



### XUNTA DE GALICIA

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

##### *Anuncio*

#### INFORMACIÓN PÚBLICA

Vilarmeá, SL solicita de Augas de Galicia a legalización de obras en zona de policía. O presente anuncio ten por obxecto abrir a regulamentaria información pública que prescribe o art. 52 do Regulamento do dominio público hidráulico. Expediente: DH.W27.67536.

As obras solicitadas consisten na legalización do peche perimetral do predio situado na parcela 553 do polígono 1 do Catastro; na zona de policía de leitos dun rego innominado, no lugar de Forxán, na parroquia de San Martiño de Mondoñedo, no concello de Foz (Lugo).

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

Lugo, 08 de xullo de 2019.- A xefa do servizo territorial, Rocío Carreira Carral.

R. 2652

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

##### *Anuncio*

#### CONVENIOS COLECTIVOS

Visto o texto do "Convenio Colectivo da empresa MADERBAR, S.L." (Código 27100282012019), asinado o día 30 de xullo de 2019, pola representación da empresa e polo representante dos traballadores, como membros da comisión negociadora e de conformidade co disposto no artigo 90 apartados 2 e 3 do Real decreto legislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, e no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos e acordos colectivos de traballo ACORDO:

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

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

Lugo, 23 de agosto de 2019.- A xefa territorial, Pilar Fernández López.

#### CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MADERBAR, S.L.

##### CAPÍTULO I: UNIDADES DE NEGOCIACIÓN

##### Artículo 1.- Partes concertantes

El presente convenio de la empresa Maderbar, se suscribe de una parte por la Junta Directiva de la empresa, y de otra parte por el Delegado/a de Personal como representación legal de los trabajadores.

Ambas partes se reconocen mutuamente como interlocutores válidos y con legitimación suficiente para negociar el presente Convenio Colectivo, de acuerdo con lo establecido en el Título III del vigente Real Decreto

Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

## **CAPÍTULO II: AMBITO, VIGENCIA Y DENUNCIA**

### **Artículo 2.- Ámbito funcional.**

El presente Convenio es de ámbito de empresa y regula y establece, con carácter general, las normas por las que se rigen las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras que prestan sus servicios en la empresa Maderbar, y a los que en el futuro se incorporen a/ a los centro/s de trabajo de la empresa en la provincia de Lugo.

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

El presente Convenio se suscribe al ámbito territorial de la provincia de Lugo.

### **Artículo 4.- Ámbito personal**

El presente Convenio afectará a la totalidad del personal que en la actualidad presta sus servicios o que en el futuro vaya a prestar servicios en la empresa Maderbar, comprendidos en los ámbitos anteriores del Convenio.

### **Artículo 5.- Ámbito temporal**

La vigencia de este convenio colectivo se extenderá desde el 01 de Julio de 2.019 al 30 de junio de 2.025

### **Artículo 6.- Entrada en Vigor**

Este convenio entrará en vigor el día 01 de julio de 2.019, cualquiera que sea la fecha de su firma, o la fecha en la que el organismo administrativo competente lleve a efecto su publicación oficial.

### **Artículo 7.- Denuncia y ultraactividad.**

La denuncia del convenio se producirá automáticamente a la finalización de su vigencia.

Denunciado el convenio en la forma expresada, y hasta que no se logre un nuevo acuerdo, se mantendrá en vigor el contenido íntegro del presente convenio.

## **CAPÍTULO III: DISPOSICIONES GENERALES**

### **Artículo 8.- Comisión Mixta Paritaria**

Para la interpretación y desarrollo de lo pactado en el presente convenio se creará una Comisión Mixta Paritaria, que estará compuesta por un miembro de cada una de las dos partes negociadoras y que entenderá de cuantas cuestiones se deriven de la interpretación, vigilancia y aplicación del mismo, así como, adecuar el Convenio a los cambios normativos que se produzcan durante su vigencia

La Comisión Mixta se reunirá a petición de una de las partes integrantes, la cual lo comunicará a la otra parte.

La reunión se celebrará en el plazo máximo de diez días desde la fecha en que fuera solicitada.

El domicilio de la comisión será el de la sede de la empresa.

En el caso de no llegarse a un acuerdo, tal y como refleja el artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes se comprometen a someterse a la mediación AGA, como método extrajudicial de solución de conflictos.

### **Artículo 9.- Compensación y absorción.**

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible y, por tanto, absorberán y compensarán en su conjunto las que hubieran regido anteriormente por imperativo legal, jurisdiccional, convenio o pacto, o contrato individual, salvo lo dispuesto en el artículo siguiente.

### **Artículo 10.- Garantías ad personam**

Se respetaran las condiciones superiores y más beneficiosas, tanto económicas como no económicas, que venga percibiendo y disfrutando el personal de la plantilla que se hubieran pactado individual o colectivamente en la empresa.

Todas las retribuciones y compensaciones de carácter salarial o extrasalarial que cualquier trabajador/a tenga reconocidas a título individual por encima de las cantidades establecidas en el presente Convenio, consideradas globalmente y en cómputo anual, cualquiera que sea el origen, individual o colectivo de las mismas, quedarán reconocidas y garantizadas a título individual mediante un complemento salarial denominado complemento "ad personam"

No obstante, y a los efectos de la conformación del complemento ad personam, los pluses funcionales, de puesto de trabajo, de cantidad o calidad de trabajo o de cualquier otra naturaleza, continuaran abonándose con la denominación e importe que tuvieran en la fecha de entrada en vigor del Convenio.

Este complemento será revalorizable conforme al IPC del año inmediatamente anterior, pero teniendo como tope el incremento salarial fijado en el presente convenio para cada año.

## **CAPÍTULO IV: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

### **Artículo 11.- Organización del trabajo.**

La organización del trabajo, su programación, clasificación, distribución entre las áreas de la empresa y las condiciones general de prestación del trabajo, son facultades de la Dirección de la empresa. Dichas facultades tendrán en su caso las limitaciones impuestas por las normas legales de obligada obediencia y por el respeto debido a la dignidad personal del trabajador/a.

La representación unitaria o sindical del personal tendrá, en todo caso, en lo relacionado con la organización del trabajo, las funciones que le asignan el Estatuto de los trabajadores y demás legislación vigente.

## **CAPÍTULO V: CONTRATACIÓN**

### **Artículo 12.- Contratación.**

1. El contrato de trabajo podrá llevarse a cabo por duración indefinida o determinada y en general en cualquiera de las modalidades que admita en Estatuto de los Trabajadores y demás legislación que sea de aplicación.

