas de traballo, salvo acordo entre o órgano competente en materia de persoal e quen estean lexitimados para convocalas.
2. As reunións no centro de traballo, dentro da xornada laboral, non poderán superar as 15 horas anuais, (10 horas serán a disposición do Comité de Empresa e 5 horas a disposición das Seccións Sindicais constituídas) e só se poderán denegar por mor de forza maior. A resolución denegatoria deberá ser motivada.

3. Sen prexuízo do anterior, en período electoral as candidaturas que se presenten poderán convocar e celebrar asembleas de persoal dentro da xornada laboral, por un tempo máximo para todas elas de 4 horas en cada centro de traballo.

4. Non existirá ningún tipo de limitación para celebrar reunións fóra da xornada de traballo, sempre que se garanta a seguridade das instalacións ou dependencias que deberán ser previamente solicitadas con tempo suficiente.

5. En calquera caso, a celebración da reunión non prexudicará a prestación dos servizos.

6. O Concello facilitará, na medida das súas posibilidades, os locais adecuados para que as reunións poidan celebrarse.

Artigo 77º. - Convocatoria da reunión.

Os requisitos para celebrar unha reunión son os seguintes:

a) Comunicar por escrito ó Concello a súa celebración con antelación de dous días hábiles se a reunión ten lugar fóra da xornada de traballo, e de cinco días se é dentro da xornada laboral.

b) Indicar no escrito:

- Día, hora e lugar de celebración.
- Colectivo ao que se convoca.
- Orde do día.
- Identificación dos asinantes, que deberán estar lexitimados para convocar a reunión consonte o disposto neste capítulo.

c) As reunións entenderanse autorizadas e poderán celebrarse sen outro requisito se a autoridade competente non formula obxeccións á mesma mediante resolución motivada cando menos vinte catro horas antes da celebración.

Artigo 78º.- Cota sindical.

A requirimento dos/as traballadores/as afiliados/as a centrais sindicais ou sindicatos, o Concello descontará na nómina mensual dos/as traballadores/as, o importe da cota sindical correspondente.

O/a traballador/a interesado/a na realización de tal operación, remitirá un escrito á Unidade de Persoal no que se expresará con claridade a orde de desconto, a central ou sindicato a que pertence, a contía da cota, así como o número da conta corrente ou libreta, na que debe ser transferida a correspondente cantidade. O Concello efectuará as anteditas detracións, salvo indicación contraria.

Artigo 79º.- Taboleiros de anuncios, locais e medios de impresión.

1.- Nas dependencias municipais, habilitarase un local, con dotación de material adecuado, para uso das organizacións sindicais ou membros do Comité de Empresa

2.- O Concello disporá en tódolos centros de traballo a colocación, ás súas expensas, de taboleiros de anuncios sindicais de dimensións suficientes e espazos visibles, un para información do Comité Empresa ou Órgano de Representación e outro para información das organizacións sindicais. A súa posta en práctica levarase a cabo polos responsables de cada centro de acordo cos membros do Comité de Persoal.

3.- O Concello ampara o dereito a publicar e distribuír os informes e acordos que se consideren necesarios para o conxunto dos/as traballadores/as.

O Comité de Empresa poderá utiliza-los medios de reprodución gráfica da Corporación para a realización da súa labor, coas limitacións que marca a Lei, sen que iso perturbe a normal realización dos traballos propios desas dependencias municipais. Pola Comisión Paritaria de Seguimento e Interpretación valorarase o custe da utilización, a efectos da súa posible repercusión, en función da contía.

CAPÍTULO XVI

SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artigo 80º.- Grupos profesionais

1. Co obxecto de acadar unha homologación real do persoal funcionario e laboral do Concello de Vilalba, ao mesmo tempo que se reflicte a situación actual, na que xa se aplica un sistema de equiparación profesional entre ambos colectivos, e co gallo de facilitar unha xestión áxil e integral dos cadros de persoal, ao persoal laboral incluído no eido de aplicación do presente Convenio seralle de aplicación o mesmo sistema de clasificación profesional, en grupos, que o vixente, en cada momento, para o persoal funcionario do Concello de Vilalba.

2. En base a este principio de homologación, o persoal laboral clasifícase de acordo coa titulación esixida para o seu acceso, nos mesmos grupos e cos mesmos criterios e requisitos que os establecidos para o persoal funcionario do Concello de Vilalba, e sen prexuízo das peculiaridades que se poidan derivar do regulado no presente Convenio

e da normativa laboral básica e en atención ás funcións que realiza, se clasifica nos Grupos que a continuación se indican:

GRUPO LABORAL	GRUPO FUNCIONARIO DE EQUIVALENCIA	TITULACIÓN
GRUPO I	GRUPO A Subgrupo A1	Título de Doutor/a, Licenciado/a, Enxeñeiro/a, Arquitecto/a ou equivalente, ou títulos universitarios de Grao equivalentes.
GRUPO II	GRUPO A Subgrupo A2	Título de Diplomado, Arquitecto técnico ou equivalente, ou títulos universitarios de Grao equivalentes.
GRUPO III	GRUPO C Subgrupo C1	Título de Bacharelato, Formación Profesional de Segundo Grao ou equivalente.
GRUPO IV	GRUPO C Subgrupo C2	Título de Graduado Escolar, Formación Profesional de Primeiro Grao ou equivalente.
GRUPO V	Agrupacións Profesionais	Certificado de Escolaridade

3. En tanto non se xeneralice a implantación dos novos títulos universitarios a que se refire o artigo 76 do Estatuto Básico do Empregado Público, para o acceso aos grupos de clasificación definidos neste Convenio seguirán sendo válidos os títulos universitarios oficiais vixentes á entrada en vigor do propio Estatuto Básico do Empregado Público.

En base ao disposto na disposición transitoria terceira do Estatuto Básico do Empregado Público, será de aplicación, co carácter transitorio estipulada na mencionada disposición, o modelo de equiparación sinalado a tal efecto para os grupos profesionais existentes con anterioridade á entrada en vigor desta normativa, sen prexuízo das modificacións que proceda realizar como consecuencia do desenvolvemento normativo que sexa de aplicación para o persoal funcionario ao servizo da administración local de Galicia.

- Grupo A(actual): Subgrupo A1(novo)
- Grupo B(actual): Subgrupo A2(novo)
- Grupo C(actual): Subgrupo C1(novo)
- Grupo D(actual): Subgrupo C2(novo)
- Grupo E(actual): Agrupacións profesionais(novo).

O persoal laboral do subgrupo C1 que reúnan a titulación esixida poderán promocionar ao Grupo A sen necesidade de pasar polo novo Grupo B.

4.- De acordo co sistema de clasificación profesional fixado no apartado anterior, o persoal laboral do Concello clasifícase nos seguintes grupos e ocupacións:

GRUPO I	OCUPACIÓNS
	- ARQUITECTO/A - PSICÓLOGO/A - ASESOR/A XURÍDICO/A CIM - PSICÓLOGO/A- EDUCADOR/A FAMILIAR - TÉCNICO/A SUPERIOR

GRUPO II	OCUPACIÓNS
	- AEDL - TRABALLADOR/A SOCIAL - ARQUITECTO/A TÉCNICO/A - TÉCNICO/A CULTURA - TÉCNICO/A DEPORTIVO - EDUCADOR/A FAMILIAR - TÉCNICO/A MEDIO

GRUPO III	OCUPACIÓNS
	- ADMINISTRATIVO/A INFORMÁTICO - ADMINISTRATIVO/A

GRUPO IV	OCUPACIÓNS
	- AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A - AUXILIAR BIBLIOTECA - AUXILIAR OFICINA URBANISMO - ELECTRICISTA - MECÁNICO - CHOFE - XARDINEIRO - PALISTA - CHÓFER - ALBANEL - ENCARGADO ALMACÉN - AUXILIAR POLICÍA LOCAL

GRUPO V	OCUPACIÓNS
	- CONSERXE/SUBALTERNO - AXUDANTE ELECTRICISTA - OPERARIO MERCADO - OPERARIO RECINTO DEPORTIVO MADALENA - PEÓN - CONSERXE- LIMPADOR/A - LIMPADOR/A - AUX. AXUDA NO FOGAR

CAPÍTULO XVII

PRENDAS DE TRABALLO

Artigo 81º.- Prendas de traballo

- 1.- Con carácter obrigatorio e gratuíto, o Concello de Vilalba proporcionará a todos os traballadores/as que polas funcións que realizan o necesiten, roupa e calzado de traballo adecuado.
- 2.- Os/as empregados/as públicos/as do Concello de Vilalba virán obrigados/as á utilización das prendas que con carácter preceptivo se estableza para determinados postos de traballo e actividades, sendo obriga dos/as superiores inmediatos/as velar polo seu efectivo cumprimento.
- 3.- O persoal do concello que teña que utilizar roupa de traballo subministrada polo mesmo, estará obrigado a coidar, manter limpa e no mellor estado posible a mesma, debendo solicitar outra prenda ou prendas cando por desgaste ou accidente, non estean en condicións axeitadas para ser utilizadas.
- 4.- As prendas de traballo só serán obxecto de renovación cando por desgaste, accidente ou outras causas xustificadas quedasen inutilizables, debendo o/a traballador/a entrega-la prenda ou prendas inservibles.
- 5.- O uso da roupa de traballo realizarase unicamente durante a xornada laboral e nunca para uso particular ou persoal.
- 6.- As prendas de traballo, serán normalizadas para tódolos servizos e unidades, polo que a calidade e prezo se refire, sen prexuízo de atender propostas de compras excepcionais se a prestación do servizo así o require, pero sempre de calidade contrastada e co logo da CEE.
- 7.- Tódalas prendas de traballo, excepto prendas de uniforme, levarán anagrama ou logotipo identificativo do Concello de Vilalba

Cláusulas adicionais

Cláusula Adicional Primeira

Durante o período de vixencia do presente Convenio, as retribucións establecidas no mesmo experimentarán o incremento que determine, para cada exercicio, a Lei de Presupostos Xerais do Estado e restante normativa de aplicación; todo elo sen prexuízo das adecuacións e revisións retributivas que, dentro dos límites legais fixados ao respecto, proceda realizar para garantir a adecuación das mesmas ao contido e características dos postos de traballo, así como as que se deriven do grado de consecución dos obxectivos fixados e do resultado individual da súa aplicación.

Cláusula Adicional Segunda

En desenvolvemento do exposto neste Convenio Colectivo en relación coa promoción interna, abrírase un proceso de revisión dos cadros de Empregados Públicos previo á aprobación dos orzamentos ordinarios dos anos 2020 e 2021, cara a determinar as prazas que, en función das tarefas que veñen desempeñando, a especial cualificación ou dificultade técnica, os requisitos esixidos para o desempeño, etc., son susceptibles de transformar en prazas de grupo superior e provelas mediante procesos de promoción interna.

Igualmente, revisaranse os postos de traballo desempeñados con persoal temporal susceptibles de consideralos fixos do cadro de persoal, procedendo á dotación das prazas do cadro que proceda e programando a súa inclusión nas ofertas de emprego.

Cláusula Adicional Terceira

Aqueles empregados públicos que teñan xornadas inferiores a establecida como xeral neste convenio se lles facilitará, na medida das posibilidades do Concello, a ampliación ata a xornada completa, mediante ás substitucións, ou incrementos de actividade.

Cláusula Adicional Cuarta

As partes que concertan este Convenio asegurarán a non discriminación das persoas, controlando a igualdade de trato, os posibles abusos, agresións de orde sexual, laborais, físicas ou psíquicas, tanto por parte dos compañeiros de traballo, como dos superiores.

Así mesmo impedirán a realización de toda conduta abusiva ou de violencia psicolóxica que se realice de xeito sistemático sobre calquera traballador/a, manifestada especialmente a través de reiterados comportamentos, palabras ou actitudes que lesionan a dignidade ou integridade psíquica do mesmo e que poñan en perigo ou degraden as súas condicións de traballo.

Cláusula adicional Quinta

Polas discrepancias que puideran xurdir, no seu caso, pola non aplicación das condicións de traballo as que se refire o artigo 82.3 do Estatuto dos Traballadores, o procedemento a seguir para solventar de maneira efectiva ditas discrepancias será o establecido, ao efecto, en dito artigo 82.3 do Estatuto dos Traballadores.

Cláusula adicional Sexta

Visto que as retribucións do persoal laboral temporal que presta servizos no Concello de Vilalba rexéronse polo Convenio de Oficinas e Despachos da Provincia de Lugo, cuxa última revisión salarial é do ano 2012 e que ao devandito persoal aplicáronse as subidas salariais acordadas en Xuntas de Goberno Local de datas 28/07/2017 e 30/07/2018 e por Decreto nº 217 de 28/08/2018.

Dos importes anuais dos atrasos correspondentes ás actualizacións que quedan pendentes de producirse no Convenio de Oficinas e Despachos da Provincia de Lugo, deduciranse as subidas salariais a que se fai referencia no parágrafo anterior.

ANEXO I

SISTEMA RETRIBUTIVO TRANSITORIO ANO 2018

En tanto non se teña aprobado a RPT e o persoal sexa adscrito con carácter definitivo a un posto de traballo contemplado na mesma, o sistema retributivo aplicable será o que se fixa, con carácter transitorio, neste Anexo I, conforme á estrutura e contías salariais seguintes:

GRUPOS	SALARIO ANUAL (14 pagas)	COMPLEMENTO DO POSTO (14 pagas)	TOTAL	CONTÍA UN TRIENIO ANUAL (14 PAGAS)
I	15.234,60	14.539,64	29.774,24	586,02
II	13.396,43	11.792,10	25.188,53	485,86
III	10.260,23	10.530,05	20.790,28	375,03
IV	8.696,76	10.000,00	18.696,76	259,89
V	7.970,08	9.500,00	17.470,08	195,87

A retribución indicada no cadro anterior percibirase en 14 mensualidades, das que doce son ordinarias e dúas pagas extraordinarias. As pagas extraordinarias poderán prorratearse mensualmente ou se devengarán nos meses de xuño e decembro.

En todo caso, aquel persoal que actualmente ten unha retribución anual superior á establecida neste Anexo I respectaráselle os seus dereitos económicos adquiridos e consolidados, polo que seguirá percibindo a súa actual retribución e manterá así mesmo a súa actual estrutura salarial.

CONTÍAS PROVISIONAIS DO SISTEMA RETRIBUTIVO TRANSITORIO

PARA O ANO 2019

GRUPOS	SALARIO ANUAL (14 pagas)	COMPLEMENTO DO POSTO (14 pagas)	TOTAL	CONTÍA UN TRIENIO ANUAL (14 PAGAS)
I	15.234,60	14.539,64	29.774,24	586,02
II	13.396,43	11.792,10	25.188,53	485,86

III	10.260,23	10.530,05	20.790,28	375,03
IV	8.696,76	10.000,00	18.696,76	259,89
V	7.970,08	9.500,00	17.470,08	195,87

Para o ano 2019, as retribucións contempladas na presente táboa experimentarán o porcentaxe de subida que se estableza nos Orzamentos Xerais do Estado.

CONTÍAS PROVISIONAIS DO SISTEMA RETRIBUTIVO TRANSITORIO

PARA O ANO 2020

GRUPOS	SALARIO ANUAL (14 pagas)	COMPLEMENTO DO POSTO (14 pagas)	TOTAL	CONTÍA UN TRIENIO ANUAL (14 PAGAS)
I	15.234,60	14.539,64	29.774,24	586,02
II	13.396,43	11.792,10	25.188,53	485,86
III	10.260,23	10.530,05	20.790,28	375,03
IV	8.696,76	10.000,00	18.696,76	259,89
V	7.970,08	9.500,00	17.470,08	195,87

Para o ano 2020, as retribucións contempladas na presente táboa experimentarán o porcentaxe de subida que se estableza nos Orzamentos Xerais do Estado para o ano 2019, mais o porcentaxe de subida salarial que se estableza na LPXE para o ano 2020.