2. Se hará constar en el contrato el contenido general de las condiciones que se pacten. En todo caso se considerará contenido mínimo del contrato de trabajo formalizado por escrito la siguiente: identificación de las partes, duración del contrato, jornada de trabajo, duración de las vacaciones, centro de trabajo, grupo, nivel o categoría profesional del trabajador/a, retribución pactada y referencia al convenio colectivo aplicable.

3. Especial referencia a los Contratos eventuales por circunstancias de la producción.

- a) La duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrá ser de hasta doce meses en un período de dieciocho meses.
- b) Los contratos de duración inferior a la máxima establecida en el párrafo anterior podrán prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración del total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.
- c) Los contratos celebrados con anterioridad a la publicación del presente Convenio podrán prorrogarse con los límites anteriores y con las condiciones del presente artículo.
- d) A la terminación del contrato, si este hubiera sido de duración igual o inferior a cuatro meses, la empresa se verá obligada a satisfacer al trabajador/a una indemnización de quince días de salario por año de servicio. Si la duración fuera superior a cuatro meses, la empresa se verá obligada a satisfacer al trabajador/a una indemnización de 20 días por año de servicio. Estas indemnizaciones surtirán efectos desde el primer día.
- e) Los contratos que se celebren bajo esta modalidad contendrán una referencia expresa el presente artículo.

4. Especial referencia al contrato de obra.

- a) Este tipo de contrato se utilizará para la realización de una obra o servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de Maderbar y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta.
- b) La duración máxima de este tipo de contrato no podrá ser superior a tres años, pudiendo ser ampliable hasta 12 meses más. Transcurridos estos plazos sin que finalice este tipo de contrato, el trabajador/a adquirirá la condición de trabajador/a indefinido.
- c) A la finalización del contrato, el trabajador/a tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio.

### **Artículo 13.- Pruebas de aptitud.**

La empresa, previamente al ingreso, podrá realizar a los interesados las pruebas de selección, prácticas y psicotécnicas, que consideren necesarias para comprobar si su grado de aptitud y su preparación son adecuados a la categoría profesional y puesto de trabajo que vayan a desempeñar.

### **Artículo 14.- Período de prueba.**

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

- a) Grupo 0, 1 y 2: Seis meses.
- b) Grupos 3 y 4: Dos meses.
- c) Grupo 5: Un mes.
- d) Grupo 6 y 7: Quince días.

Los trabajadores que en un período de dos años formalicen varios contratos de trabajo, de carácter temporal, cualquiera que sea su modalidad, para el mismo grupo profesional y puesto de trabajo, y para la misma empresa, o grupo de empresas estarán exentos del periodo de prueba.

En el supuesto de contrataciones de duración igual o inferior a tres meses, el período de prueba no podrá exceder nunca del 50% de la duración pactada.

Los períodos de prueba anteriormente indicados no resultarán de aplicación en aquellos supuestos en los que, como consecuencia de las políticas de fomento de empleo indefinido, se establezcan legalmente otros períodos, en cuyo caso serán de aplicación estos últimos.

2. Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando el trabajador /ahaya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación

3. Durante el periodo de prueba, el trabajador/a tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

4. Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador/a en la empresa.

#### **Artículo 15.- Preavisos y ceses.**

El cese de los trabajadores por terminación del contrato deberá comunicarse por escrito al trabajador/a con una antelación mínima de quince días naturales. No obstante, el empresario podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita de cese. Cuando fuere el trabajador/a el que comunicara su decisión de extinguir el contrato antes de la finalización del mismo operará la indemnización resarcitoria de contrario establecida en idénticos términos.

No será de aplicación lo dispuesto anteriormente en cuanto a plazo de preaviso e indemnizaciones para los contratos concertados bajo la modalidad de interinidad o sustitución, eventuales por circunstancias de la producción u obra o servicio inferiores o iguales a seis meses, sin perjuicio de la notificación escrita del cese.

Aquellos contratos temporales que hubiesen superado lo establecido en el párrafo anterior, a excepción de los contratados por interinidad o sustitución, deberán preavisarse por escrito con la antelación siguiente:

Grupos 0, 1 y 2: Un mes

Grupos 3 y 4: Un mes

Grupo 5: Un mes.

Grupos 6 y 7: Quince días naturales.

No obstante, el empresario podrá sustituir este preaviso por la indemnización equivalente a los días de preaviso omitidos en similares términos que lo expresado en el párrafo primero.

Cuando fuere el trabajador/a el que comunicara su decisión de extinguir el contrato antes de la finalización del mismo operará la indemnización resarcitoria de contrario establecida en idénticos términos.

Idéntica indemnización resarcitoria procederá cuando el trabajador/a fijo/a de plantilla decidiera extinguir su contrato notificando por escrito su baja voluntaria en la empresa e incumpliese los plazos de preaviso indicados en el párrafo cuarto.

#### **Artículo 16.- Contratos formativos.**

1. El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años, o de siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador/a con discapacidad, inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:

a) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación cursados. Mediante convenio colectivo de ámbito inferior, se podrán determinar los puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales objeto de este contrato.

b) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años. Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

c) Ningún trabajador/a podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma actividad laboral u ocupación objeto de la cualificación profesional asociada al contrato. Tampoco se podrá estar contratado en prácticas en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a dos años, aunque se trate de distinta actividad laboral u ocupación objeto de la cualificación profesional asociada al contrato.

d) No se podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.

e) La retribución del trabajador/a será la fijada en el convenio colectivo de ámbito inferior que le sea de aplicación, para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60 o al 75% durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un/a trabajador/a que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

f) Si al término del contrato el trabajador/a continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad en la empresa.

2. El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo. El contrato para la formación y el aprendizaje se regirá por las siguientes reglas:

a) Se podrá celebrar con trabajadores comprendidos en el rango de edad que establezca la normativa en cada momento (en la actualidad mayores de dieciséis años y menores de veinticinco años), que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas. Se podrán acoger a esta modalidad contractual los trabajadores que cursen formación profesional del sistema educativo.

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad ni con los colectivos en situación de exclusión social previstos en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de las empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro correspondiente.

b) La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de tres. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal indicada anteriormente, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta por dos veces, sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a seis meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder de tres años.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

c) Expirada la duración del contrato, el trabajador/a no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa, salvo que la formación inherente al nuevo contrato tenga por objeto la obtención de distinta cualificación profesional.

d) Este tipo de contrato se realizará a tiempo completo. El 25% del total de la jornada se dedicará a formación durante el primer año, siendo del 15% durante el segundo y tercer año. Se concretarán en el contrato las horas y días dedicados a la formación. Asimismo, se especificará el centro formativo, en su caso, encargado de la enseñanza teórica. La enseñanza teórica, a ser posible, deberá ser previa a la formación práctica o alternarse con ésta de forma racional.

En el contrato deberá figurar el nombre y grupo profesional del tutor o monitor encargado de la formación práctica. El tutor deberá velar por la adecuada formación del trabajador/a en formación, así como de todos los riesgos profesionales. El trabajo efectivo que preste el trabajador en la empresa deberá estar relacionado con la especialidad u objeto del contrato.

El contrato para la formación se presumirá de carácter común u ordinario cuando el empresario incumpla, en su totalidad, sus obligaciones en materia de formación teórica.

e) El salario a percibir por el trabajador/a contratado en formación será el establecido en su convenio correspondiente para dicho grupo profesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

En el caso de no figurar ninguna referencia en el convenio de aplicación, el salario a percibir por el trabajador/a, será el 75, 85 y 95% del salario del grupo profesional VI, del convenio colectivo del ámbito inferior aplicable, durante el primer, segundo o tercer año del contrato, respectivamente.

f) En caso de cese en la empresa, se entregará al trabajador/a un certificado referente a la formación teórica y práctica adquirida, en que constará la duración de la misma.

g) Mientras subsista el complemento extrasalarial, este se percibirá en régimen de igualdad con respecto al resto de trabajadores.

## **CAPÍTULO VI: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

### **Artículo 17.- Grupos y niveles profesionales**

Los trabajadores y trabajadoras comprendidos en este convenio serán clasificados en unos niveles profesionales identificados con las denominaciones de Grupo 0, Grupo I, Grupo II, Grupo III, Grupo IV, Grupo V, Grupo VI y Grupo VII de acuerdo con las tareas y funciones que desempeñen, así como por la formación o especialización exigida para ejercerlas.

Por acuerdo entre el trabajador/a y el empresario se asignará al trabajador/a un nivel profesional.

### **Clasificación profesional**

#### **Grupo profesional 0**

Criterios generales:

Los trabajadores pertenecientes a este grupo planifican, organizan, dirigen y coordinan las distintas actividades propias del desarrollo de la empresa. Sus funciones comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido o a la política adoptada; el establecimiento y el mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo y el desarrollo de la política industrial, financiera o comercial.

Toman decisiones o participan en su elaboración. Desempeñan altos cargos de dirección o ejecución de los mismos niveles en los departamentos, divisiones, grupos, fábricas, plantas, etc. en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una de ellas.

#### **Grupo profesional 1**

Criterios generales:

Los trabajadores pertenecientes a este grupo, tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración así como en la definición de objetivos concretos.

Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación:

Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y/o con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

Comprende a título orientativo las categorías que figuran en el Anexo a este documento.

Tareas - Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

1. Supervisión y dirección técnica de un proceso o sección de fabricación de la totalidad de los mismos o de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos.
2. Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área de actividad, servicio o departamento.
3. Responsabilidad y dirección de la explotación de un ordenador o de redes localizadas de servicios informáticos sobre el conjunto de servicios de procesos de datos en unidades de dimensiones medias.
4. Tareas de dirección técnica de alta complejidad y heterogeneidad con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo en funciones de investigación, control de calidad, definición de procesos constructivos, administración, asesoría jurídico laboral y fiscal, etc.
5. Tareas de gestión comercial con amplia responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado.
6. Tareas técnicas de muy alta complejidad y polivalencia con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa.
7. Funciones consistentes en planificar, ordenar y supervisar un área, servicio o departamento con responsabilidades sobre resultados y ejecución de las mismas.
8. Tareas de análisis de sistemas informáticos consistentes en definir, desarrollar e implantar los sistemas mecanizados tanto a nivel físico (Hardware) como a nivel logístico (Software).

#### **Grupo profesional 2**

Criterios generales:

Son trabajadores/as que con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional.

Formación:

Titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional. Eventualmente podrán tener estudios universitarios de grado superior y asimilarse a los puestos definidos en este grupo «Titulados superiores de Entrada».

Comprende a título orientativo las categorías que figuran en el Anexo a este documento.

Tareas - Ejemplo: En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

1. Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, comercialización, mantenimiento, administración, servicios etc., o de cualquier agrupación de ellas, cuando las dimensiones de la empresa aconsejen las agrupaciones.
2. Tareas de alto contenido técnico consistentes en prestar soporte con autonomía media y bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de proceder en funciones de investigación, control de calidad, vigilancia y control de procesos industriales, etc.
3. Actividades y tareas propias de A.T.S., realizando curas, llevando el control de bajas de I.T. y accidentes, estudios audiométricos, vacunaciones, estudios estadísticos de accidentes, etc.
4. Actividades de Graduado Social consistentes en funciones de organización, control, asesoramiento o mando en orden a la admisión, clasificación, instrucción, economato, comedores, previsión de personal, etc.

### Grupo profesional 3

Criterios generales:

Son aquellos trabajadores/as que con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humano, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores en un estadio organizativo menor.

Formación:

Titulación de grado medio, Técnico especialista de segundo grado y/o con experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Comprende a título orientativo las categorías que figuran en el Anexo a este documento.

Tareas - Ejemplo: En este grupo profesional se incluyen a título orientativo todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

1. Tareas técnicas que consisten en el ejercicio del mando directo al frente de un conjunto de operarios de oficio o de procesos productivos en instalaciones principales.
2. Tareas técnicas de codificación de programas de ordenador en el lenguaje apropiados, verificando su correcta ejecución y documentándolos adecuadamente.
3. Tareas técnicas que consisten en la ordenación de taras y de puesto de trabajo de una unidad completa de producción.
4. Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por uno o varios trabajadores del grupo profesional inferior.
5. Tareas técnicas de inspección, supervisión o gestión de la red de ventas.
6. Tareas técnicas de dirección y supervisión en el área de contabilidad, consistente en reunir los elementos suministrados por los ayudantes confeccionar estados, balances, costos, provisiones de tesorería, y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.
7. Tareas técnicas consistentes en contribuir al desarrollo de un proyecto que redacta un técnico (ingeniero, aparejador, etc) aplicando la normalización, realizándole cálculo de detalle, confeccionado planos a partir de datos facilitados por un mando superior.
8. Tareas técnicas administrativas de organización o de laboratorio de ejecución práctica que suponen la supervisión según normas recibidas de un mando superior.
9. Tareas técnicas administrativas o de organización de gestión de compra de aprovisionamiento de bienes convencionales de pequeña complejidad o de provisionamiento de bienes complejos.
10. Tareas técnicas de dirección de I+D+i de proyectos completos según instrucciones facilitadas por un mando superior.
11. Tareas técnicas, administrativas o de organización que consisten en el mantenimiento preventivo o correctivo de sistemas robotizados que implican amplios conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad de pronta intervención dentro del proceso productivo.
12. Tareas técnicas de toda clase de proyectos, reproducciones o detalles bajo la dirección de un mando superior, ordenando, vigilando y dirigiendo la ejecución práctica de las mismas, pudiendo dirigir montajes, levantar planos topográficos, etc.