En Vilalba, a 20 de novembro de 2018

Polo Concello

D. Agustín Baamonde Díaz (Alcalde)

DNI: 33.803.035-G

Polo Comité de Empresa

D. Javier Bañobre López

DNI: 33.849.968-V

Dona Ana Berta Pardo Gil

DNI: 33.316.723-G

Dona Eva M^a Paz Bermúdez

DNI: 33.306.460-E

D. Julio Santiago Rivas Anllo

DNI: 33.843.797-X

Don Vicente Antonio Rouco Seco

DNI: 33.858.024-T

R. 3735

CONCELLOS

ABADÍN

Anuncio

A Xunta de Goberno Local na sesión celebrada o día 21 de novembro de 2018, aprobou o Padrón do prezo público pola prestación do Servizo de Axuda no Fogar Básica e Lei de Dependencia, correspondente ao mes de OUTUBRO DE 2018; que se expón ao público polo prazo de quince días contados a partir do seguinte ao da súa publicación no Boletín Oficial da Provincia de Lugo, ao obxecto de que poidan ser examinados e presentar contra os mesmos as reclamacións que se estimen pertinentes. Así mesmo faise saber que dita publicación servirá de notificación colectiva a todos os contribuíntes nel comprendidos ao amparo da Lei Xeral Tributaria.

Abadín, 21 de decembro de 2018.- O Alcalde, José M^a López Rancaño.

R. 3696

BARREIROS*Anuncio*

Por Resolución da alcaldía de data 27 de decembro de 2018, aprobouse o Padrón Tributario da taxa pola prestación do servizo de augas, sumidoiro, lixo e Canon de auga da Xunta, correspondente ao 5º bimestre do exercicio 2018, así como a apertura dun período de información pública por prazo de un mes a partir da publicación do presente edicto no B.O.P. durante o cal todos os interesados poderán consultar o seu contido na Secretaría do Concello e presentar as alegacións que estimen oportunas. Queda aberto o prazo de cobro en período voluntario dende o día 27 de decembro de 2018 ata o 27 de xaneiro de 2019.

Contra o acto de aprobación do padrón e da liquidación de tributos municipais incorporada a este, poderase formular recurso de reposición ante esta Alcaldía, no prazo de un mes contado dende o día seguinte ao de finalización do período de exposición ao público do padrón de contribuíntes ou ben recurso contencioso-administrativo ante o Xulgado do Contencioso-Administrativo de Lugo, sen que poidan interpoñerse ambos simultaneamente. Transcorrido o período de pago en voluntaria as débedas co municipio serán esixidas polo procedemento de constrinximento co correspondente recargo de mora e costas que se produzan, no seu caso.

A falta de pagamento do Canon da Auga da Xunta no período voluntario sinalado suporá a exixencia do mesmo directamente ao contribuínte pola vía de constrinximento pola consellería competente en materia de facenda da Xunta de Galicia. A repercusión do canon da auga poderá ser obxecto de reclamación económico-administrativa ante o órgano económico-administrativo da Comunidade Autónoma de Galicia no prazo dun mes dende esta notificación.

O presente anuncio ten carácter de notificación colectiva ao abeiro do establecido nos artigos 102 da Lei Xeral Tributaria e 23 e 24 do RD 939/2005, de 29 de xullo, polo que se aproba o Regulamento Xeral de Recadación.

Barreiros, 27 de decembro do 2018.- O alcalde, Jose Alfonso Fuente Parga.

R. 3736

BEGONTE*Anuncio*

Quedando definitivamente aprobado polo Pleno deste Concello o orzamento municipal para o exercicio económico de 2019, por acordo adoptado na sesión celebrada o día 22 de novembro de 2018, en cumprimento do que dispón o artigo 169.3, do Real - Decreto Lexislativo 2/2004, de 5 de marzo, polo que se aproba o Texto Refundido da Lei reguladora das Facendas Locais, faise público que dito orzamento ascende, tanto en gastos como en ingresos, á contía de EUROS de TRES MILLÓNS CENTO TRINTA E SEIS MIL CENTO VINTE E NOVE (3.136.129,00 €), correspondendo a cada capítulo as cantidades que a continuación se expresan, segundo o seguinte detalle:

ESTADO DE GASTOS

CAP.	CONCEPTO	IMPORTE
A) OPERACIÓNS CORRENTES.		
1	GASTOS DE PERSOAL	883.293,05
2	GASTOS CORRENTES EN BENS E SERVIZOS	1.396.158,45
3	GASTOS FINANCEIROS	4.750,00
4	TRANSFERENCIAS CORRENTES	170.160,00
5	FONDO DE CONTINXENCIA E OUTROS IMPREVISTOS	100.500,00
B) OPERACIÓNS DE CAPITAL.		
6	INVERSIÓNS REAIS	557.877,50
7	TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	0,00
8	ACTIVOS FINANCEIROS	0,00
9	PASIVOS FINANCEIROS	23.390,00
TOTAL DE GASTOS		3.136.129,00

ESTADO DE INGRESOS

CAP.	CONCEPTO	IMPORTE
A) OPERACIÓNS CORRENTES.		

1	IMPOSTOS DIRECTOS	868.980,00
2	IMPOSTOS INDIRECTOS	86.000,00
3	TAXAS, PRECIOS PÚBLICOS E OUTROS INGRESOS	479.330,00
4	TRANSFERENCIAS CORRENTES	1.403.772,00
5	INGRESOS PATRIMONIAIS	10.120,00
B) OPERACIONES DE CAPITAL.		
6	ENAXENACION DE INVERSIÓN REAIS	180,00
7	TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	287.747,00
8	ACTIVOS FINANCIEROS	0,00
9	PASIVOS FINANCIEROS	0,00
TOTAL DE INGRESOS		3.136.129,00

Na referida sesión, tamén se acordou aproba-lo cadro de persoal desta Corporación que, segundo o que preceptúa o artigo 127 do Real Decreto Lexislativo 781/1986, de 18 de abril, reproducése a continuación:

CADRO DE PERSOAL MUNICIPAL PARA O EXERCICIO DE 2019

1.- PERSOAL FUNCIONARIO.

	<u>DENOMINACIÓN</u>	<u>Nº DE PRAZAS</u>	<u>GRUPO</u>	<u>C. D.</u>	<u>SITUACIÓN</u>
1.-	<u>ESCALA DE HABILITACIÓN NACIONAL.</u>				
1.1	Subescala de Secretaría-Intervención				
1.1.a).	<u>Secretario-Interventor.-</u>	1	A1/A2	28	Propiedade.
2.-	<u>ESCALA DE ADMINISTRACIÓN XERAL.</u>				
2.1	Subescala Administrativa				
2.1.a).	<u>Administrativa.-</u>	1	C1	20	Vacante.
2.1.b).	<u>Administrativa.-</u>	1	C1	20	Propiedade.
2.1.c).	<u>Administrativa.-</u>	1	C1	20	Vacante. (P. Interna)
3.-	<u>ESCALA DE ADMINISTRACIÓN ESPECIAL.</u>				
3.1.	Subescala Técnica.				
3.1.a).	<u>Técnico Desenvolvemento Económico-Social.</u>	1	A1	26	Cuberta por Laboral Fixo (D.T.2ª EBEP)
3.1.b).	<u>Traballadora Social.</u>	1	A2	24	Propiedade.

2.- PERSOAL LABORAL FIXO.

	<u>DENOMINACIÓN.-</u>	<u>Nº DE PRAZAS</u>	<u>GRUPO</u>	<u>C. D.</u>	<u>SITUACIÓN</u>
1.-	Técnico en Desenvolvemento Económico Social	1	A1	26	Propiedade. (A amortizar)
2.-	Auxiliar- Administrativa Servizos Sociais	1	C2	18	Propiedade. (A amortizar)
3.-	Peón de Obras e Servizos Múltiples.	1	E	14	Vacante.
4.-	Encargado de Obras e Servizos.	1	C2	14	Propiedade.
5.-	Condutor-Oficial 1ª.	1	C2	14	Vacante.
6.-	Peón de Servizos EDARS.	1	E	14	Vacante.

C/- PERSOAL LABORAL TEMPORAL.

<u>DENOMINACIÓN DO POSTO.</u>	<u>Nº DOTACIÓN.</u>
CONDUTOR-OFICIAL 1ª. (Interino)	1

PEÓNS DESBROCE DE VÍAS .	2
AUXILIAR DE AXUDA A DOMICILIO.	1
PEÓN SERVIZOS EDARS. (Interino).	1
AXENTE LOCAL DE EMPREGO	1
TÉCNICO ANIMACIÓN SOCIO-CULTURAL – 9 Meses.	1
<u>PROGRAMA RISGA 2018-19:</u>	
- PEÓNS . (Ata o 27 /01/2019)	2
- PEÓNS. (Ata o 27/04/2019)	3
<u>PROGRAMA APROL RURAL 2018-19 :</u>	
- PEÓN OBRA. (Ata o 26 /03/2019)	2
<u>PROGRAMA DEPUEMPREGO 2018-19 :</u>	
- PEÓNS .- (Ata o 31/01/2019)	7
- AUXILIAR-ADVO. - 6 Meses.	1
<u>PROGRAMA PREV. Y EXTINCIÓN INCENDIOS : 3 Meses.</u>	10

No cadro de persoal non se contemplan outras posibles contratacións temporais que este Concello poida realizar ao abeiro dalgunha subvención do Estado, da Xunta de Galicia ou doutro organismo público, ou ben por necesidades perentorias do servizo.

De conformidade co disposto no art. 171.1 do R. D. Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, polo que se aproba o Texto Refundido da Lei Reguladora das Facendas Locais, contra a aprobación definitiva do orzamento municipal, poderá interpoñerse directamente recurso contencioso-administrativo no prazo de dous meses a contar desde o día seguinte ao da publicación deste anuncio no Boletín Oficial da Provincia.

Begonte, 26 de Decembro de 2018.- O ALCALDE, José Ulla Rocha.

R. 3708

BURELA

Anuncio

APROBACIÓN INICIAL ORZAMENTO 2019

Aprobado inicialmente na sesión extraordinaria do Pleno deste concello, celebrada en data 21 de decembro de 2018, o Orzamento xeral, Bases de Execución, e o cadro de persoal funcionario e laboral para o exercicio económico 2019, de conformidade co previsto no artigo 169 do Texto Refundido da lei Reguladora das Facendas Locais, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, do 5 de marzo, e no artigo 20 do Real Decreto 500/1990, do 20 de abril, exponse ao público o expediente e a documentación preceptiva polo prazo de quince días dende a publicación deste anuncio no B.O.P. de Lugo para os efectos de reclamacións e alegacións dos interesados lexítimos.

De conformidade co acordo acadado, o Orzamento para o exercicio 2019 considerárase definitivamente aprobado, se durante o devandito prazo non se presentaren reclamacións.-

Burela, 26 de decembro de 2018.- O Alcalde, Alfredo Llano García.

R. 3709

Anuncio

APROBACIÓN INICIAL DA ORDENANZA REGULADORA DO FUNCIONAMENTO, USO E ORGANIZACIÓN DO AUDITORIO MUNICIPAL DO CONCELLO DE BURELA

Aprobada inicialmente a ORDENANZA REGULADORA DO FUNCIONAMENTO, USO E ORGANIZACION DO AUDITORIO MUNICIPAL DO CONCELLO DE BURELA, por acordo do Pleno de data 21 de decembro de 2018, de conformidade cos artigos 49 e 70.2 da Lei 7/1985, de 2 de abril, Reguladora das Bases de Réxime Local e 56 do Texto Refundido de Réxime Local, sométese a información pública polo prazo de trinta (30) días, a contar desde día seguinte á

inserción deste anuncio en o Boletín Oficial da Provincia para que poida ser examinada e presentar as reclamacións que se estimen oportunas.

Durante devandito prazo poderá ser examinado por calquera interesado nas dependencias municipais para que se formulen as alegacións que se estimen pertinentes.

No caso de non presentarse reclamacións no citado prazo, entenderase definitivamente aprobado o Acordo de aprobación da mencionada Ordenanza.

Burela, 26 de decembro de 2018.- O Alcalde, Alfredo Llano García.

R. 3725

CARBALLEDO

Anuncio

APROBACIÓN DEFINITIVA DOS ORZAMENTOS XERAIS DO CONCELLO DE CARBALLEDO PARA O EXERCIZO 2019

Non constando a presentación de reclamacións ao Orzamento Xeral do Concello de Carballo para o ano 2019, inicialmente aprobado en sesión extraordinaria celebrada con data 22 de novembro de 2018 polo Pleno municipal, o expediente considérase definitivamente aprobado, e se procede a súa inserción no Boletín Oficial da Provincia resumido por capítulos, conforme ao disposto no artigo 169.3 do Texto Refundido da Lei Reguladora das Facendas Locais, aprobado por Real Decreto Lexislativo 2/2004 de 5 de marzo.

ESTADO DE GASTOS

Cap.	Descrición	Consignación	(%)
1	GASTOS DE PERSONAL	989.221,56	52,30
2	GASTOS CORRIENTES EN BIENES Y SERVICIOS	644.178,39	34,06
3	GASTOS FINANCIEROS	2.358,25	0,13
4	TRANSFERENCIAS CORRIENTES	49.289,31	2,61
5	FONDO DE CONTINGENCIA Y OTROS IMPREVISTOS	0,00	0,00
6	INVERSIONES REALES	188.146,43	9,95
7	TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	0,00	0,00
8	ACTIVOS FINANCIEROS	0,00	0,00
9	PASIVOS FINANCIEROS	18.287,20	0,97
	TOTAL PRESUPUESTO DE GASTOS	1.891.481,14	100,00

ESTADO DE INGRESOS

Cap.	Descrición	Consignación	(%)
1	IMPUESTOS DIRECTOS	680.970,73	36,00
2	IMPUESTOS INDIRECTOS	15.000,00	0,79
3	TASAS, PRECIOS PUBLICOS Y OTROS INGRESOS	210.376,71	11,12
4	TRANSFERENCIA CORRIENTES	984.983,70	52,08
5	INGRESOS PATRIMONIALES	150,00	0,01
6	ENAJENACION DE INVERSIONES REALES	0,00	0,00
7	TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	0,00	0,00
8	ACTIVOS FINANCIEROS	0,00	0,00
9	PASIVOS FINANCIEROS	0,00	0,00
	TOTAL PRESUPUESTO DE INGRESOS	1.891.481,14	100,00

Carballo, 27 de decembro de 2018.- O Alcalde, Julio M. Yebra-Pimentel Blanco.

R. 3737

Anuncio

Non constando a presentación de reclamacións ao expediente de modificación de crédito do orzamento en vigor, na modalidade de suplemento de crédito núm. 2/2018, para a aplicación do superávit orzamentario con cargo ao remanente de tesouraría para gastos xerais, por importe de **181.255,22€ (CENTO OITENTA E UN MIL DOUSCENTOS CINCUENTA E CINCO EUROS CON VINTE DOUS CÉNTIMOS)**, inicialmente aprobado en sesión plenaria celebrada con data 22 de novembro de 2018, o expediente considérase definitivamente aprobado, e se procede a súa inserción no Boletín Oficial da Provincia conforme ao disposto no artigo 169.3 do Texto Refundido da Lei Reguladora das Facendas Locais, aprobado por Real Decreto Lexislativo 2/2004 de 5 de marzo.

ALTAS EN APLICACIÓNS DE GASTOS

Aplicación orzamentaria		Euros
161 ABASTECIMIENTO DE AUGA	213	14.000,00
153 VÍAS PÚBLICAS	210	30.000,00
153 VÍAS PÚBLICAS	619	80.000,00
011 DÉBEDA PÚBLICA	913	8.968,02
011 DÉBEDA PÚBLICA	913	18.287,20
920 ADMINISTRACIÓN XERAL	22279	13.000,00
920 ADMINISTRACIÓN XERAL	22602	7.000,00
337 INSTALACIÓNS TEMPO LIBRE	212	5.000,00
2312 ASISTENCIA SOCIAL PRIMARIA	22699	5.000,00

Carballedo, 28 de decembro de 2018.- O Alcalde, Julio M. Yebra-Pimentel Blanco.

R. 3738

CERVANTES**APROBACIÓN INICIAL ORZAMENTO 2019**

Aprobado inicialmente en sesión extraordinaria do Pleno deste Concello, de data 28 de decembro de 2018, o Orzamento Xeral, Bases de Execución, e a plantilla de persoal para o exercicio económico 2019, con arranxo ao previsto no artigo 169 do Texto Refundido da lei Reguladora de Facendas Locais aprobado por Real Decreto Lexislativo 2/2004, de 5 de marzo e o artigo 20 do Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, expónse ao público o expediente e a documentación preceptiva por prazo de quince días desde a publicación deste anuncio, aos efectos de reclamacións e alegacións.

Durante devandito prazo poderá ser examinado por calquera interesado nas dependencias municipais para que se formulen as alegacións que se estimen pertinentes.

De conformidade co acordo adoptado o Orzamento considerárase definitivamente aprobado, se durante o citado prazo non se presentan reclamacións.

Cervantes, 28 de decembro de 2018.- O alcalde, Benigno Gómez Tadrín.

R. 3739

CERVO*Anuncio*

Por Resolución de Alcaldía de data 28 de decembro de 2018, aprobáronse os padróns correspondentes ás mensualidades de novembro 2018 das liquidacións do prezo público polo servizo de Axuda no Fogar, da Taxa pola prestación do servizo Escola infantil Municipal e da Piscina Municipal así como o correspondente ás ensinanzas especiais en establecementos docentes das entidades locais, escolas deportivas municipais e das cotas do 5º bimestre de 2018 das taxas polos Servizos de Abastecemento de Auga, Recollida de Lixo e Saneamento.

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

O prazo de ingreso en período voluntario abarcará dende o 11 de xaneiro ao 12 de marzo do 2019. Unha vez transcorrido o prazo sinalado sen ter efectuado o pago, este esixirase polo procedemento de constrinximento

sobre o patrimonio do debedor. No caso do canon da auga, esta falta de pago no período voluntario sinalado suporá a esixencia do mesmo directamente ao contribuínte pola vía de constrinximento pola consellería competente en materia de facenda da Xunta de Galicia.

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

Cervo, 28 de decembro de 2018. O Alcalde, Alfonso Villares Bermúdez.

R. 3740

COSPEITO

Anuncio

Aprobado inicialmente polo Pleno da Corporación, o límite de gasto non financeiro, o orzamento xeral e o cadro de persoal do Concello para a exercicio 2019, en sesión celebrada o día 21 de decembro de 2018, de conformidade co disposto no artigo 169.1 do Real decreto legislativo 2/2004, polo que se aproba o Texto Refundido da Lei Reguladora das Facendas Locais, expónse ao público polo prazo de quince días hábiles, a contar dende o día seguinte ao da publicación do presente anuncio no Boletín Oficial da Provincia. Durante ese prazo poderán os interesados formular as reclamacións que estimen pertinentes.

No caso de que transcorrido o prazo de información pública non se tivesen presentado reclamacións, o Orzamento considerarase definitivamente aprobado. En caso contrario, o Pleno disporá dun mes para resolvelas.

Cospeito, 26 de decembro de 2018.- O alcalde, Armando Castosa Alvariño.

R. 3726

Anuncio

Mediante Resolución de 10 de decembro de 2018 o Sr Alcalde acordou, de conformidade co establecido nos artigos 43, e 44.1 e 2 e 47.2 do ROF:

Delegar en D. Álvaro Puente Seijas, concelleiro de Obras e infraestructuras xerais, a competencia da representación do Concello de Cospeito aos efectos do levantamento da acta previa á ocupación dos terreos afectados polo "proxecto de expropiación por tasación conxunta dos bens e dereitos incluídos do Plan de Sectorización do sector FM II SUB/PRI, en Feira do Monte ", que terá lugar o día 11 de decembro de 2018.

Cospeito, 11 de decembro de 2018.- O alcalde, Armando Castosa Alvariño.

R. 3741

A FONSAGRADA

Anuncio

De conformidade co disposto no acordo da Xunta de Goberno Local do Concello da Fonsagrada de 11 de decembro de 2018, fanse públicas as bases para a o nomeamento con carácter interino dun condutor de motoniveladora ao abeiro do Programa de fomento do emprego financiado pola Deputación Provincial de Lugo.

Lugar e prazo de presentación de solicitudes: No Rexistro do Concello da Fonsagrada. En caso de presentar a solicitude por outros medios previstos no art. 16.4 da Lei 39/2015, do 1 de outubro, deberán remitir comunicación por fax ao Concello (982340001) dentro do prazo de presentación de solicitudes.

O prazo de presentación será de 7 días hábiles contados a partir do seguinte ao da publicación do anuncio da convocatoria no Boletín Oficial da Provincia.

Requisitos: Os establecidos nas bases da convocatoria.

As bases completas da convocatoria estarán expostas no taboleiro de anuncios e na páxina web do Concello da Fonsagrada (www.afonsagrada.org)

A Fonsagrada, 21 de decembro de 2018.- O alcalde, Argelio Fernández Queipo.

R. 3710

FRIOL*Anuncio*

Por acordo da Xunta de Goberno na sesión de 5 de novembro de 2018, adxudicouse o contrato de servizo de axuda no fogar básica e dependencia do Concello de Friol. Unha vez transcorridos os prazos establecidos en relación co disposto no art. 40 do RDLEX 3/2011 de 14 de novembro, procedeuse a súa formalización. O que se fai público de conformidade co disposto no art. 154 do devandito texto legal.

1.- Entidade adxudicataria.- Concello de Friol.

2.- Obxecto do Contrato: Servizo Axuda no Fogar básica e dependencia do Concello de Friol.

3.- Tramitación e procedemento.- Aberto con varios criterios de adxudicación.- CPV.- 85300000-2 Servizos asistencia social e conexos categoría 25 servizos sociais e de saúde.

4.- Medios de publicación.- Anuncio licitación DOUE (remisión anuncio 5 de marzo)-BOE e BOP (publicado 8 de marzo) e perfil do contratante.

5.- Valor estimado contrato: 375.259 € anuais, máis o iva correspondiente.

6.- Formalización do contrato: 10 de decembro de 2018

7.- Adxudicatario.- Recursos e programas activos SLU.- Segundo os prezos ofertados para hora ordinaria, libre concurrencia, dependencia e hora extraordinaria dependencia e outros criterios de adxudicación.

8.- Prazo : 2 anos (prorrogable por outros 2 anos).

Friol, 26 de decembro de 2018.- O Alcalde, José Angel Santos Sánchez.

R. 3727

GUITIRIZ*Anuncio***APROBACIÓN INICIAL ORZAMENTO MUNICIPAL DO CONCELLO DE GUITIRIZ ANO 2019**

Na sesión extraordinaria do Pleno da Corporación celebrada o 27 de decembro de 2018 aprobouse inicialmente o Orzamento xeral para o exercicio económico de 2019. Ao abeiro do disposto no artigo 169.1 do RDL 2/2004, de 5 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei reguladora das facendas locais e disposicións concordantes, expónse ao público na Secretaría deste Concello, polo prazo de quince días hábiles que empezarán a contarse dende o día seguinte ao da inserción do presente edicto no Boletín Oficial da Provincia, a fin de que durante o mesmo poidan formularse as reclamacións que se consideren oportunas, que se dirixirán á Alcaldía-Presidencia desta Corporación. No caso de non presentarse reclamacións, considerarase definitivamente aprobado o orzamento.

Na mesma sesión indicada, en cumprimento do establecido no artigo 103.bis) da Lei 7/1985, do 2 de abril aprobouse a masa salarial do persoal laboral correspondente ao mesmo exercicio económico, ascendendo á contía de 941.257,51€ €.

Guitiriz, 27 de decembro de 2018.- A ALCALDESA, Regina Polín Rodríguez.

R. 3728

*Anuncio***APROBACIÓN INICIAL DA MODIFICACIÓN PUNTUAL DA RELACIÓN DE POSTOS DE TRABAJO DO CONCELLO DE GUITIRIZ**

O Pleno do Concello de Guitiriz na sesión extraordinaria celebrada o día 27/12/2018 acordou aprobar inicialmente o expediente de modificación puntual da Relación de Postos de Trabajo (RPT) vixente do Concello de Guitiriz aprobada por acordo plenario de data 30/05/2013, no relativo exclusivamente ao seguinte:

I. Creación de 1 posto de traballo de peón de servizos múltiples como persoal laboral fixo (ficha nº28), en execución de sentenza firme da xurisdición social que implica, por non haber na RPT do Concello de Guitiriz postos vacantes similares, a creación dese novo posto de traballo na RPT conforme ao disposto no artigo 28 da Lei de emprego público de Galicia (LEPG), para posteriormente adscribir provisionalmente ao traballador declarado indefinido por sentenza, ata que se aprobe a oferta de emprego público e sexa convocado e realizado o correspondente proceso selectivo.

II. Creación de 21 postos de traballo de auxiliar de axuda fogar como persoal laboral fixo (ficha nº43) para regularizar a situación deste servizo municipal ao amparo do artigo 19 da LOXE para o ano 2018, que permite

unha taxa adicional de reposición de efectivos para reducir a temporalidade no emprego público regularizando a situación do persoal laboral temporal que estea realizando funcións estruturais dende máis de 3 anos e teñan consignación orzamentaria. Para poder ofertar e convocar estes postos de traballo é preciso que previamente os postos consten na plantilla e na RPT como persoal laboral fixo. En consecuencia, se crean os 21 postos de traballo para a continuación unha vez aprobado o orzamento poder aprobar a oferta de emprego público de 2019 ou 2020 con estes postos, e posteriormente convocar os correspondentes procesos selectivos. Neste caso, a diferenza do anterior, non é legalmente posible adscribir provisionalmente ao persoal como no suposto anterior, que ampárase no artigo 28 da LEPG e nunha sentenza firme.

III. Equiparación dos complementos específicos dos postos de Policía Local. Modifícase a ficha nº14 da RPT para equiparar o complemento específico deste posto vacante ao específico do outro posto de policía local (ficha nº13 da RPT).

Durante o prazo de 20 días dende a publicación do anuncio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo, calquera interesado no expediente poderá presentar suxestións ou alegacións.

De conformidade co establecido no artigo 202 da Lei de emprego público de Galicia a aprobación inicial da modificación da RPT elevarase a definitiva se durante o prazo de información pública non se formularan reclamacións, suxestións ou alegacións.

Guitiriz, 27 de decembro de 2018.- A ALCALDESA, Regina Polín Rodríguez.

R. 3729

O INCIO

Anuncio

En cumprimento do artigo 169.1, por remisión do 179.4, do Real Decreto 2/2004, do 5 de marzo, polo que se apeoba o texto refundido da Lei reguladora das facendas locais, xa que non se presentaron alegacións durante o prazo de exposición ao público, queda automaticamente elevado a definitivo o acordo adoptado polo Pleno do Concello de O Incio, na súa sesión extraordinaria urxente celebrada o día 27 de novembro de 2018 de aprobación inicial do expediente de modificación de créditos MC2/2018, quedando o orzamento de gastos según a seguinte táboa:

CAPITULO	Concepto	Importe
1	GASTOS DE PERSOAL	751.986,58
2	GASTOS CORRENTES EN BENS E SERVIZOS	626.958,00
3	GASTOS FINANCIEROS	15.500,00
4	TRANSFERENCIAS CORRENTES	5.883,18
6	INVERSIÓN REAIS	711.237,09
9	PASIVOS FINANCIEROS	20.500,00

O que se fai público para xeral coñecemento e efectos.

O Incio, 27 de decembro de 2018.- A Alcaldesa, Laura Celeiro García.

R. 3730.

LÁNCARA

Anuncio

Información pública

Aprobado definitivamente o orzamento do Concello de Láncara para o exercicio económico de 2019, logo de non presentarse alegacións ó acordo inicialmente adoptado na sesión ordinaria realizada o día 29 de novembro de 2018, en cumprimento do que dispón o artigo 169.3 do Real Decreto Lexislativo 2/2004, de 5 de marzo, polo que se aproba o Texto refundido da lei reguladora das facendas locais, publícase que o dito orzamento que ascende, á contía de DOUS MILLÓNS OITENTA E NOVE MIL SETECENTOS NOVENTA E CINCO EUROS CON CINCUENTA E TRES CÉNTIMOS (2.089.795,53 €) tanto no estado de gastos como no estado de ingresos, co seguinte resumo por capítulos

INGRESOS

Capítulos	Descrición	Consignación
1	Impostos directos	579.953,17
2	Impostos indirectos	25.000,00
3	Taxas, prezos púb e outros ingresos	265.298,48
4	Transferencias correntes	1.008.526,80
5	Ingresos patrimoniais	6.317,08
6	Alleamento investimentos reais	0,00
7	Transferencias de capital	204.700,00
8	Activos financeiros	0,00
9	Pasivos financeiros	0,00
Total orzamento de ingresos		2.089.795,53

GASTOS

Capítulos	Descrición	Consignación
1	Gastos de persoal	601.350,60
2	Gastos correntes en bens e servizos	1.160.015,99
3	Gastos financeiros	2.700,00
4	Transferencias correntes	14.467,00
5	Fondo de continxencia	5.000,00
6	Investimentos reais	298.761,94
7	Transferencias de capital	0,00
8	Activos financeiros	0,00
9	Pasivos financeiros	8.500,00
Total orzamento de gastos		2.089.795,53

No citado acordo plenario tamén se acordou aprobar o cadro de persoal e a relación de postos de traballo desta Corporación que, segundo dispón o artigo 127 do Real decreto legislativo 781/1986, de 18 de abril, reproducése de seguido:

A/	FUNCIONARIOS DE CARREIRA	Nº PRAZAS	GRUPO	NIVEL	SITUACIÓN
1	Escala de Habilitación Nacional				
1.1	Subescala Secretaría-Intervención				
1.1.a.	Posto: Secretaría-Intervención	1	A1	28	Ocupado
2	Escala de Administración Xeral				
2.1	Subescala Administrativa	1	C1	22	Vacante
2.1.a	Posto: Administrativo				
2.2	Subescala Auxiliar	1	C2	18	Ocupado
2.2.a	Posto Auxiliar administrativo				
2.3	Escala de Administración Xeral				
	Subescala subalterna				
2.3.a	Posto: alguacil porteiro	1	E	14	Ocupado
2.3.b	Posto: Conserxe colexio	1	E	14	Ocupado
3	Escala de Administración Especial				
3.1	Subescala Técnica				
3.1.a	Posto (50%): Arquitecto	1	A1	24	Vacante

B	PERSOAL LABORAL FIXO	Nº POSTOS	SITUACIÓN
	Operario servizos múltiples	1	Ocupado
	Encargado de instalacións sanitarias e deportivas de centro médico e polifuncional	1	Ocupado

RELACIÓN DE POSTOS DE TRABAJO EJERCICIO 2019

A/ FUNCIONARIOS DE CARREIRA

DENOMINACIÓN	DOT	N.C.D.	C.E.	T.P.	F.P.	ADSCRIPCIÓN			TITULACIÓN ACADÉMICA	SIT
						Grupo	Escala	Subesc.		
Secr-Int	01	28	24.534,58	S	C	A1	HCN	Sec. Inter.	Ldo dereito	CS
Admvo	01	22	17.969,84	NS	CO	C1	AX.	Admva	BS	V
Aux- admvo	01	18	14.022,54	NS	CO	C2	AX	Auxiliar	GE	O
Alguacil-porteiro	01	14	8.500,6644.891,74	NS	CO	E	AX	Subalterna	Cert	O
Conserxe colexio	01	14	7.000,00	NS	CO	E	AX	Subalterna	Escolaridade	O
Arquitecto (50%)	01	24		NS	CO	A1	AE	Técnica	Arquitectura	V

DOT=Dotación; N.C.D. =Nivel Complemento Destino; C.E. = Complemento Específico; T.P. = Tipo de Posto; F.P. = Forma Provisión; F. ESP. = Formación Específica; NS= Non Singularizado; S= Singularizado; CS= Comisión de servizos; C= Concurso; OP= Oposición; H.N.=Habilitación Carácter Nacional; D.U.= Diplomado Universitario; G.E. = Graduado Escolar; E.S.O. = Educación secundaria obrigatoria; O = Ocupado polo titular.