13. Tareas técnicas de gestión comercial con responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado y/o una gama específica de productos.

#### Grupo profesional 4

Criterios generales:

Aquellos trabajadores/as que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores/as encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión la responsabilidad de los mismos.

Formación:

Bachillerato, BUP o equivalente o técnicos especialista (Módulos nivel 3) complementada con formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión o, en su defecto, conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Comprende a título orientativo las categorías que figuran en el Anexo a este documento.

Tareas - Ejemplo: En este grupo profesional se incluyen a título enunciado todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

1. Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos y propuestas de contestación.
2. Tareas que consisten en establecer en base a documentos contables una parte de contabilidad.
3. Tareas de análisis y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones implicando preparación de los elementos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.
4. Tareas de delineación de proyectos sencillos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, partiendo de información recibida y realizando los tantos necesarios a la vez que proporcionan las soluciones requeridas.
5. Tareas de I+D+i de proyectos completos según instrucciones.
6. Tareas que suponen la supervisión según normas generales recibidas de un mando inmediato superior de la ejecución práctica de las tareas en el taller, laboratorio y oficina.
7. Tareas de gestión de compra y aprovisionamiento de bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos sin autoridad sobre los mismos.
8. Tareas que consisten en el mantenimiento preventivo y correctivo de sistemas robotizados que implican suficientes conocimientos integrados de electrónica, hidráulica, lógica neumática, conllevando la responsabilidad correspondiente dentro del proceso productivo.
9. Tareas de codificación de programas de ordenador e instalación de paquetes informáticos bajo instrucciones directas del analista de la explotación de la aplicación de la informática.
10. Tareas de venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario.
11. Tareas de traducción, correspondencia, taquimecanografía y atención de comunicaciones personales con suficiente dominio de un idioma extranjero y alta confidencialidad.
12. Tareas de regulación automática eligiendo el programa adecuado, introduciendo las variantes precisas en instalaciones de producción, centralizados o no, llevando el control a través de los medios adecuados (terminales, microordenadores, etc...).
13. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as que realizan las labores auxiliares en las líneas principales de producción abastecimiento y preparando materias, equipos, herramientas, evacuaciones, etc., realizando el control de las máquinas y vehículos que se utilizan.
14. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios que reciben la producción, la clasifican, almacenan y expiden, llevando el control de los materiales, así como de la utilización de las máquinas-vehículos de que se dispone.
15. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios dentro de una fase intermedia o zona geográficamente delimitada en una línea del proceso de producción o montaje, coordinando y controlando las operaciones inherentes al proceso productivo de la fase correspondiente, realizando el control de la instalación y materiales que se utilizan.
16. Realizar inspecciones de toda clase de piezas, máquinas, estructuras, materiales y repuestos, tanto durante el proceso como después de terminadas en la propia empresa, en base a planos, tolerancias, composiciones, aspectos, normas y utilización con alto grado de decisión en la aceptación, realizando informes donde se exponen los resultados igualmente de las recibidas del exterior.
17. Tareas vinculadas a trabajos específicos y/o fábricas relativos a la realización de trabajos especiales, así como los que ejercen mando directo en equipos de trabajo concretos.

**Grupo profesional 5**

## Criterios generales:

Tareas que se ejecutan bajo dependencia de mando o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de cada empresa, normalmente con supervisión, pero con conocimientos profesionales, con un período de adaptación.

## Formación:

Conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión o escolares sin titulación o de técnicos auxiliar (módulos nivel 2) con la formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Comprende a título orientativo las categorías que figuran en el Anexo a este documento.

Tareas - Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las siguientes:

1. Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.
2. Tareas elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc, dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.
3. Tareas de oficios industriales con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad.
4. Tareas de control y regulación de los procesos de producción que generan transformación del producto.
5. Tareas de venta y comercialización de productos de reducido valor unitario y/o tan poca complejidad que no requieran de una especialización técnica distinta de la propia demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etc.
6. Tareas de preparación de operaciones en máquinas convencionales que conlleven el autocontrol del producto elaborado.
7. Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.
8. Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o mecánicas al efecto de movimiento diario.
9. Tareas de lectura, anotación y control bajo instrucciones detalladas de los procesos industriales o el suministro de servicios generales de fabricación.
10. Tareas de mecanografía con buena presentación de trabajo, ortografía correcta y velocidad adecuada, que puedan llevar implícita la redacción de correspondencia según formato e instrucciones específicas, pudiendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de texto o similares.
11. Tareas elementales de delineación de dibujo, calcos o litografías que otros han preparado, así como cálculos sencillos.
12. Controlar la calidad de la producción o el montaje, realizando inspecciones y reclasificaciones visuales o con los correspondientes aparatos decidiendo sobre el rechazo en base a normas fijadas, reflejando en partes o a través de plantillas los resultados de la inspección.
13. Toma de datos de procesos de producción, referentes a temperaturas, humedades, duración de ciclos, porcentajes de materias primas, desgastes de útiles, defectos, anomalías, etc. reflejado en partes o a través de plantillas todos los datos según código al efecto.
14. Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimiento, histogramas, certificaciones, etc. con datos suministrados por otros que los tomasen directamente en base a normas generalmente precisas.
15. Conducción de vehículos o maquinaria pesada para el transporte, arrastre o suspensión en el vacío, etc. Aquellos que manejen elementos automotrices para los que sea necesario carné de conducir de categoría especial o autorización administrativa especial, para el desarrollo de la tarea de conducción.
16. Ejercer Mando directo al frente de un conjunto de operarios en trabajo de carga y descarga, limpieza, acondicionamiento, etc., generalmente de tipo manual o con máquinas, incluyendo procesos productivos.