B/ PERSOAL LABORAL FIXO

Denominación do posto de traballo e a súa clasificación laboral	Nº DE DOTACIONES	RETRIBUCIONES BÁSICAS ANUAIS	OUTRAS REMUNERACIONES ANUAIS
Encargado de instalacións sanitarias e deportivas de centro médico e polifuncional	1	15.593,55	--
Encargado auga, rede de sumidoiros e depuradora	1	27.118,40	4.806,00 €

DENOMINACIÓN	DOT	N.C.D.	C.E.	T.P.	F.P.	ADSCRIPCIÓN Grupo	TITULACIÓN
EDIFICIOS MUNICIPAIS							
Encargado de instalacións sanitarias e deportivas de centro médico e polifuncional	1		4.806,00	NS	C.O.		CEP
OBRAS E SERVIZOS							
Encargado auga, rede de sumidoiros e depuradora	1			NS	C.O.		CEP

DOT=Dotación; N.C.D. =Nivel Complemento Destino; C.E. = Complemento Específico; T.P. = Tipo de Posto; F.P. = Forma Provisión; F. ESPEC. = Formación Específica; NS= Non Singularizado; S= Singularizado; A= Acumulación; C= Concurso; OP= Oposición; C.O. Concurso Oposición; H.N.=Habilitación Carácter Nacional; D.U.= Diplomado Universitario; G.E. = Graduado Escolar; B.S.= Bacharelato Superior; C.E.P. = Certificado de Estudos Primarios.

C/ ANEXO Á RPT PERSOAL TEMPORAL PARA O EXERCICIO 2019

FUNCIONARIO INTERINO POR PROGRAMA PARA O EXERCICIO 2019

POSTO	Nº POSTOS	CARACTERÍSTICAS
Técnico Orientación Laboral	01	Xornada Completa

PERSOAL LABORAL TEMPORAL PARA O EXERCICIO 2019

POSTO	Nº POSTOS	CARACTERÍSTICAS
Traballadora social	01	Xornada Completa
Axente de Emprego e Desenvolvemento Local	01	Xornada Completa
Oficial de 2ª	01	Xornada Completa
Tractorista	01	Xornada Completa
Encargada OMIX	01	Xornada Tempo Parcial
Monitor Tempo Libre	01	Xornada Completa
Peóns de obras públicas	02	Xornada completa 4 meses

PERSOAL LABORAL TEMPORAL FOMENTO DO EMPREGO

Peóns de Servizos Múltiples	04	Xornada Completa 6 meses
Monitor tempo libre	01	Xornada Completa 2,5 meses
Albanel-Oficial 1ª	01	Xornada completa 6 meses
Palista-Oficial 1ª	01	Xornada completa 6 meses

No cadro de persoal non se contemplan outras posibles contratacións temporais que este Concello poida realizar ao abeiro dalgunha subvención do Estado, da Xunta de Galicia ou doutro organismo público, ou ben por necesidades perentorias do servizo. De conformidade co disposto no art. 171.1 do R. D. Lexislativo 2/2004, de 5 de marzo, polo que se aproba o Texto Refundido da Lei Reguladora das Facendas Locais, contra a aprobación definitiva do orzamento municipal, poderá interpoñerse directamente recurso contencioso-administrativo no prazo de dous meses a contar desde o día seguinte ao da publicación deste anuncio no Boletín Oficial da Provincia.

A Pobra de San Xiao (Láncara), 26 de decembro de 2018.- O alcalde, Darío A. Piñeiro López.

R. 3711

MONFORTE DE LEMOS

Anuncio

APROBACIÓN DEFINITIVA DE MODIFICACIÓN DO CADRO DE PERSOAL 2018

Publicado no Boletín Oficial da Provincia número 277 do día 3 de decembro de 2018 o anuncio referente á exposición ao público do expediente de modificación do cadro de persoal do orzamento de 2018, incluíndo outra praza de policía de vacante por pase a segunda actividade aprobado polo Concello Pleno en sesión celebrada o día 26 de novembro de 2018 e transcorrido o prazo da citada exposición sen presentarse reclamacións, conforme ao artigo 38 do Real Decreto 500/90, de 20 de abril, enténdese definitivamente aprobado.

Contra a aprobación definitiva do expediente poderá interporse directamente Recurso Contencioso-Administrativo na forma e prazo que establecen as normas da devandita xurisdición.

O cadro de persoal queda modificado da seguinte maneira

Subgrupo	Nivel	Posto de Traballo	Nome e apelidos
PROGRAMA DE GASTO 132.- POLICÍA			
C1	14	Policía M.	Vacante por pase a 2ª actividade

Monforte de Lemos, 27 de decembro de 2018.- O Alcalde, José Tomé Roca.

R. 3731

AS NOGAIS*Anuncio*

Acordo do Pleno do Concello de As Nogais polo que se aproba o expediente 141/2018 de modificación de créditos n.º 14/2018 do Orzamento en vigor, na modalidade de Transferencias de Créditos, que non afectan a altas e baixas de crédito de persoal.

En cumprimento do artigo 169.1, por remisión do 179.4, do Texto Refundido da Lei Reguladora das Facendas Locais aprobado polo Real Decreto Lexislativo 2/2004, de 5 de marzo, ao non haberse presentado alegacións durante o prazo de exposición ao público, quedou automaticamente elevado a definitivo o Acordo plenario de aprobación inicial deste Concello, adoptado en data 20 de novembro de 2018, sobre MODIFICACION DE CREDITO POR TRANSFERENCIA Nº14/2018 que non afectan a baixas e altas de créditos de persoal, como segue a continuación:

Altas en aplicacións de gastos

Aplicación		Descrición	Créditos iniciais	Modificacións de crédito	Créditos finais
Progr.	Económica				
1531	221	Acceso a núcleos de poboación. Suministros	10.000	5.700	15.700
337	226	Inst.Ocio e tempo libre. Gastos Diversos	5.00	2.300	2.800
338	226	Festas Populares e festexos. Gastos Diversos	22.000	14.000	36.000
TOTAL			32.500	22.000	54.500

Baixas ou Anulacións en Concepto de Ingresos

Aplicación		Descrición	Créditos iniciais	Baixas ou anulacións	Créditos finais
Progr.	Económica				
459	609	Ot. Infraestruturas. Ot. Investimentos en infraestruturas e bens de uso xeral	222.670,27	22.000	200.670,27
TOTAL BAIXAS			222.670,27	22.000	200.670,27

Contra o presente Acordo, en virtude do disposto no artigo 113 da Lei 7/1985, de 2 de abril, Reguladora das Bases do Réxime Local, os interesados poderán interpor directamente recurso contencioso-administrativo na forma e prazos establecidos nos artigos 25 a 43 da Lei 29/1998, de 13 de xullo, Reguladora de devandita Xurisdición.

Sen prexuízo diso, a tenor do establecido no artigo 113.3 da Lei 7/1985, a interposición de devandito recurso non suspenderá por si soa a efectividade do acto ou Acordo impugnado.

As Nogais, 24 de decembro de 2018.- O Alcalde, Jesus Manuel Núñez Díaz.

R. 3697

Anuncio

Habendo quedado definitivamente aprobado polo Pleno deste Concello o Orzamento Municipal para o exercicio económico de 2019, por acordo adoptado en sesión celebrada o 20 de Novembro de 2018. Dando cumprimento ao disposto no artigo 169 do RDL 2/2004, de 5 de marzo, faise publico que dito Orzamento ascende, á contía de UN MILLÓN DOUSCENTOS VINTESEIS MIL SEISCENTOS EUROS (1.226.600,00) en Gastos e UN MILLÓN DOUSCENTOS SETENTA E SEIS MIL SEISCENTOS EUROS (1.276.600,00) en Ingresos, correspondendo a cada capítulo as cantidades que de seguido se recollen, segundo o seguinte detalle:

ESTADO DE GASTOS

CAPITULO	DENOMINACIÓN	IMPORTE
	A) OPERACIÓN CORRENTES	
1	Gastos de Persoal	648.175,00
2	Gastos en bens correntes e servizos	332.130,00
3	Gastos financeiros	4.300,00
4	Transferencias correntes	5.000,00
	B) OPERACIÓN DE CAPITAL	
6	Inversións reais	236.895,00
7	Transferencias de capital	0,00
8	Activos financeiros	0,00
9	Pasivos financeiros	100,00
	TOTAL GASTOS	1.226.600,00

ESTADO DE INGRESOS

CAPITULO	DENOMINACIÓN	IMPORTE
	A) OPERACIÓN CORRENTES	
1	Impostos directos	221.000,00
2	Impostos indirectos	10.000,00
3	Taxas, precios públicos e outros ingresos	106.200,00
4	Transferencias Correntes	713.800,00
5	Ingresos patrimoniais	4.200,00
	B) OPERACIÓN DE CAPITAL	
6	Enaxenación de inversións reais	0,00
7	Transferencias de capital	221.200,00
8	Activos financeiros	0,00
9	Pasivos financeiros	200,00
	TOTAL INGRESOS	1.276.600,00

Na referida sesión, tamén se acordou aproba la plantilla e relación de postos de traballo desta Corporación que, de acordó co que preceptúa o art. 127 do Real Decreto Lexislativo 781/1986, de 18 de abril, reproducése a continuación.

ANEXO II. CADRO DE PERSOAL

A) Funcionarios de carreira

Praza	Nº	Grupo	Escala/Subescala	CD
Secretario-Interventor	1	A-1/A-2	Funcionario de Habilitación Nacional	26
Auxiliar Administrativo	1	C-2	Administración Xeral	14
Subalterno	1	E	Administración Xeral	13

C) Persoal Laboral indefinido:

Denominación	Nº	Posto de Trabajo
Traballador social	1	Servizos Sociais
Operarios servizos municipais	2	Servizos múltiples
Técnico medio	1	Axente Local de Emprego
Servizos sociais		Segundo subvencións concedidas

D) Persoal Laboral temporal:

Denominación	Nº	Posto de Trabajo
Persoal obras, incendios, etc.		Variable en función das axudas recibidas

E) Altos cargos

Alcalde-Presidente	1	Dedicación parcial
Concellal	1	Dedicación parcial

Dita aprobación poderá ser impugnada ante a Xurisdición Contencioso-Administrativa, cos requisitos, formalidades e causas sinaladas no artigo 170 e 171 do Texto Refundido da Lei Reguladora de Facendas Locais

aprobado por Real Decreto Lexislativo 2/2004, de 5 de marzo, e na forma e prazos que establecen as normas de devandita Xurisdición.

As Nogais, 24 de decembro de 2018.- O Alcalde, Jesus Manuel Núñez Díaz.

R. 3698

OUROL

Anuncio

O Pleno do concello de Oural, en sesión extraordinaria celebrada o día dez de novembro de dous mil dezaioito, aprobou provisionalmente a modificación das seguintes Ordenanza fiscais, Ordenanza fiscal nº 5, reguladora do Imposto sobre bens inmobles de natureza rústica e urbana, Ordenanza fiscal nº 10, reguladora do Imposto sobre actividades económicas e Ordenanza fiscal reguladora do Imposto de construcións, instalacións e obras do concello de Oural.

Téndose publicado o anuncio de información pública por prazo de trinta días no Boletín Oficial da Provincia de Lugo nº 260 , do martes, trece de novembro de dous mil dezaioito, sen que durante o devandito prazo se tivera formulado ningunha reclamación ou suxestión. Consonte ao preceptuado no artigo 49 da Lei 7/1985, de 2 de abril, reguladora das bases de réxime local, enténdese definitivamente aprobado o acordo ata entón provisional. De conformidade co disposto no artigo 70.2, da Lei 7/1985, de 2 de abril, procédese á súa íntegra publicación puidendo os interesados interpoñer, contra o acordo da aprobación definitiva, recurso contencioso-administrativo ante a Sala do contencioso-administrativo do Tribunal Superior de Xustiza de Galicia, no prazo de dous meses, os que se computarán dende o día seguinte ao da publicación do presente anuncio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo.

ORDENANZA FISCAL Nº 5.- REGULADORA DO IMPOSTO SOBRE BENS INMOBLES DE NATUREZA RÚSTICA E URBANA.

ARTÍCULO 1º.-

De conformidade co previsto no artigo 72 do Real Decreto lexislativo 2/2004, de 5 de marzo, polo que se aproba o Texto Refundido da Lei Reguladora das Facendas Locais, o tipo de gravame do Imposto sobre Bens Inmobles, aplicable neste concello queda fixado nos termos que se establecen no artigo seguinte.

Capítulo I. Tipos

ARTÍCULO 2º.- Tipos

1º.- O tipo de gravame xeral do Imposto sobre Bens Inmobles aplicable aos bens de natureza urbana, queda fixado no 0,40 por 100.

1º.1º.- Tipos de gravame segundo os usos catastrais dos bens inmobles urbanos, (excluidos os de uso residencial).

- Bens de uso industrial. Aplicarase como máximo ao 10 % dos bens dese uso con maior valor catastral, e sempre e cando o seu valor catastral sexa superior a 500.000,00 € o tipo diferenciado do 1,1 %, redondeando o número de bens aos que lles será aplicable este tipo diferenciado ao número enteiro máis cercano.

2º.- O tipo de gravame do Imposto sobre Bens Inmobles aplicable aos bens de natureza rústica, queda fixado no 0,60 por 100.

3º.- O tipo de gravame aplicable aos Bens inmobles de características especiais, queda fixado en 1,3 por 100.

Capítulo II. Exencións

ARTIGO 3º.-

De conformidade co establecido no artigo 62.4 do Texto Refundido da Lei reguladora das facendas locais, aprobado polo Real Decreto Lexislativo 2/2004, de 5 de marzo, gozarán de exención os inmobles rústicos e urbanos cuxas cotas líquidas non superen a contía de seis euros, (6,00 €).

Capítulo III. Bonificacións obrigatorias

ARTIGO 4º.-

De conformidade co establecido no artigo 73.2 do Texto Refundido da Lei reguladora das facendas locais, aprobado polo Real Decreto Lexislativo 2/2004, de 5 de marzo, os bens a que fan referencia gozarán dunha bonificación do 50% durante o prazo de 7 anos.

Capítulo IV. Infraccións e sancións

ARTIGO 5º.-

En todo o relativo á calificación de infraccións tributarias e á imposición das sancións correspondentes, estarase ao disposto no artigo 178 e ss da Lei 58/2003, Xeral Tributaria.

Capítulo V. Normativa aplicable

Para todo o que non estea expresamente regulado na presente Ordenanza fiscal serán de aplicación os preceptos contidos no Capítulo II, sección 3ª, subsección 2ª, artigos 60 a 77 do Texto refundido da Lei reguladora das facendas locais, aprobado polo Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, concordantes e complementarios da mesma, das demais leis estatais reguladoras da materia así como as disposicións ditadas para o seu desenvolvemento.

Capítulo VI. Bonificacións potestativas.

ARTIGO 6º.-

De conformidade co artigo 74.2 quater do Texto Refundido da Lei reguladora das facendas locais, aprobado polo Real Decreto Legislativo 2/2004, do 5 de marzo, bonificaranse nun 95%, as cotas íntegras do imposto a favor de inmobles nos que se desenvolvan actividades económicas (actividades agrícolas ou gandeiras) que sexan declaradas de especial interese ou utilidade municipal por concorrer circunstancias sociais, culturais, histórico artísticas ou de fomento do emprego que xustifiquen tal declaración. Corresponderá esta declaración ao Pleno da Corporación e acordarse, previa solicitude do suxeito pasivo, co voto favorable da maioría simple dos seus membros.

A bonificación terá carácter rogado. Para ser beneficiario desta bonificación os suxeitos pasivos deberán solicitala, surtindo efectos a partir do período impositivo seguinte ao da presentación da solicitude.

Para poder aplicar esta bonificación á construción cuxa existencia motiva a súa solicitude, deberá estar dada de alta debidamente no catastro e ter asignado un valor catastral económico.

Para poder gozar desta bonificación, os interesados deberán presentar a seguinte documentación:

- .- Certificación actualizada da inscrición da explotación agraria no Rexistro de Explotacións Agrarias de Galicia.
- .- Declaración responsable do titular da actividade, que pode coincidir ou non co suxeito pasivo, de que está desenvolvendo a actividade agraria, gandeira ou forestal, así como a certificación de Facenda na que conste a súa situación censual.
- .- Declaración de que no inmovible para o que se solicita a bonificación non se está desenvolvendo unha actividade económica diferente á agraria, gandeira ou forestal. Esta declaración deberá estar asinada polo pasivo.
- .- Acreditación da titularidade catastral do inmovible.
- .- Certificación de que o suxeito pasivo non ten débedas coa Facenda estatal, autonómica e local; nin coa Seguridade Social.
- .- Xustificante do recoñecemento de explotación ou licenza da actividade correspondente.

O concello realizará de oficio todas as actuacións precisas para a comprobación dos extremos expostos ao respecto desta bonificación.

Os obrigados tributarios deberán comunicar ao concello calquera modificación relevante das condicións ou requisitos esixibles para a aplicación do beneficio fiscal. O órgano competente poderá declarar, previa audiencia do obrigado tributario por un prazo de 10 días, contados a partir da notificación da apertura do devandito prazo, se procede ou non a continuación da aplicación do beneficio fiscal. Do mesmo modo procederase cando a Administración coñeza por calquera medio a modificación das condicións ou os requisitos para a aplicación do beneficio fiscal.

DISPOSICIÓN FINAL.

A presente Ordenanza fiscal, modificada polo Pleno do concello entrará en vigor ao día seguinte ao da súa publicación íntegra no Boletín Oficial da Provincia de Lugo, e comezará a aplicarse a partir do día 1 de xaneiro de 2019, permanecendo en vigor ata a súa modificación ou derogación expresa.

ORDENANZA FISCAL Nº 10, REGULADORA DO IMPOSTO SOBRE ACTIVIDADES ECONÓMICAS.

ARTÍCULO 1.-

De conformidad con lo previsto en el artículo 88 de la Ley 39/1988, de 28 de diciembre, Reguladora de las Haciendas Locales, el coeficiente del Impuesto sobre Actividades Económicas, aplicable en este municipio queda fijado en los términos que se establecen en los artículos siguientes:

ARTÍCULO 2.-

Para todas las actividades ejercidas en este término municipal, las cuotas mínimas de las tarifas del Impuesto sobre actividades económicas, serán incrementadas mediante la aplicación sobre las mismas del coeficiente único del 1,4.

ARTÍCULO 3.-

En lo no expresamente previsto en la presente Ordenanza, regirán los preceptos contenidos en la Subsección 3ª de la Sección 3ª, del Capítulo II, del Título II de la citada Ley 39/1988, concordantes y complementarios de la

misma, y en las demás Leyes del Estado reguladoras de la materia, así como las disposiciones dictadas para su desarrollo.

DISPOSICIÓN FINAL.

La presente Ordenanza fiscal, modificada por el Pleno del ayuntamiento entrará en vigor al día siguiente al de su publicación íntegra en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo, y comenzará a aplicarse a partir del día 1 de enero de 2019, permaneciendo en vigor hasta su modificación o derogación expresa.

ORDENANZA FISCAL REGULADORA DEL IMPUESTO DE CONSTRUCCIONES, INSTALACIONES E OBRAS DO CONCELLO DE OUROL.

Artigo 1.- FEITO IMPOÑIBLE

1.- Constitúe o feito imponible do imposto, a realización, dentro do termo municipal, de calquera construción, instalación ou obra para a que se esixa a obtención da correspondente licenza de obras ou urbanística, obtéñase ou non dita licenza, sempre que a súa expedición corresponda a este concello.

2.-As construcións, instalacións ou obras ás que se refire o apartado anterior poderán consistir en:

- As obras de construción de edificación e instalacións de todas as clases de nova planta.
- As obras de ampliación ou reforma de edificios e instalacións de todas as clases existentes.
- As modificacións ou reformas que afecten á estrutura dos edificios e instalacións de todas as clases existentes.
- As modificacións do aspecto exterior dos edificios e instalacións de todas as clases existentes.
- As obras que modifiquen a disposición interior dos edificios, calquera que sexa o seu uso.
- As obras que teñan que realizarse con carácter provisional no caso en que estean xustificadas, que deberán derrubarse cando o acorde o Concello, sen dereito a indemnización, dacordo co establecido na regulación urbanística.
- As obras de instalación de servizos públicos.
- Os movementos de terra, tales como desmonte, aplanamento, excavación e terraplenado, salvo que tales actos estean detallados e programados como obras a efectuar nun proxecto de urbanización ou de edificación aprobado e autorizado.
- A demolición das construcións, salvo en casos declarados de ruína inminente.
- As instalacións subterráneas adicadas a aparcadoiros, actividades industriais, mercantís ou profesionais, servizos públicos ou calquera outro uso ó que se destine o subsolo.
- A colocación de carteis de propaganda visibles dende a vía pública.
- E, en xeral, calquera outra construción, instalación ou obra que requira licenza urbanística según o previsto na lexislación vixente, plans, normas ou ordenanzas.

Artículo 2º.- SUXEITOS PASIVOS.

1.- Son suxeitos pasivos de este imposto, a título de contribuínte, as persoas físicas ou xurídicas e as entidades as que se refire o artigo 35.4 da Lei Xeral Tributaria, que sexan donos da construción, instalación ou obra, sexan ou non os propietarios do inmovible sobre a que se realice aquela.

Para os efectos previstos no parágrafo anterior terá a consideración de dono da construción, instalación ou obra quen soporte os gastos ou o custo que comporte a súa realización.

2.- No suposto de que a construción, instalación ou obra non sexa realizada polo suxeito pasivo contribuínte, terán a condición de suxeitos pasivos substitutos do contribuínte quen soliciten as correspondentes licenzas ou realicen as construcións, instalacións ou obras.

Artículo 3º EXENCIONES.

Están exentas de este imposto as construcións, instalacións e obras das que sea dono o Estado, as Comunidades Autónomas ou as Entidades Locais que, estando suxeitas ao mesmo, vaian a ser directamente destinadas a estradas, ferrocarrís, portos, aeroportos, obras hidráulicas, saneamento de poboacións e de augas residuais, aínda que a xestión se leve a cabo por Organismos Autónomos, tanto si se trata de obras de inversión nova como de conservación.

Artículo 4º BONIFICACIÓNS.

A cota do imposto sobre construcións, instalacións ou obras será susceptible de bonificación nos seguintes supostos:

1.- Bonificación a favor de construcións, instalacións e obras que sexan declaradas de especial interese ou utilidade municipal por concorrer circunstancias sociais, culturais ou histórico-artísticas que reúnan as seguintes características:

- O Estado, as Comunidades Autónomas, Entidades Locais e os seus respectivos Organismos Autónomos, gozarán da bonificación en cota do 95 % polas construcións, instalacións e obras destinadas a hospitais, ambulatorios e educación infantil, primaria e secundaria.

- O Estado, as Comunidades Autónomas, Entidades Locais e os seus respectivos Organismos Autónomos, gozarán da bonificación en cota do 50 % polas construcións, instalacións e obras destinadas a centros educativo-culturais, sanitarios, asistenciais, sociais, culto-relixioso e os que se refiren á conservación, rehabilitación ou protección dos bens inmobles ou dos espazos de interese que figuren nos Catálogos de Bens e Espazos Protexidos.

- Así mesmo, aquelas entidades, asociacións ou fundacións sen ánimo de lucro terán unha bonificación na cota do imposto do 50 % polas mesmas construcións, instalacións e obras recollidas nos apartados a) e b) do presente artigo.

2.- Os suxeitos pasivos gozarán dunha bonificación do 35 % por aquelas construcións, instalacións e obras que afecten a vivendas e outras edificacións que se caractericen pola súa especial vinculación co sector primario de carácter agrícola, gandeiro ou forestal.

3.- Os suxeitos pasivos que ostenten a condición de membro de familia numerosa na data de devengo do imposto, e no relativo a aquelas construcións, instalacións e obras que afecten a súa vivenda habitual familiar, terán os seguintes porcentaxes de bonificación, conforme ás categorías de familia numerosa establecidas na Lei 40/2003, de 18 de novembro, de protección ás familias numerosas:

Categoría Xeral: 30 % de bonificación da cota íntegra.

Categoría Especial: 90 % de bonificación na cota íntegra.

A tal efecto, entenderase por vivenda habitual familiar aquela en que esté empadronado o suxeito pasivo que teña a condición de membro de familia numerosa acreditada mediante a presentación do correspondente título, ou aquela vivenda que vaia a selo nun prazo máximo dun ano unha vez terminada a a construción, instalación ou obra.

4.- Bonificación do 80 % a favor das construcións, instalacións e obras específicas que sexan necesarias para favorecer o acceso e habitabilidade dos discapacitados, por aquela parte do proxecto que afecte unicamente a estas construcións, instalacións e obras.

5.- Bonificación a favor das construcións, instalacións ou obras nas que se incorporen sistemas para o aproveitamento térmico ou eléctrico da enerxía solar para autoconsumo: 40%.

6.- Bonificación a favor das construcións, instalacións ou obras vinculadas aos plans de fomento dos investimentos privados en infraestruturas: 25%.

7.- Bonificación a favor das construcións, instalacións ou obras referentes a vivendas de protección oficial: 50%.

8.- Bonificación a favor das obras de mero ornato, conservación e reparación que se realicen no interior das vivendas, así como aquelas construcións, instalacións ou obras cuxo orzamento real e efectivo sexa inferior a trinta mil euros: 35%.

No caso de que concorran máis dunha bonificación na mesma solicitude aplicarase a máis elevada.

As bonificacións previstas neste artigo esixirán:

- Solicitude do interesado que deberá presentarse coincidindo coa solicitude das correspondentes licenzas.
- Informe dos servizos municipais correspondentes.
- Acordo do Pleno ou órgano en quen delegue.

ARTIGO 5.- BASE IMPOÑIBLE, COTA E DEVENGO

1.- A base imponible deste imposto está constituída polo custo real e efectivo da construción, instalación ou obra, e enténdese por tal o custo de execución material da mesma.

2.- A cota do imposto é a resultante de aplicar á base imponible o tipo de gravame.

3.- O tipo de gravame é de 3,50 %.

4.- O imposto devégase no momento de solicitar a licenza urbanística para a construcións, instalación ou obra.

ARTIGO 6.- XESTIÓN.

1.- Os suxeitos pasivos están obrigados a presentar autoliquidación polo imposto, determinándose a base imponible en función do orzamento declarado polo interesado, e a ingresar en calquera entidade colaboradora autorizada, ao solicitar a licenza preceptiva, sen que o pagamento realizado conleve ningún tipo de presunción ou acto declarativo de dereitos a favor daqueles.

2.- O pagamento da autoliquidación presentada será a conta da liquidación provisional, no seu caso, da liquidación definitiva que se practique unha vez terminadas as construcións, instalacións ou obras.

3.- Cando se modifique o proxecto de construcións, instalación ou obra, e houbese incremento do orzamento, unha vez aceptada a modificación pola administración municipal, os suxeitos pasivos deberán presentar autoliquidación complementaria pola diferenza entre o orzamento inicial e o declarado.

4.- Unha vez terminadas as construcións, instalacións ou obras, os suxeitos pasivos deberán presentar autoliquidación complementaria do tributo no caso de que o custo real e efectivo da obra sexa superior ao declarado. A autoliquidación presentase e ingresase xunto coa solicitude de primeira utilización ou ocupación.

5.- Á vista da documentación aportada, ou de calquera outra relativa ás construcións, instalacións ou obras, e das efectivamente realizadas, así como do seu custo real e efectivo, o Concello, mediante a oportuna comprobación administrativa, modificará, no seu caso, a base imponible, practicando a correspondente liquidación definitiva e esixindo do suxeito pasivo ou reintegrándolle, segundo proceda, a cantidade que resulte.

6.- No caso de que non se executen as construcións, instalacións ou obras, o interesado terá dereito á devolución do ingresado, unha vez que formule renuncia expresa á licenza ou exista declaración de caducidade.

ARTIGO 7.- INSPECCIÓN E RECADACIÓN

A inspección e recadación do imposto realizarase de acordo co previsto na Lei Xeral Tributaria e nas demais Leis do Estado reguladoras da materia, así como nas disposicións ditadas para o seu desenvolvemento.

ARTIGO 8.- INFRACCIÓN E SANCIÓN

En todo o relativo á cualificación das infraccións tributarias como tamén a determinación das sancións que polas mesmas correspondan no seu caso, aplicarase o réxime regulado na Lei Xeral Tributaria e nas disposicións que a complementen e desenvolvan.

- DISPOSICIÓN FINAL.

A presente Ordenanza fiscal, modificada polo Pleno do concello entrará en vigor ao día seguinte ao da súa publicación íntegra no Boletín Oficial da Provincia de Lugo, permanecendo en vigor ata a súa modificación ou derogación expresa.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

A presente Ordenanza Fiscal deroga calquera outra anterior sobre a materia existente neste Concello, desde o momento da efectiva aplicación da presente Ordenanza.

Ourol, 28 de decembro de 2018.- O alcalde, José Luis Pajón Camba.