**Grupo profesional 6**

## Criterios generales:

Tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas. Pueden requerir preferentemente esfuerzo físico, con escasa formación o conocimientos muy elementales y que ocasionalmente pueden necesitar de un pequeño período de adaptación.

**Formación:**

La de los niveles básicos obligatorios y en algún caso de iniciación para tareas de oficina. Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o Técnico auxiliar (Modulo nivel 2), así como conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Comprende, a título orientativo, las categorías que figuran en el Anexo a este documento.

Tareas - Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son equivalentes a las siguientes:

1. Actividades sencillas, que exijan regulación y puesta a punto o manejo de cuadros, indicadores y paneles no automáticos.
2. Tareas de oficios industriales, de trabajadores que se inician en la práctica de los mismos.
3. Tareas elementales de laboratorio.
4. Tareas de control de accesos a edificios y locales, sin requisitos especiales ni arma.
5. Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimientos de idiomas, telefonista y/o recepcionista.
6. Trabajos de reprografía en general. Reproducción y calcado de planos.
7. Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.
8. Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación, funciones de toma y preparación de muestras para análisis.
9. Tareas de verificación consistentes en la comprobación visual y/o mediante patrones de medición directa ya establecidos de la calidad de los componentes y elementos simples en procesos de montaje y acabado de conjuntos y subconjuntos limitándose a indicar su adecuación o inadecuación a dichos patrones.
10. Trabajos de vigilancia y regulación de máquinas estáticas en desplazamientos de materiales (cintas transportadoras y similares).
11. Realizar trabajos en máquinas y herramientas preparadas por otro en base a instrucciones simples y/o croquis sencillos.
12. Tareas de ajuste de series de productos, montaje elemental de series de conjuntos elementales, verificado de ensamblaje de productos.
13. Tareas de transporte y palatización realizadas con elementos mecánicos.
14. Tareas de operación de equipos, telex o facsímil.
15. Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos.
16. Conducción de vehículos de manipulación o transporte de materiales que no precisen para el desarrollo de la función carné de conducir de categoría especial o autorización administrativa especial.

**Grupo profesional 7****Criterios generales:**

Estarán incluidos aquellos trabajadores/as que realicen tareas que se efectúen según instrucciones concretas, claramente establecidas con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específico ni periodo de adaptación.

**Formación:**

Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o Certificado de escolaridad o equivalente.

Comprende a título orientativo las categorías que figuran en el Anexo a este documento.

Tareas - Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las siguientes:

1. Tareas manuales.
2. Tareas de carga y descarga, manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.
3. Tareas de suministro de materiales en el proceso productivo.
4. Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.
5. Operaciones elementales con máquinas sencillas, entendiéndose por tales a aquellas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos, siempre que no sean de tracción mecánica.

6. Tareas de tipo manual que conllevan el aprovechamiento y evacuación de materias primas elaboradas o semi-elaboradas así como el utillaje necesario en cualquier proceso productivo.
7. Tareas de recepción, ordenación, distribución de mercancías y géneros sin riesgo en el movimiento de los mismos.
8. Tareas de ayuda en máquinas-vehículos.

#### **Artículo 18.- Movilidad funcional.**

La movilidad funcional dentro del mismo grupo profesional es una facultad derivada del ejercicio normal del poder de dirección y organizativo de la empresa por lo que, en el caso de ser destinados los trabajadores/as a trabajos dentro del mismo grupo profesional, no será necesario justificar motivo alguno.

En caso de necesidad del servicio todos los trabajadores y trabajadoras, podrán ser destinados a trabajos de superior categoría, por un período no superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, en ese caso el trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones efectivamente realizadas.

Superados estos períodos, el trabajador o trabajadora podrá reclamar el ascenso a la categoría correspondiente a las funciones realizadas conforme a la normativa aplicable.

En el caso de que existan razones técnicas u organizativas que lo justifiquen, la empresa podrá destinar a un trabajador o trabajadora a tareas correspondientes a una categoría inferior a la que ostenta. En el supuesto de que la circunstancia que motive esta movilidad durara más de dos meses, deberá, en el caso de que sea posible, realizarse la cobertura de forma rotativa, en este caso los trabajadores/as mantendrán su retribución de origen y demás derechos de su categoría profesional.

La empresa emitirá comunicación justificada a los representantes de los trabajadores y trabajadoras, requiriendo informe de la misma, y al interesado o interesada, razonando la justificación del cambio.

### **CAPÍTULO VII: TIEMPO DE TRABAJO**

#### **Artículo 19.- Jornada laboral.**

La duración da jornada anual de trabajo efectivo en todos os ámbitos do presente convenio colectivo será de 1.752 horas.

En aplicación de las horas de jornada anual, tendrán consideración de días no laborales, los días 24 e 31 de diciembre, a excepción de cambio de los mismos por acuerdo entre la empresa y el trabajador/a.

La jornada laboral podrá ser desarrollada en régimen de jornada partida, continuada o a turno o turno rotativo, según las necesidades de producción de la mercantil, ajustándose a lo dispuesto en el artículo 36.3 del Estatuto de los Trabajadores, y la misma se prestará de lunes a domingo. Para el caso de que la empresa instalase turnos rotativos, pudiendo llegar a tres, los trabajadores se someterán a dichos turnos los cuales estarán encuadrados dentro de la categoría profesional establecida y línea de producción fijada para su sometimiento al turno rotativo. La distribución de la jornada de trabajo será de lunes a domingo respetando los descansos establecidos legalmente.

La jornada anual pactada podrá distribuirse irregularmente durante todos los días del año, sin perjuicio del disfrute de los días de descanso semanal y anual que correspondas a los trabajadores, y con independencia de que los contratos sean a tiempo completo o tiempo parcial.

Por su parte, tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, fijada en este artículo. A tal fin se creará una bolsa de horas que se cambiará por tiempo de descanso conviniéndose el mismo entre la empresa y cada uno de los trabajadores que hayan realizados horas extraordinarias, debiendo disfrutarse en los cuatro meses siguientes a su realización. Todo ello, sin perjuicio de lo establecido en el art. 33 del presente Convenio.

El trabajo nocturno será el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana siempre y cuando el trabajador/a permanezca en dicho horario trabajando durante dos horas. La retribución de las horas trabajadas en horario nocturno se incrementara en un 25% sobre el valor de la hora ordinaria.