R. 3732

PALAS DE REI*Anuncio*

En cumprimento do disposto no artigo 169.3 do Real Decreto Lexislativo 2/2004, de 5 de Marzo, Texto Refundido da Lei Reguladora das Facendas Locais, faise público que transcorrido o prazo de información pública do expediente administrativo do Orzamento Xeral do Concello para o exercicio 2019, aprobado inicialmente en sesión plenaria de 22 de novembro de 2018, e non téndose presentado reclamación administrativa algunha contra o mesmo durante o período de exposición, considérase definitivamente aprobado, sendo o seu resumo por capítulos o seguinte:

Estado de ingresos

Capítulo 1. Impostos directos.....	1.113.018,73
Capítulo 2. Impostos indirectos.....	90.000,00
Capítulo 3. Taxas e outros ingresos.....	540.627,91
Capítulo 4. Transferencias correntes.....	1.728.494,84
Capítulo 5. Ingresos patrimoniais.....	0,00
Capítulo 6. Enaxenación de inversións reais.....	0,00

Capítulo 7. Transferencias de capital.....	1.739.019,03
Capítulo 8. Activos financeiros.....	0,00
Capítulo 9. Pasivos financeiros.....	0,00
Suman total os ingresos.....	5.211.160,51

Estado de gastos

Capítulo 1. Gastos de persoal.....	2.084.150,83
Capítulo 2. Compra de bens correntes e de servizos	1.109.950,30
Capítulo 3. Gastos financeiros.....	20.043,96
Capítulo 4. Transferencias correntes.....	23.500,00
Capítulo 5. Fondo de continxencia e outros imprevistos	0,00
Capítulo 6. Inversións reais.....	1.833.856,68
Capítulo 7. Transferencias de capital.....	0,00
Capítulo 8. Activos financeiros.....	0,00
Capítulo 9. Pasivos financeiros.....	139.658,74
Suman total os gastos.....	5.211.160,51

Do mesmo xeito en cumprimento do disposto no artigo 127 do RDL 781/1986, de 18 de Abril, faise pública a plantilla de persoal:

FUNCIONARIOS DE CARREIRA			
POSTO	ESCALA	SUBESCALA	SITUACIÓN
SECRETARIA-INTERVENCIÓN (A2, NIVEL 26)	HABILIT. ESTATAL	SECRET.-INTERV.	PROPIEDAD
ADMINISTRATIVO (C1, NIVEL 22)	ADMON. XERAL	ADMINISTRATIVA	VACANTE
ADMINISTRATIVO (C1, NIVEL 19)	ADMON. XERAL	ADMINISTRATIVA	PROPIEDAD
ADMINISTRATIVO (C1, NIVEL 19)	ADMON. XERAL	ADMINISTRATIVA	PROPIEDAD
AUXILIAR ADMINISTRATIVO (C2, NIVEL 18)	ADMON. XERAL	AUXILIAR	VACANTE
ADL (A2, NIVEL 19)	ADMON. XERAL	TÉCNICA	PROPIEDAD
ORIENTADOR LABORAL (A2, NIVEL 21)	ADMON. XERAL	TÉCNICA	PROPIEDAD
POLICIA LOCAL (C1, NIVEL 11)	ADMON. ESPECIAL	SERV. ESPECIALES	PROPIEDAD
ENXEÑEIRO TÉCNICO (A2, NIVEL 21)	ADMON. ESPECIAL	TÉCNICA	PROPIEDAD
JEFE POLICIA LOCAL (C1, NIVEL 22)	ADMON. ESPECIAL	SERV. ESPECIALES	PROPIEDAD

PERSOAL LABORAL FIXO		
POSTO	PRAZAS	OBSERVACIÓNS
PEÓN	1	PROPIEDAD
VIXIANTE	1	VACANTE
ORDENANZA	1	PROPIEDAD
PEÓN (ENCARGADO DE OBRAS)	1	PROPIEDAD
CONSERXE	1	VACANTE
LIMPADOR/A	2	PROPIEDAD
AXUDA NO FOGAR	4	PROPIEDAD
CUIDADOR/A INFANTIL	2	PROPIEDAD
DIRECTOR/A GARDERIA	1	PROPIEDAD
MONITOR/A DEPORTIVO	1	PROPIEDAD
CONDUCTOR/A	1	VACANTE

PERSOAL LABORAL INDEFINIDO	
POSTO	Nº DE DOTACIÓNS
AVOGADO/A CIM	1
TRABALLADOR/A SOCIAL	1
DIRECTOR/A CIM	1
ADMINISTRATIVO CENTRO DE DIA	1
ANIMADOR/A SOCIOCULTURAL	1
AXUDA NO FOGAR	4
DIRECTOR/A RADIO	1
LIMPADOR/A VIAS MUNICIPAIS	2
AUXILIAR DE BIBLIOTECA	1
PEÓN PUNTO LIMPIO	1
PEÓN	2
PROTECCION CIVIL	1
TECNICO DE EMPREGO	1

Segundo o disposto no artigo 171.1 do citado Real decreto lexislativo 2/2004, poderase interpoñer directamente contra o referenciado orzamento xeral, recurso contencioso-administrativo ante a Sala correspondente do Tribunal Superior de Xustiza de Galicia, no prazo de dous meses a contar dende a data seguinte á publicación deste anuncio.

Palas de Rei, 27 de decembro de 2018.- O alcalde, Pablo José Taboada Camoira.

R. 3733

PANTÓN

Anuncio

Aprobado inicialmente polo Pleno do Concello en sesión ordinaria de data 20/12/2018 o Orzamento municipal do exercicio 2019, xunto co cadro de persoal, bases de execución e toda a documentación anexa incorporada ó expediente, en cumprimento do disposto no artigo 169.1 do Real Decreto Lexislativo 2/2004, do 5 de marzo, polo que se aproba o Texto Refundido da Lei Reguladora das Facendas Locais, e disposicións concordantes, expónse ao público na Secretaría do Concello por prazo de 15 días hábiles- que empezará a contarse dende o día seguinte ó da publicación do presente anuncio no B.O.P.- co fin de que durante o mesmo os interesados poidan examinalo expediente e formular ante o Pleno as reclamacións que se consideren pertinentes.

Pantón, 21 de decembro do 2018, O Alcalde.- José Luis Álvarez Blanco.

R. 3699

Anuncio

APROBACION DEFINITIVA MODIFICACION DE CREDITO

En cumprimento do artigo 169.1, por remisión do 177.2, do Texto refundido da Lei reguladora das facendas locais aprobado por Real decreto lexislativo 2/2004, de 5 de marzo, ao non presentarse alegacións durante o prazo de exposición ao público, queda automaticamente elevado a definitivo o acordo plenario de data 26 de novembro de 2018, sobre o expediente de modificación de créditos do orzamento en vigor na modalidade de suplemento de crédito (2/2018), financiado mediante baixa de crédito doutra partida de gastos, como segue a continuación:

Estado de Gastos

APLICACIÓN ORZAMENTARIA		DESCRCIÓN	Euros
Progr.	Económica		
920	619	Reforma interior da Casa Consistorial	9.000,00
150	610	Mantemento de vías de titularidade municipal	11.000,00
		TOTAL GASTOS	20.000,00

Baixa o anulacións en concepto de gastos

APLICACIÓN ORZAMENTARIA		DESCRICIÓN	Euros
Progr.	Económica		
450	623	Maquinaria, instalacións técnicas e utillaxe	20.000,00
		TOTAL GASTOS	20.000,00

Contra o presente acordo, en virtude do disposto no artigo 171 do Texto refundido da Lei reguladora das facendas locais aprobado por Real decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo, os interesados poderán interpor directamente recurso contencioso-administrativo na forma e prazos establecidos nos artigos 25 a 42 da Lei 29/1998, de 13 de xullo, reguladora da devandita xurisdición.

Sen prexuízo diso, a teor do establecido no artigo 171.3 do Texto refundido da Lei reguladora das facendas locais, a interposición do devandito recurso non suspenderá por si soa a efectividade do acto ou acordo impugnado.

Pantón, 21 de decembro do 2018, O Alcalde.- José Luis Álvarez Blanco.

R. 3700

PARADELA*Anuncio***APROBACIÓN DEFINITIVA ORZAMENTO 2019**

Aprobado definitivamente o Orzamento Xeral Municipal para o exercicio 2019 por acordo adoptado polo Pleno en sesión ordinaria celebrada o 29 de novembro de 2018, en cumprimento do disposto no art. 169.3º do Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei reguladora das facendas locais, faise público que dito orzamento ascende no estado de gastos e no de ingresos a UN MILLÓN CINCOCENTOS SETENTA E CINCO MIL EUROS (1.575.000,00 €), correspondendo a cada capítulo, as cantidades que a continuación se expresan co seguinte detalle:

ESTADO DE GASTOS

OPERACIÓNS NON FINANCEIRAS

A) GASTOS POR OPERACIÓNS CORRENTES

CAPÍTULO I: Gastos de Persoal 524.765,09

CAPÍTULO II: Gastos en Bens Correntes e Servizos 553.753,30

CAPÍTULO III: Gastos Financeiros 1.133,38

CAPÍTULO IV: Transferencias Correntes 40.436,50

B) GASTOS POR OPERACIONES DE CAPITAL

CAPÍTULO VI: Inversións Reais 431.695,11

CAPÍTULO VII: Transferencias de capital 0,00

OPERACIÓNS FINANCEIRAS

CAPÍTULO VIII: Activos financeiros 0,00

CAPÍTULO IX: Pasivos Financeiros 23.216,62

TOTAL: 1.575.000,00

ESTADO DE INGRESOS

OPERACIÓNS NON FINANCEIRAS

A) INGRESOS POR OPERACIÓNS CORRENTES

CAPÍTULO I: Impostos Directos 435.500,00

CAPÍTULO II: Impostos Indirectos 34.000,00

CAPÍTULO III: Taxas e outros Ingresos 141.055,85

CAPÍTULO IV: Transferencias Correntes 706.252,09

CAPÍTULO V: Ingresos Patrimoniais 13.227,12

B) INGRESOS POR OPERACIÓN DE CAPITAL

CAPÍTULO VI: Enaxenación inversións reais	0,00
CAPÍTULO VII: Transferencias de Capital	244.964,94
OPERACIÓN FINANCEIRAS	
CAPÍTULO VIII: Activos financeiros	0,00
CAPÍTULO IX: Pasivos financeiros 0,00	
TOTAL:	1.575.000,00

De forma conxunta aprobáronse as bases de execución e o **cadro de persoal** que se reproduce a continuación:

A) Funcionarios de carreira:

A.1.) Funcionarios con habilitación de carácter nacional:

- Secretaría-Intervención, grupo A e nivel 26.

A.2.) Escala de Administración Xeral:

Subescala Administrativa:

- Administrativo (2),

Grupo C1 e nivel 22 (1)

Grupo C1 e nivel 20 (1)

Subescala Auxiliar:

- Auxiliar Administrativo (1), grupo C2 e nivel 18

A.3) Escala de Administración Xeral:

Subescala de Servizos Especiais:

- Arquitecto/a, grupo A1 e nivel 24

- Operario de servizos múltiples (2), grupo C2 e nivel 14

- Operarios de servizos múltiples (1), grupo E e nivel 14

B) Persoal laboral temporal:

Tres (3) peóns Programa Depuemprego (seis meses xornada completa)

Dous peóns Programa Aprox Rural (tres meses xornada completa)

Tres (3) Condutores motobomba (tres meses xornada completa)

Unha (1) Traballadora Social (doce meses xornada completa)

Catro (4) Auxiliar Axuda a Domicilio (doce meses xornada completa)

Unha (1) Auxiliar Información Xuvenil (doce meses xornada parcial)

Unha (1) Secretaría Xulgado de Paz (doce meses xornada completa)

Un/ha (1) Informador/a Turístico (tres meses e quince días xornada completa)

Dous (2) Socorrista (dous meses xornada completa)

Subvencións con asignación nominativa no Orzamento:

- ADESPA..... 4.200,00 €

- AGRUPACIÓN DEPORTIVA DE VETERANOS DE PARADELA..... 500,00 €

- ASOCIACIÓN DE MULLERES DE PARADELA..... 2.500,00 €

- ASOCIACIÓN DE PAIS E NAIS C.E.I.P SAN MIGUEL..... 1.000,00 €

- ASOCIACIÓN “O CARRUAL”..... 1.000,00 €

- ASOCIACIÓN VECIÑAL DE VILARAGUNTE..... 1.000,00 €

- ASOCIACIÓN XUVENIL DE CASTRO DE REI DE LEMOS..... 1.000,00 €

- BANDA DE MÚSICA DE PARADELA..... 3.000,00 €

- C.E.I.P. SAN MIGUEL DE PARADELA..... 1.000,00 €

- COMISIÓN FESTAS CASTRO DE REI DE LEMOS.....	2.000,00 €
- COMISIÓN FESTAS PARADELA.....	3.000,00 €
- COMISIÓNS FESTAS TRADICIONAIS E POPULARES	
PARROQUIAS DO MUNICIPIO, 60 € por Parroquia.....	300,00 €
- FUNDACIÓN AMIGOS DE GALICIA.....	500,00 €
- MOTOCLUBE OS MOUCHOS.....	1.000,00 €
- SOCIEDADE DEPORTIVA PARADELA.....	7.000,00 €
Paradela, 26 de decembro de 2018.- O Alcalde, José Manuel Mato Díaz.	

R. 3712

Anuncio

Quedando definitivamente aprobada a modificación do apartado sexto da Base de Execución número 25 do Orzamento para o exercicio 2018, por non presentarse reclamacións ao acordo provisional adoptado na sesión plenaria ordinaria celebrada en data 29 de novembro de 2018, e publicado no BOP nº 276 do 1 de decembro de 2018, en cumprimento do artigo 169.3 do RD. Lexislativo 2/2004, faise segundo o seguinte detalle:

A modificación do apartado sexto da Base de execución número 25 que queda redactada do seguinte xeito:

- En todo caso son subvencións con asignación nominativa no Orzamento:

- ADESPA.....	4.200,00 €
- ASOCIACIÓN DE MULLERES DE PARADELA.....	2.200,00 €
- ASOCIACIÓN XUVENIL DE CASTRO DE REI DE LEMOS.....	1.000,00 €
- AGRUPACIÓN DEPORTIVA DE VETERANOS DE PARADELA.....	500,00 €
- BANDA DE MÚSICA DE PARADELA.....	3.000,00 €
- COMISIÓN FESTAS CASTRO DE REI DE LEMOS.....	2.000,00 €
- COMISIÓN FESTAS PARADELA.....	3.000,00 €
- COMISIÓNS FESTAS TRADICIONAIS E POPULARES	
PARROQUIAS DO MUNICIPIO, 60 € por Parroquia.....	600,00 €
- FUNDACIÓN AMIGOS DE GALICIA.....	500,00 €
- SOCIEDADE DEPORTIVA PARADELA.....	6.000,00 €
- ASOCIACIÓN “O CARRUAL”.....	1.000,00 €
- ASOCIACIÓN “MOTOCLUBE OS MOUCHOS”.....	1.900,00 €
- IGREXA PARROQUIAL SANTA MARÍA DE CASTRO DE REI.	10.000,00 €

O que se fai público para xeral coñecemento e efectos.

Paradela, 26 de decembro de 2018.- O Alcalde, José Manuel Mato Díaz.

R. 3713

Anuncio

ANUNCIO APROBACIÓN DEFINITIVA EXPEDIENTE MODIFICACIÓN DE CRÉDITO 19/2018, BAIXO A MODALIDADE DE CRÉDITO EXTRAORDINARIO FINANCIADO CON REMANENTE LÍQUIDO DE TESOURARÍA PARA GASTOS XERAIS.

En cumprimento do artigo 169.3, por remisión do 177.2 do Real Decreto Lexislativo 2/2004, de 5 de marzo, polo que se aproba o Texto Refundido da Lei Reguladora das Facendas Locais, ao non haberse presentado alegacións durante o prazo de exposición ao público, queda automaticamente elevado a definitivo o acordo de Pleno adoptado en sesión ordinaria de data 29 de novembro de 2018, sobre o expediente de modificación de créditos n.º 19/2018, baixo a modalidade de crédito extraordinario financiado con remanente líquido de tesouraría para gastos xerais, como segue a continuación:

Altas en aplicacións de gastos:

Partida		Descrición	Importe Euros
Grupo Programa	Concepto		
336	780	Producións de bens de carácter preferente. Cultura. Arqueoloxía e Protección do Patrimonio Histórico-Artístico. Transferencias de capital. A familias e Institucións sen fins de lucro	10.000,00

Financiación

Concepto	Descrición	Importe Euros
870	Remanente de tesouraría para gastos xerais	10.000,00

Contra o presente Acordo, en virtude do que se dispón no artigo 113 da Lei 7/1985, do 2 de abril, Reguladora das Bases do Réxime Local, os interesados poderán interpor directamente recurso contencioso-administrativo na forma e prazos establecidos nos artigos 25 a 43 da Lei 29/1998, do 13 de xullo, Reguladora da devandita Xurisdición.

Sen prexuízo diso, a tenor do que se establece no artigo 113.3 da Lei 7/1985, a interposición do devandito recurso non suspenderá por si só a efectividade do acto ou Acordo impugnado.

Paradela, 26 de decembro de 2018.- O Alcalde, José Manuel Mato Díaz.

R. 3714

Anuncio

ANUNCIO APROBACIÓN DEFINITIVA EXPEDIENTE MODIFICACIÓN DE CRÉDITO 20/2018, CUARTA BAIXO A MODALIDADE DE SUPLEMENTO DE CRÉDITO FINANCIADO CON REMANENTE LÍQUIDO DE TESOURARÍA PARA GASTOS XERAIS.

En cumprimento do artigo 169.3, por remisión do 177.2 do Real Decreto Lexislativo 2/2004, de 5 de marzo, polo que se aproba o Texto Refundido da Lei Reguladora das Facendas Locais, ao non haberse presentado alegacións durante o prazo de exposición ao público, queda automaticamente elevado a definitivo o acordo de Pleno adoptado en sesión ordinaria de data 29 de novembro de 2018, sobre o expediente de modificación de créditos n.º 20/2018, cuarta baixo a modalidade de suplemento de crédito financiado con remanente líquido de tesouraría para gastos xerais, como segue a continuación:

Altas en aplicacións de gastos:

Partida		Descrición	Importe Euros
Grupo Programa	Concepto		
011	310	Débeda pública. Gastos financeiros. Xuros de préstamos e outras operacións financeiras en euros.	11,73
011	911	Débeda pública. Pasivos financeiros. Amortización de préstamos a longo prazo de entes do sector público.	0,02
334	480	Producións de bens de carácter preferente. Cultura. Promoción cultural. Transferencias correntes. A familias e Institucións sen fins de lucro	1.000,00
338	480	Producións de bens de carácter preferente. Cultura. Festas populares e festexos. Transferencias correntes. A familias e Institucións sen fins de lucro	1.900,00

Financiación

Concepto	Descrición	Importe Euros
870	Remanente de tesouraría para gastos xerais	2.911,75

Contra o presente Acordo, en virtude do que se dispón no artigo 113 da Lei 7/1985, do 2 de abril, Reguladora das Bases do Réxime Local, os interesados poderán interpor directamente recurso contencioso-administrativo na forma e prazos establecidos nos artigos 25 a 43 da Lei 29/1998, do 13 de xullo, Reguladora da devandita Xurisdición.

Sen prexuízo diso, a tenor do que se establece no artigo 113.3 da Lei 7/1985, a interposición do devandito recurso non suspenderá por si só a efectividade do acto ou Acordo impugnado.

Paradela, 26 de decembro de 2018.- O Alcalde, José Manuel Mato Díaz.

R. 3715

O PÁRAMO

Anuncio

Na sesión plenaria extraordinaria celebrada o día 21 de decembro de 2018, o Concello de O Páramo acordó aprobar inicialmente o orzamentoxeral para o exercicio 2019, as bases para a súaexecución, así como a plantilla do persoal para ditoexercicio.

O expediente expónse ó público na Secretaría Xeraldeste Concello por o prazo de quince (15) días hábiles, contados dende o seguinte o da inserción do presente anuncio no Boletín Oficial da Provincia, co fin de que os interesados poidan realizar as reclamacións que estimen oportunas.

Si durante o citado prazo non se presentaran reclamacións, oorzamento para o exercicio 2019 entenderase definitivamente aprobado, dacordocodisposto no Texto Refundido da Lei reguladora das facendas locais.

O Páramo, 27 de diciembre de 2018.- O Alcalde, Gumersindo A. Rodríguez Liz.

R. 3734

A PONTENOVA

Anuncio

APROBACIÓN INICIAL ORZAMENTO 2019

Aprobado inicialmente na sesión extraordinaria do Pleno deste concello, celebrada en data 27 de decembro de 2018, o Orzamento xeral, Bases de Execución, e o cadro de persoal funcionario, laboral e eventual para o exercicio económico 2019, de conformidade ao previsto no artigo 169 do Texto Refundido da lei Reguladora das Facendas Locais, aprobado polo Real Decreto Lexislativo 2/2004, do 5 de marzo e o artigo 20 do Real Decreto 500/1990, do 20 de abril, expónse ao público o expediente e a documentación preceptiva polo prazo de quince días desde a publicación deste anuncio no BOP de Lugo, para os efectos de reclamacións e alegacións.-

De conformidade co acordo acadado o Presuposto considerarase definitivamente aprobado, se durante o devandito prazo non se presentaren reclamacións.-

A Pontenova, 28 de decembro de 2018.- O Alcalde, Darío Campos Conde.

R. 3742

SARRIA

Anuncio

Por Resolución de Alcaldía do Concello de Sarria de data 24 de Decembro, aprobouse a Oferta de Emprego Publico 2018 correspondente as prazas que a continuación se apuntan para o ano 2018.

Programa	Servizo	Praza	Núm.
326	Educación – Escola de Música	Profesor de música	2
433	Desenvolvemento empresarial-Cooperativismo	Técnica Xestión AX	1
342	Deportes	Operario	1
23103	IOBE	Administrativa AX	1
23100	Asistencia Social	Técnica media educación social	1
23102	CIMM	Técnica superior Asesoría xurídica – Dirección CIMM	1

En cumprimento do artigo 91 da Lei 7/1985, de 2 de abril, da Lei Reguladora das Bases de Réxime Local, o artigo 70 do texto refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público aprobado polo Real Decreto Lexislativo 5/2015, de 30 de outubro.

Sarria, 24 de decembro de 2018.- A Alcaldesa, M.^a del Pilar López Yáñez.

R. 3701

Anuncio

Aos efectos do disposto no artigo 169.3 do Real Decreto-Legislativo 2/2004, Texto Refundido da Lei 39/1988, reguladora das Facendas Locais ao que se remite o artigo 177.2 da mesma lei, e no art. 20.I en relación co 38.2 do Real Decreto 500/1990, faise público para xeral coñecemento que o acordo inicial adoptado polo Concello Pleno en sesión ordinaria celebrada o 29 de novembro de 2018 de aprobación dos expedientes de modificación de créditos de crédito extraordinario 2/2018 do Concello de Sarria e 2/2018 Residencia do Organismo Autónomo Residencia de Anciáns "Nuestra Señora del Carmen", e de suplemento de créditos 2/2018 do Concello de Sarria e 2/2018 Residencia do Organismo Autónomo Residencia de Anciáns "Nuestra Señora del Carmen", queda elevado a definitivo ao non presentarse reclamacións no prazo de exposición ao público, quedando despois de ditos expedientes, o resume por capítulos dos orzamentos prorrogados para 2018, da seguinte forma:

Concello

Estado de Ingresos

Cap. 1	Impostos directos	3.176.500,00 €
Cap. 2	Impostos indirectos	80.000,00 €
Cap. 3	Taxas, prezos públicos e outros ingresos	1.747.000,00 €
Cap. 4	Transferencias correntes	4.166.687,22 €
Cap. 5	Ingresos patrimoniais	10.465,44 €
Cap. 6	Alleamento de investimentos reais	0,00 €
Cap. 7	Transferencias de capital	1.221.180,09 €
Cap. 8	Activos financeiros	2.969.807,24 €
Cap. 9	Pasivos Financeiros	258.373,96 €
TOTAL		13.630.013,95 €

Estado de Gastos

Cap. 1	Gastos de persoal	3.765.654,51 €
Cap. 2	Gastos en bens correntes e servizos	5.513.138,96 €
Cap. 3	Gastos Financeiros	23.716,92 €
Cap. 4	Transferencias correntes	552.742,61 €
Cap. 6	Investimentos reais	2.878.756,36 €
Cap. 7	Transferencias de capital	0,00 €
Cap. 8	Activos financeiros	9.000,00 €
Cap. 9	Pasivos Financeiros	228.039,54 €
TOTAL		12.971.048,90 €

Residencia

Estado de Ingresos

Cap. 3	Taxas, prezos públicos e outros ingresos	859.000,00 €
Cap. 4	Transferencias correntes	280.684,32 €
Cap. 8	Activos financeiros	141.230,40 €
TOTAL		1.280.914,72 €

Estado de Gastos

Cap. 1	Gastos de persoal	864.163,88 €
Cap. 2	Gastos en bens correntes e servizos	327.302,32 €
Cap. 6	Investimentos reais	6.099,71 €
TOTAL		1.197.565,91 €

Sarria, 28 de decembro de 2018.- A ALCALDESA, M.^a del Pilar López Yáñez.

R. 3743

TRABADA

Anuncio

Aprobado definitivamente o orzamento xeral para o exercicio 2019 por acordo adoptado polo Pleno en sesión ordinaria celebrada o 28 de novembro de 2018 en cumprimento do disposto no art. 169.3 do Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo polo que se aproba o texto refundido da lei reguladora das facendas locais, faise público que dito orzamento ascende nos estados de gastos e ingresos a 1.617.039,66 euros correspondendo a cada capítulo as cantidades que a continuación se expresan co seguinte detalle:

ESTADO DE GASTOS

CAPÍTULOS	DENOMINACIÓN	EUROS
	A) OPERACIÓN CORRENTES	
1	Gastos de persoal	438.915,62
2	Gastos en bens correntes e servizos	445.490,60
3	Gastos financeiros	11.355,58
4	Transferencias correntes	153.177,65
5	Fondo de continxencia	3.000,00
	B) OPERACIÓN DE CAPITAL	
6	Inversións reais	541.100,21
7	Transferencias de capital	0,00
8	Activos financeiros	0,00
9	Pasivos financeiros	24.000,00
	TOTAL GASTOS	1.617.039,66

ESTADO DE INGRESOS

CAPÍTULOS	DENOMINACIÓN	EUROS
	A) OPERACIÓN CORRENTES	
1	Ingresos directos	212.790,70
2	Ingresos indirectos	265.440,00
3	Taxas e outros ingresos	138.489,55
4	Transferencias correntes	545.359,94
5	Ingresos patrimoniais	1.985,96
	B) OPERACIÓN DE CAPITAL	
6	Enaxenación inversións reais	0,00
7	Transferencias de capital	452.973,51
8	Activos financeiros	0,00
9	Pasivos financeiros	0,00
	TOTAL INGRESOS	1.617.039,66

De forma conxunta aprobáronse as bases de execución e a plantilla de persoal que se reproduce a continuación:

A) Funcionarios de carreira:

A.1.) Funcionarios con habilitación de carácter estatal

- Secretaría-Intervención, grupo A e nivel 26(propiedade)

A.2.) Escala de Administración Xeral:

- Auxiliar administrativo, grupo C2 e nivel 18(interina)

- Ordenanza, grupo E e nivel 14(propiedade)

B) Persoal laboral fixo:

- Operario de servizos múltiples

- Operario de limpeza viaria

- Encargada de biblioteca

- Traballadora social

- Auxiliar de axuda no fogar (3)

C) Persoal laboral temporal:

- Auxiliar de axuda no fogar (7)
- Limpiadora de inmobles públicos (1)

En cumprimento do indicado no artigo 30 da LOEPSF, informar da aprobación do Límite de Gasto non Financeiro O que se fai público para xeral coñecemento e aos efectos procedentes, significándose que contra a aprobación definitiva do orzamento, de conformidade co artigo 171.1 do TRLRFL, poderá interpoñerse directamente recurso contencioso-administrativo na forma e prazos que establecen das normas de dita xurisdicción.

Trabada, a 26 de decembro de 2018.- A Alcaldesa, Mayra García Bermúdez.

R. 3702

Anuncio

INFORMACIÓN PÚBLICA

Aprobado por Decreto da Alcaldía Nº 360 / 2018 do 21 de decembro o padrón da Taxa polo servizo de subministro domiciliario de auga potable no que se inclúe o canon da auga (5º bimestre do ano 2018), se expón ao público polo prazo de quince días hábiles contados dende o seguinte ao da publicación deste edicto no Boletín Oficial da Provincia de Lugo:

Recursos: Contra o acordo da aprobación do padrón se poderá interpor recurso de reposición no prazo dun mes contado dende o día inmediato seguinte ó do término do período de exposición ó público do padrón.

Órgano ante o que se recorre: Alcaldía do Concello de Trabada.

Contra a resolución expresa ou presenta do recurso de reposición que no seu caso se formulen poderán interporse recurso contencioso-administrativo na forma e prazos que a tal efecto se establecen na Lei Reguladora da referida xurisdicción.

A repercusión do canon da auga poderá ser obxecto de reclamación económico-administrativa ante o órgano económico-administrativo da Comunidade Autónoma de Galicia no prazo dun mes dende que se entenda producida a notificación.

ANUNCIO DE COBRANZA

Para o cobro dos mesmos, os recibos serán cargados nas contas bancarias respectivas, e fíxase como período de cobro voluntario o prazo de dous meses, contados a partir do período de exposición pública. Finalizado o exercicio pasarase o seu cobro pola vía de constrinximento ,cos recargos previstos no artigo 28 da Lei 58/2003 de 17 de decembro, Facenda Pública,Lei Xeral Tributaria,a a través do Servizo Provincial de Recadación da Excmá.Deputación Provincial de Lugo.

No tocante ao canon da auga, a falta de pago no período voluntario suporá a súa asixencia directamente pola vía de constrinximento pola consellería competente en materia de facenda da Xunta de Galicia.

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

Trabada, 21 de decembro de 2018.- A Alcaldesa, Mayra Garcia Bermúdez.

R. 3716

VILALBA

Anuncio

Se eleva a definitivo, por no presentarse reclamaciones durante el plazo de exposicion publica,el acuerdo de aprobacion inicial adoptado por el Pleno en su sesion ordinaria celebrada el dia 04/10/2018 de la modificacion de la ordenanza reguladora de la tasa por expedicion de documentos administrativos,publicado en el BOP nº 243 del 23/10/2018 insertandose a continuacion el texto integro en cumplimiento de los estipulado en el articulo 17 del RD Legislativo, 2/2004de 5 de Marzo (TR Ley de Haciendas Locales) y en el articulo 49 de la Ley 7/85 de 2 de Abril,reguladora de las Bases de Regimen Local.

MODIFICACIÓN DE LA ORDENANZA FISCAL N.º 8 REGULADORA DE LA TASA POR EXPEDICIÓN DE DOCUMENTOS ADMINISTRATIVOS. EXPTE. 4071/2018.

Da cuenta el Sr. Alcalde de la propuesta de modificación de la Ordenanza Fiscal N.º 8, reguladora de la tasa por expedición de documentos administrativos con motivo de convenio a contraer con la Dirección General de Catastro.

A la vista del expediente, el Pleno, después del informe favorable de la comisión informativa de asuntos del pleno y por unanimidad de los presentes, acuerda:

Primero. Aprobar inicialmente la modificación de la Ordenanza Fiscal N.º8, reguladora de la tasa por expedición de documentos administrativos, siendo transcrita al final de este punto el texto íntegro de los artículos que resulten modificados.

Segundo. Proceder a la exposición pública de la citada modificación, mediante anuncio en el BOP, en el tablón de anuncios y en uno de los diarios de mayor circulación de la provincia, durante el plazo de 30 días, para los efectos de que los interesados puedan examinar el expediente y presentar las reclamaciones que consideren oportunas, quedando definitivamente aprobada en el caso de que no existiesen, sin necesidad de un nuevo acuerdo, de conformidad con lo establecido en el art. 17 del RD legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por lo que se aprueba el texto refundido de la Ley 39/88, Reguladora de las Haciendas Locales.

La presente ordenanza fiscal entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el BOP de Lugo, y serán de aplicación a partir de ese mismo día, permaneciendo en vigor hasta su modificación o derogación expresas.

Ordenanza Fiscal N.º 8, reguladora de la tasa por expedición de documentos administrativos.

Artigo 7. Tarifa.

A tarifa a que a refire o artigo anterior estruturárase nos seguintes epígrafes:

Epígrafe 1. Solicitudes de documentos ou datos.

1.Expedición de Licenzas Urbanísticas:

- a) Obras menores: 50,00 €
- b) Obras maiores: 150,00 €
- c) Segregación e agregación de parcelas: 50,00 €
- d) Certificación urbanística de un ben: 100,00 €
- e) Prórroga de Licenza de obra: 75,00 €

A tramitación da licenza para obra menor quedará supeditada ao pago efectivo anterior á liquidación provisional do ICIO.

2. Expedición de certificacións catastrais.

- a) Certificación descriptiva e gráfica de parcela: 10,00€
- b) Certificación literal de referencia catastral: 5,00€

Se eleva a definitivo, por no presentarse reclamaciones durante el plazo de exposicion publica,el acuerdo de aprobacion inicial adoptado por el Pleno en su sesion ordinaria celebrada el dia 04/10/2018 de la modificacion de la ordenanzas fiscales numeros 11 y 16,reguladoras,respectivamente,de las tasas de red de sumideros y por la prestacion del servicio de suministracion de agua. Publicados en el BOP nº 243 del 23/10/2018 insertandose a continuacion el texto integro en cumplimiento de los estipulado en el articulo 17 del RD Legislativo, 2/2004de 5 de Marzo (TR Ley de Haciendas Locales) y en el articulo 49 de la Ley 7/85 de 2 de Abril,reguladora de las Bases de Regimen Local.