Con el fin de dar cumplimiento a la obligatoriedad del registro de la jornada efectiva de trabajo establecida en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa garantizará el registro diario de la jornada poniendo a disposición de cada uno de los trabajadores, a la elección de la empresa, soportes físicos o informáticos con el fin de llevar a cabo dicho registro. Cada uno de los trabajadores y trabajadoras por tanto dejará constancia del horario concreto del inicio y fin de cada entrada o salida en su jornada, sea esta continua, partida o a turnos.

#### **Artículo 20.- Permisos retribuidos, licencias y reducciones de jornada**

Los trabajadores tendrán derecho a los siguientes permisos retribuidos:

- Por matrimonio: 21 días naturales.
- Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y suegros: Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.

- Enfermedad grave de padres, suegros, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y abuelos: Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.
- Enfermedad grave de nueras, yernos, cuñados y abuelos políticos: Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.
- Fallecimiento de nueras, yernos, cuñados y abuelos políticos: Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.
- Hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de necesidad de desplazamiento al efecto.
- Nacimiento de hijo o adopción: Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.
- Cambio de domicilio habitual: Un día laborable.
- Deber inexcusable de carácter público y personal: El indispensable o que marque la norma.
- Lactación hasta nueve meses: Ausencia de 1 hora o dos fracciones de ½ hora; reducción de jornada en media hora. Alternativamente sustitución por reducción de jornada o acumulación en jornadas completas, por acuerdo con el empresario, siempre que las necesidades de empresa o permitan.
- Traslado (art. 40 E.T.): Tres días laborables.
- Matrimonio de hijo, padre o madre: El día natural.
- Funciones sindicales o de representación de trabajadores: El establecido en la norma.
- Renovación del DNI: El tiempo indispensable.
- Recuperación del carné de conducir, con asistencia a los cursos necesarios, cuando su pérdida estuviese motivada por causa estrictamente imputable a la empresa: El tiempo indispensable.
- Realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que tengan que tener lugar dentro de la jornada de trabajo: El tiempo indispensable.
- Nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, tengan que permanecer hospitalizados a continuación del parto: Derecho del padre o de la madre a ausentarse del trabajo durante una hora.

Todas las licencias se gozarán en días consecutivos o ininterrumpidos.

El trabajador/a tendrá derecho hasta ocho (8) horas de permiso retribuido al año, para asistir a consulta médica, y con la posterior o anterior, justificación de la consulta. Las horas que por la causa expuesta superen las ocho señaladas, serán recuperadas, pactando con la empresa la forma de su recuperación.

Previa a la adecuada justificación, el trabajador/a tendrá derecho a partir de la fecha de publicación del presente Convenio de hasta diez (10) horas de permiso retribuido al año, que serán no retribuidas e recuperables cuando tengan que acompañar a un hijo menor de diez años, o a un familiar con el que conviva, y que se encuentre impedido para acudir a consulta médica, siempre que no exista otro familiar en convivencia con el menor o con impedido y que pueda asumir este cometido.

El preaviso será siempre obligatorio, salvo supuestos y situaciones excepcionales e imprevisibles que no permitan preavisar de la ausencia, en cuyo caso y acreditará en su momento suficientemente.

A los efectos de disfrute de las licencias recogidas en el presente artículo, se equipara a las parejas de hecho inscritas en el registro correspondiente a los cónyuges, excepto el disfrute de la licencia por matrimonio.

#### **Artículo 21.- Vacaciones.**

Las vacaciones conforme al calendario de productividad de la empresa, y encontrándose las partes de acuerdo con el mismo, se disfrutarán:

En el mes de agosto en turnos rotativos anuales dividiéndose en dos líneas de producción que serán fijadas por las partes de común acuerdo con el fin de que la mercantil continúe la actividad, del siguiente modo:

- Primer turno del 1 al 15 de agosto, ambos incluidos
- Segundo turno del 16 al 31 de agosto, ambos incluidos

En el mes de diciembre, debido a la escasa productividad y coincidiendo con la festividad de Navidad, el resto de las vacaciones se disfrutarán para toda la plantilla del 16 al 31 de diciembre, ambos inclusive.

En todo caso, si por circunstancias de la producción no fuera posible disfrutar las vacaciones en dichos periodos, se procederá a respetar el disfrute de las mismas durante 21 días laborales.

## Artículo 22.- Excedencias

### 1.- Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa, se concederá por designación o elección para un cargo público o sindical que imposibilite la asistencia al trabajo, y, dará lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo. El reingreso se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o sindical, perdiéndose este derecho si se hace transcurrido este plazo.

### 2.- Excedencia voluntaria.

1.º El trabajador/a, con al menos, una antigüedad en la empresa de un año tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses, ni superior a cinco años. En los supuestos en que el trabajador/a esté sujeto a un contrato de duración temporal, la duración máxima de la excedencia voluntaria en ningún caso podrá superar la de la duración del contrato. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador, en su caso, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

2.º El trabajador/a excedente conserva tan solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes, de igual o similar grupo profesional al suyo, que hubiera o se produjera en la empresa, y siempre que lo soliciten con, al menos, un mes de antelación al término de la excedencia.

### 3.- Excedencia por cuidado de familiares e hijos.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

La excedencia contemplada en el presente artículo, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en el que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a los efectos de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador/a forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

### 4.- Disposiciones comunes para las excedencias.

1.º En las excedencias en que concurra la circunstancia de temporalidad del contrato, la duración del mismo no se verá alterada por la situación de excedencia del trabajador/a, y en el caso de llegar al término de éste durante el transcurso de la misma, se extinguirá dicho contrato previa su denuncia preavisada en el plazo mínimo de quince días, salvo pacto en contrario.

El incumplimiento del plazo de preaviso por parte del empresario, supondrá exclusivamente la obligación de compensar económicamente al trabajador/a en el importe de los días de falta de preaviso, al momento de su liquidación.

2.º Durante el período de excedencia, el trabajador/a, en ningún caso, podrá prestar servicios que supongan una concurrencia desleal en relación a la empresa. Si así lo hiciera, perdería automáticamente su derecho de reingreso.

## CAPÍTULO VIII: PERCEPCIONES ECONOMICAS. CONCEPTO Y ESTRUCTURA

### Artículo 23.- Estructura Salarial y conceptos salariales

Las remuneraciones económicas de los trabajadores/as afectados por el presente convenio estarán constituidas por remuneraciones de carácter salarial (salario base y complementos salariales establecidos en el presente convenio), y no salarial (dietas y kilometraje)

1.- Salario base.- Para cada una de los grupos y niveles profesiones será el que figura en la tabla salarial del Anexo I

2.- Complementos salariales: Penosidad, toxicidad y peligrosidad, antigüedad consolidada, reducción del absentismo, pagas extraordinarias, horas extraordinarias.