MODIFICACIÓN DE LAS ORDENANZAS FISCALES NÚMEROS 11 Y 16, REGULADORAS, RESPECTIVAMENTE, DE LAS TASAS DE RED DE SUMIDEROS Y POR LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO DE SUMINISTRACIÓN DE AGUA. Expte. 2922/2016

Dá cuenta al Sr. Alcalde de las propuestas de modificación de las Ordenanzas fiscales números 11 y 16, respectivamente, reguladoras de las tasas por la prestación del servicio de la red de sumideros y del servicio de suministro de agua, para su actualización al IPC anual, período de Junio 2017 a Junio 2018, que equivale al 2,30%, con objeto de calcular las tarifas para el año 2019.

Á la vista de los expedientes, el Pleno, despues del informe favorable de la comisión informativa de asuntos del pleno y por unanimidad de los presentes el pleno acuerda:

Primero. Aprobar inicialmente la modificación de las Ordenanzas fiscales números 11 y 16, respectivamente, reguladoras de las tasas por la prestación del servicio de la red de sumideros y del servicio de suministró de agua, transcribiéndose al final de este punto el texto íntegro de los artículos que resulten modificados como consecuencia de la citada actualización al IPC anual.

Segundo. Proceder á la exposición pública de la citada modificación, mediante anuncio en el BOP, en el tablon de anuncios y en uno de los diarios de mayor circulación de la provincia, durante el plazo de 30 días, para los efectos de que los interesados puedan examinar el expediente y presentar las reclamaciones que consideren oportunas, quedando definitivamente aprobada en el caso de que no existiesen, sin necesidad de un nuevo acuerdo, de conformidad con lo establecido en el art. 17 del RD legislativo 2/2004, del 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 39/88, reguladora de las Haciendas locales.

Las presentes ordenanzas fiscales entrarán en vigor al día siguiente de su publicación en el BOP de Lugo, y serán de aplicación a partir de ese mismo día, permaneciendo en vigor hasta su modificación o derogación expresas.

Ordenanza fiscal números 11, reguladora de la tasa por la prestación del servicio de red de sumideros.

ARTICULO 5.CUOTA TRIBUTARIA

1.-TARIFAS DEL SERVICIO DE SANEAMIENTO

AÑO 2018 2,30% AÑO 2019

a) Abonados con servicio municipal de abastecimiento de agua

Mínimo trimestral (24 m³/trim x 0,2449 €/m³) 5,9160 €/ab.trim 6,0528 €/ab.trim

Por cada m³ facturado en abastecimiento 0,2465 €/m³ 0,2522 €/m³

b) Abonados sin contador o sin servicio municipal de abastecimiento de agua (cuyo consumo esté próximo a la media del resto de los abonados)

-CUOTA FIJA

· Uso doméstico (para una media de 12 m³/abon.mes) 8,8824 €/ab.trim 9,0867 €/ab.tr

· Uso comercial (para una media de 12 m³/abon.mes) 8,8824 €/ab.trim 9,0867 €/ab.trim

· Uso industrial, hostelería, obras y otros (para una media de 22 m³/abon.mes) 16,2829 €/ab.trim 16,6574 €/ab.trim

c) Abonados con suministro no procedente de la red municipal de abastecimiento y con un consumo muy superior a la media del resto de los abonados

Aquellos abonados/industrias que para su proceso de trabajo o producción utilicen medios propios de abastecimiento de agua, exclusivamente o conjuntamente con el agua de la red municipal y viertan a la red de alcantarillado un caudal superior al consumido de la red municipal, instalarán a su cargo aparatos para medida del caudal vertido a la red. Esta medición servirá de base para la facturación.

AÑO 2018 2,30% AÑO 2019 Por cada m³ de vertido, medido o aforado 0,2465 €/m³ 0,2522 €/m³ 2.-PRECIO DE ACOMETIDAS DE SANEAMIENTO

Ud. de acometida de agua residual formada por arqueta de salida, tubería de P.V.C. Ø 160/200/5 atm., incluida excavación, relleno, demolición y reposición de firme, así como conexión a pozo/colector existente con pieza estanca específica para una longitud máxima de 5 m. Y una profundidad máxima de 1,50 m.

AÑO 2018	2,30%	AÑO 2019
ZANJA EN TIERRA	380,91 €/ud	389,67 €/ud
ZANJA EN ASFALTO	440,72 €/ud	450,86 €/ud
ZANJA EN ACERA	484,08 €/ud	495,21 €/ud

NOTA :

Todos estos precios se verán grabados con el I.V.A. correspondiente Ordenanza fiscal números 16, reguladora de la tasa por la prestación de servicio de suministro de agua.

ARTIGO 5.COTA TRIBUTARIA.BASE IMPOÑIBLE.TARIFA

1.-TARIFAS DEL SERVICIO DE ABASTECIMIENTO

	AÑO 2018 2,30%	AÑO 2019
Mínimo trimestral (24 m ³ /trim x 0,4143 €/m ³)	10,0224 €/ab.trim	10,2528 €/ab.trim
Mínimo de consumo 24 m ³ /trim	0,4176 €/m ³	0,4272 €/m ³
1º bloque más de 24 a 30 m ³ /trim	0,4778 €/m ³	0,4888 €/m ³
2º bloque más de 30 a 40 m ³ /trim	0,6061 €/m ³	0,6200 €/m ³
3º bloque más de 40 m ³ /trim	0,6786 €/m ³	0,6942 €/m ³

2.-CUOTA DE CONSERVACIÓN DE CONTADORES

Cuota mensual	0,4980 €/ab.mes	0,5095 €/ab.mes
---------------	-----------------	-----------------

3.-ACOMETIDAS DE ABASTECIMIENTO

Se hace el cálculo en base a la acometida normal de 5 m. De longitud máxima (1 a 5 m.) MATERIALES

- Ud. De collarín de toma
- Ud. De enlaces
- Tubería de P.E.B.D. : 1 a 5 m.

- Ud. De llave de paso
- Tapa de fundición de 15 x 25 cm.

OBRA CIVIL

- Ud. De arqueta para colocación de tapa de 15 x 25
- 1 a 5 m.l. de zanja (apertura, cierre y reposición de pavimento)

1. PRECIOS EN EUROS

Se hacen precios diferentes dependiendo del diámetro de la acometida y del tipo de reposición a realizar en la zanja.

Ø Acometida	Tierra (A)	Asfalto (B)	Baldosa-acera (C) ¾"
193,78 249,40	297,02 1"	210,83 266,99	313,11 1¼"-1½"
253,62 309,47	356,51 2"	301,85 356,51	404,11

Incremento del precio de la acometida para longitudes superiores a 5 m.

Acometidas de más de 5 m.	¾"	1"	1¼"-1½"	2"
(A) incremento Eur. Por m.	9,08	10,66	15,17	25,49
(B) incremento Eur. Por m.	20,03	21,58	26,14	36,43
(C) incremento Eur. Por m.	4,08	25,56	30,14	40,43

4.-CONTADORES**2.1.- Instalación en batería de contadores o similar**

- Contador 13-15 / 20 mm.
- Válvula antiretorno
- Piezas de conexión

-Precio contador instalado

- Contador de 13 / 15 mm. 77,44 €/ud 79,22 €/ud
- Contador de 20 mm. 97,03 €/ud 99,26 €/ud 2.2.-

Contador de diámetro superior a 20 mm.

Para contadores de diámetros superiores se hará presupuesto previo.

2.3.-TARIFAS DE CONTADORES (sin colocación)**TARIFA DE CONTADORES(sin colocación)**

Ø13/15 mm 58,99 Eur/ud	Ø20 mm.79,44 Eur/ud	Ø25 mm.129,39 Eur/ud	Ø30 mm180,85 Eur/ud
Ø40 mm. 280,43 Eur/ud	Ø50 mm.612,53 Eur/ud	Ø65 mm.759,35 Eur/ud	

5.-GESTIÓN DE COBRO A IMPAGADOS

Cobro a los abonados morosos de los gastos ocasionados por el expediente y la comunicación de los recibos pendientes de pago

4,146 €/ud. 4,241 €/ud.

6.-FIANZAS EN LAS ALTAS DE LOS CONTRATOS DE AGUA

- Para suministros domésticos o comerciales 30,86 €/alta 31,57 €/alta
- Para suministro industrial o de obra 69,45 €/alta 71,05 €/alta

7.-DESPRECINTADO DE CONTADOR

Por desprecintado de un contador:precintado por baja voluntaria o por expediente de corte de suministro 31,73 €/ud. 32,46 €/ud.

8.-CONEXIÓN A LA RED DE ABASTECIMIENTO Y PRECINTADO DE LOS RACORES DEL EQUIPO DE MEDID

Por conexión a la red de un contador instalado por personal ajeno al servicio municipal de aguas y precintado de los racores.

31,73 €/ud. 32,46 €/ud.

9.-COMPROBACIÓN DE CONTADOR DEL ABONADO CON CONTADOR PATRÓN A petición del abonado : por comprobación de la medición del contador del abonado con contador patrón.

31,73 €/ud. 32,46 €/ud.

Vilalba, 19 de Diciembre de 2018.- El Alcalde, Agustín Baamonde Díaz.

R. 3652

Anuncio

Por Decreto del Sr. Alcalde número 390, de fecha 21 de diciembre de 2018, se aprobó la OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO correspondiente a las plazas que a continuación se reseñan para el año 2018.

PERSONAL FUNCIONARIO

Escala de Administración General:

GRUPO	SUBGRUPO	CLASIF.	N.º VACANTES	DENOMINACIÓN	SISTEMA DE ACCESO
A	A2	Administración General	1	Técnico	Oposición
C	C1	Administración General	1	Administrativo	Oposición

Escala de Administración Especial:

GRUPO	SUBGRUPO	CLASIF.	N.º VACANTES	DENOMINACIÓN	SISTEMA DE ACCESO
C	C1	Administración Especial	3	Policía Local	Oposición
C	C1	Administración Especial	1	Policía Local	Concurso para movilidad

Lo que se hace público para general conocimiento, de acuerdo con lo establecido en el artículo 70.2 del Estatuto Básico del Empleado Público.

Vilalba, 21 de diciembre de 2018. El Alcalde. Agustín Baamonde Díaz.

R. 3682

XOVE

Anuncio

Por Decreto de Alcaldía nº 2018 -0814 de data 28 de decembro de 2018, aprobouse inicialmente o Padrón da Taxa pola prestación dos servizos de subministración de auga, no que se inclúe o canon de auga, e pola recollida de lixo domiciliaria correspondente ó terceiro trimestre de 2018.

Por medio do presente ponse no coñecemento dos contribuíntes obrigados ó pago, que dispoñen de un prazo de quince días, contados a partires da publicación do presente anuncio no Boletín Oficial da Provincia, ó obxecto de que poda ser examinado e presenta-las reclamacións que estimen pertinentes, entendéndose elevado a definitivo si, transcorrido o prazo de exposición pública, non se tivese formulado ningunha reclamación contra o mesmo.

Contra o mesmo poderase interpoñer o recurso de reposición no prazo de un mes dende a publicación deste anuncio, sendo o procedente no caso do canon da auga a reclamación económico – administrativa ante a Xunta Superior de Facenda (Consellería de Facenda) no prazo dun mes dende que se entenda producida a notificación.

PERÍODO DE COBRO

De conformidade co disposto no artigo 24 do Real Decreto 939/2005, de 29 de xullo, polo que se aproba o Regulamento Xeral de Recadación, fíxase como prazo de ingreso en período voluntario o comprendido entre os días 29 de decembro de 2018 ata 28 de febreiro de 2019.

Transcorrido o prazo de pago en período voluntario, iniciárase o período executivo, esixíndose as débedas polo procedemento de constrinximento, reportando o recargo de constrinximento, xuros de demora e, no seu caso, as costas que se produzan.

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

O presente anuncio, en ámbolos dous supostos de anuncio de exposición ó público do Padrón e período de cobro en fase voluntaria, ten o carácter de notificación colectiva, ó amparo do establecido no artigo 102.3 da Lei 58/2003, de 17 de decembro.

Xove, 28 de decembro de 2018.- O Alcalde, José Demetrio Salgueiro Rapa.

R. 3744

Anuncio

Pola Xunta de Goberno Local na súa sesión de data 27 de decembro adoptouse acordo de modificación do Acordo regulador do Prezo público pola realización de actividades formativas, de ocio e tempo libre, do seguinte xeito:

1.- Modificación do artigo 4º do Acordo Regulador, quedando redactado como segue:

Artigo 4º.- A contía do prezo público regulado no presente Acordo, ven determinado en función das actividades que a continuación se relacionan:

Actividade	Prezo/mes/actividade* sen IVE	IVE	Prezo total/mes
1.-Ximnasia de mantemento, pilates e aerobio ou outras similares	10,00 € /mes e actividade	- €	10,00 €/mes e actividade
2.-loga	15,00 €/mes	- €	15,00 €/mes
3.-Actividades do Programa Xove Concilia	20,00 €/mes	- €	20,00 €/mes
4.-Kartódromo de Tapia de Casariego	5,00 €	- €	5,00 €
5.-Bailes de salón	12,40 €/mes	21% (2,60 €)	15,00 €/mes
6.-Bordado á man	8,26 €/mes	21% (1,74 €)	10,00 €/mes
7.-Encaixe de bolillos	8,26 €/mes	21% (1,74 €)	10,00 €/mes
8.- Torneos de pádel	18,00 € (unha categoría) 30,00 € (dúas categorías)	-€	18,00 € (unha categoría) 30,00 € (dúas categorías)
9.- Cursos de pádel	20 €/curso	-	20 €/curso
10.- Manualidades	12,39 €/mes	21% (2,61 €)	15,00 €/mes
11.- Torneos de bádminton	6,00 € (1 categoría) 10,00 € (2 categorías)		6,00 € (1 modalidade) 10,00 € (2 modalidades)

Os prezos sen IVE poderán variar se como consecuencia dun cambio da normativa do Imposto, variase o tipo de IVE, de tal xeito que o prezo total/mes a aboar polos usuarios se manteña inalterable.

O importe dos prezos así establecidos terá carácter irreducible, salvo nos meses de comenzo e fin das actividades de xeito que o prezo quedará reducido á metade sempre que a actividade se preste por un período inferior a quince días. Para o caso particular da actividade “Xove Concilia”, o prezo a aboar durante os meses de xuño e setembro será de 5,00 €.

Do mesmo xeito, para que a renuncia á realización da actividade dea lugar á anulación da exacción, aquela deberá efectuarse con carácter previo ao comenzo da actividade.

Non procederá a exacción do prezo cando a actividade non se realice, o que sucederá se non se acada un mínimo de 10 usuarios por actividade para as actividades dos puntos 1, 2, 5, 6, 7 e 10; un mínimo de 20 usuarios para a actividade do punto 4; un mínimo de 4 usuarios para a actividade do punto 8 e un mínimo de 8 participantes para a actividade do punto 11.

O que se fai público para xeral coñecemento, advirtíndose que ditos acordos poñen fin á vía administrativa, podendo interpoñerse contra os mesmos, con carácter previo e potestativo, recurso de reposición ante o mesmo órgano, no prazo de 1 mes contado a partir do día seguinte ao da publicación do presente anuncio, ou alternativamente recurso contencioso-administrativo ante o Xulgado do Contencioso-Administrativo, no prazo de dous meses desde a data indicada. Todo elo en virtude do disposto nos artigos 123 e 124 da Lei 39/2015, de 1 de outubro, e os artigos 8 e 46.1 da Lei 29/1998, de 13 de xullo.

Caso de interpoñerse recurso de reposición, non se poderá interpoñer recurso contencioso-administrativo ata a resolución expresa de aquel ou da súa desestimación presunta.

Todo elo sen prexuízo de que os interesados podan exercitar, no seu caso, calquera outro recurso que estimen

procedente.

Xove, 28 de decembro de 2018.- O Alcalde, José Demetrio Salgueiro Rapa.

R. 3745