#### **Artículo 24.- Complemento de penosidad, toxicidad y peligrosidad**

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

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

#### **Artículo 25.- Complemento de reducción del absentismo**

En los supuestos en los que el índice de absentismo, a título colectivo e individual (acumulativamente) no supere el 2% y el 3% respectivamente, durante el periodo de enero a diciembre de cada año de vigencia del presente convenio colectivo, los trabajadores percibirán, en el mes de marzo del año siguiente, y en un único pago, la cantidad bruta de 150 euros

Dicho importe no será consolidable, ni absorbible, ni tampoco compensable. Para el cómputo de absentismo se tendrá en consideración, exclusivamente, los periodos de IT por enfermedad común o accidente no profesional y las ausencias injustificadas.

#### **Artículo 26.- Antigüedad Consolidada**

No obstante los trabajadores que tuvieran generado este derecho al percibo del complemento de antigüedad con anterioridad al 30 de septiembre de 1996, mantendrán consolidado dicho complemento. El mismo figurará en la nómina del trabajador/a como complemento personal bajo el concepto de "antigüedad consolidada" no siendo tal cuantía absorbible ni compensable, siendo el importe el que ya se encuentra consolidado para cada uno de los trabajadores en esta situación en sus respectivas nóminas.

#### **Artículo 27.- Gratificaciones extraordinarias**

Los/Las trabajadores/as afectados/as por el presente convenio colectivo tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias anuales, de 30 días de salario base y antigüedad consolidada en su caso que se percibirán en los meses de junio y diciembre, que se devengarán semestralmente, la primera de ellas del 1 de enero al 30 de junio de cada año, y la correspondiente a diciembre, del 1 de julio al 31 de diciembre, igualmente, de cada año.

El abono de dichas pagas se efectuará, como máximo, la de junio el 30 de dicho mes, y la de diciembre el día 20 de dicho mes.

Por acuerdo entre la empresa y la trabajadora o trabajador las pagas podrán ser prorrateadas mensualmente.

#### **Artículo 28.- Dietas y kilometraje**

1.- Dietas: se entiende por dieta aquella retribución de carácter extrasalarial que se debe al trabajador o trabajadora cuando por razones del trabajo deba desplazarse a un lugar distinto de aquel donde habitualmente presta sus servicios.

En el caso de desplazamientos de los trabajadores o trabajadoras a un lugar distinto de aquel donde habitualmente prestan sus servicios, tendrán derecho a las dietas y asignaciones para gastos de viaje que se detallan a continuación.

Se establece una dieta igual para todos los grupos y niveles profesionales, cuyos importes se señalan a continuación:

a) Gastos de manutención y estancia: 35 €

b) Gasto de manutención: 11 €

2.- Kilometraje: Cuando por razones de desplazamiento de los trabajadores o trabajadoras a un lugar distinto de aquel donde habitualmente prestan sus servicios, será de cuenta de la empresa los gastos de locomoción que se originen como consecuencia de dicha situación de desplazamiento, ya sea poniendo medio propios a disposición del trabajador/a, ya abonándole la compensación de 0,19 €/km en el caso de que el trabajador/a utilizase su propio vehículo (cantidad que resulte de aplicación en razón a la legislación vigente fiscal en la materia)

Dichas asignaciones para los gastos de locomoción y gastos normales de manutención y estancia de modificarán en la misma cuantía que en su día fije o determine por Ley, la Agencia Tributaria

En todo caso la empresa podrá optar entre el abono a los trabajadores de los gastos de manutención y/o estancia, o a pagar los gastos ocasiones por aquellos directamente en los restaurantes, y otros establecimientos de hostelería, hoteles o cualquier otro tipo de alojamiento.

**Artículo 29.- Póliza de convenio:**

La empresa contratará a su cargo a favor de todos los trabajadores, un seguro que cubra los riesgos de accidente de trabajo, así declarado por la Seguridad Social, los riesgos de fallecimiento e incapacidad permanente en los grados de total, absoluta y gran invalidez, con las siguientes cuantías:

- Muerte por accidente de trabajo: 27.000 €
- Incapacidad permanente total por accidente de trabajo: 30.000 €
- Incapacidad permanente absoluta por accidente de trabajo: 30.000 €
- Gran invalidez por accidente de trabajo: 30.000 €

Asimismo se entenderá la cobertura en caso de muerte natural por contingencia común, en la cuantía de 7.000 €

No obstante, la indemnización que se perciba con cargo al seguro aquí contemplada, se considerará como percibida a cuenta de la indemnización que, en su caso, pudiera declarar, con cargo a la empresa, los Tribunales de Justicia, compensándose hasta donde aquella no alcance.

**Artículo 30.- Ropa de trabajo**

La empresa facilitará a los trabajadores dos fundas al año, una cada seis meses, excepto que por la naturaleza del trabajo desempañado no fueran necesarias dichas prendas y equipos.

**Artículo 31.- Incapacidad temporal**

La empresa complementará hasta el 100% del salario pactado en convenio, las prestaciones de los trabajadores que se encontraran en la situación de incapacidad laboral, derivada de accidente de trabajo acaecido dentro de la jornada laboral.

Igualmente, se complementará el 85% do salario total recogido en la tabla salarial, desde el día 60 de vigencia de la situación de IT derivada de contingencias comunes, hasta su finalización.

**Artículo 32.- Incrementos salariales.**

Para el año 2019 las retribuciones serán las establecidas en la tabla salarial del Anexo I

Para el año 2020 y sucesivos, se pacta una subida salarial del 0,5% para cada uno de los años con cláusula de revisión al IPC real del año anterior, según se publique en el Instituto Nacional de Estadística u organismo que lo sustituya, en el supuesto de que este fuera superior.

**Artículo 33.- Horas extraordinarias**

Tendrán la consideración de horas extraordinarias, aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo. Dicha prestación de horas extraordinarias será de forma voluntaria, salvo las necesarias por causa de fuerza mayor.

La forma de compensar dichas horas extraordinarias, podrá ser mediante abono económico o mediante compensación por descanso, siendo la Dirección de la Empresa, la que optará por abonarlas o por compensarlas mediante descanso.

En caso de que optara por abonarlas, se estará a lo dispuesto en el Anexo II del presente convenio.

Si optara por compensarlas, se creará al efecto, conforme establece el art. 19 del presente convenio, una bolsa de horas con el fin de que estas sean compensadas, determinándose a razón de una hora por cada hora efectiva realizada, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. La creación de la bolsa de horas obedece a que los trabajadores puedan adherirse a la misma realizando horas extraordinarias con el fin de aumentar la eficiencia energética de la mercantil aprovechando las horas en que el coste del suministro eléctrico es menor, los días de mayor luz solar, etc.

Para el cálculo del límite máximo de horas extraordinarias a realizar, deberá tenerse en cuenta que no se computarán a estos efectos, las que se compensen mediante descanso.

**CAPÍTULO IX: PREVENCIÓN DE RIEGOS Y SALUD LABORAL****Artículo 34.- Vigilancia de la Salud**

La empresa garantizará al personal a su servicio la vigilancia periódica de su salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse cuando el personal preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de personal, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud del personal o para verificar si el estado de salud del personal puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Las revisiones deberán realizarse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo.

Los reconocimientos médicos se realizarán en función de los riesgos inherentes al trabajador/a.

Siempre que las mutuas patronales o laborales que cubran los riesgos de accidente de trabajo en cada empresa, deseen realizar reconocimientos médicos sobre posibles enfermedades profesionales, así como cuando el Gabinete de Seguridad e higiene de Lugo proponga reconocimientos en el sector, las empresas estarán obligadas a facilitar el tiempo necesario para realizar estos servicios médicos, previa la correspondiente citación por escrito en la que deberá figurar día hora y lugar de reconocimiento.

#### **Artículo 35.- Seguridad y Salud en el Trabajo.**

En todo momento se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, del Reglamento de los Servicios de Prevención aprobado por el R.D. 39/1997, de 17 de enero, del R.D 773/1997, de 30 de mayo sobre utilización de equipos de protección individual, y demás legislación que sea de aplicación en la materia.

#### **Artículo 36.- Equipos de Protección Individual.**

De conformidad con lo establecido en el artículo 17.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la empresa facilitará a los trabajadores/as equipos de protección individual para el desempeño de sus funciones.

De la misma forma los trabajadores/as están obligados al empleo de los equipos de protección individual proporcionados por la empresa, ello de conformidad con lo establecido en el artículo 29 de la citada Ley 31/1995, obligación que, en caso de incumplimiento dará lugar a la imposición de las sanciones previstas en el convenio.

### **CAPÍTULO X.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

#### **Artículo 37.- Faltas y sanciones.**

Se considerará falta laboral toda acción u omisión, de la que resulte responsable el trabajador/a, que se produzca con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que constituya un incumplimiento grave y culpable de sus obligaciones. Las faltas se graduarán atendiendo a su importancia, trascendencia, voluntariedad y malicia en su comisión, en leves, graves y muy graves.

#### **Artículo 38.- Faltas leves.**

1. Las faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin causa justificada, de una a cuatro faltas en el período de un mes o de treinta días naturales.
2. No cursar en el momento oportuno la comunicación correspondiente, cuando se falte al trabajo por motivo justificado, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. El abandono o ausencia del puesto de trabajo, sin previo aviso o autorización, aunque sea por breve tiempo. Si como consecuencia de ello se causare algún perjuicio a la empresa o fuera causa de accidente a los compañeros de trabajo, será considerada como grave o muy graves.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material, maquinaria, herramientas e instalaciones, salvo que ello repercuta en la buena marcha del servicio, en cuyo caso podrá ser considerada como grave o muy grave.
5. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
6. No informar a la empresa de los cambios de domicilio.
7. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa o durante cualquier acto de servicio. Si se produce con notorio escándalo pueden ser considerados como graves o muy graves.
8. La inobservancia de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo o salud laboral que no entrañen riesgo grave para el trabajador/a ni para sus compañeros de trabajo o terceras personas, ya que de darse estas circunstancias será considerada como grave o muy grave según los casos.
9. Usar el teléfono de la empresa para asuntos particulares sin autorización.
10. Cambiar, mirar o revolver los armarios, taquillas o efectos personales de los compañeros de trabajo, sin la debida autorización de los interesados.

#### **Artículo 39.- Faltas graves.**

1. Alegar motivos falsos para la obtención de licencias o permisos.
2. Permanecer en zonas o lugares distintos de aquellos en que debe realizar su trabajo habitual sin causa que lo justifique o sin estar autorizado para ello.
3. Encontrarse en el local de trabajo fuera de las horas de trabajo.

4. Más de cuatro faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un mes o treinta días naturales, bastando dos faltas si ello perjudica a otro trabajador/a.
5. Faltar al trabajo de uno a tres días durante el mes sin causa justificada.
6. No comunicar con diligencia debida las alteraciones familiares que puedan afectar a los procesos administrativos o prestaciones sociales. Si mediara alguna malicia será considerada muy grave.
7. Simular la presencia de otro trabajador/a en la empresa mediante cualquier forma.
8. La negligencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
9. La imprudencia en el trabajo, que si implicase riesgo de accidente para el trabajador/a u otros, o bien peligro de avería en la maquinaria, herramientas o instalaciones, podrá ser considerada muy grave.
10. La asistencia reiterada al trabajo en estado de embriaguez o toxicomanía.
11. La reincidencia en falta leve dentro de un trimestre natural, cuando haya sanción por escrito de la empresa.
12. No advertir e instruir adecuadamente a otros trabajadores sobre los que tenga alguna relación de autoridad o mando del riesgo del trabajo a ejecutar y del posible modo de evitarlo.
13. Transitar o permitir el tránsito por lugares o zonas peligrosas portando útiles de ignición, así como por lugares expuestos al riesgo de incendio.
14. La falta de sigilo profesional divulgando datos, informes o antecedentes que puedan producir perjuicio de cualquier tipo a la empresa.
15. Cualquier falsedad o inexactitud deliberada en los partes o documentos de trabajo, o la negativa a su formalización, así como proporcionar falsa información a la Dirección de la empresa, o a sus superiores en relación con el trabajo.
16. La injustificada delegación de funciones o trabajos en personal de inferior rango laboral o no cualificado para su realización.
17. La aceptación de dádivas o regalos por dispensar trato de favor en el servicio.
18. La disminución voluntaria del rendimiento del trabajo normal.
19. No informar con la debida diligencia a sus jefes, al empresario, o a quien lo represente de cualquier anomalía que observe en las instalaciones y demás útiles, herramientas, maquinaria y materiales.
20. Descuidos de importancia en la conservación, limpieza o utilización de materiales, máquinas, herramientas e instalaciones que el trabajador/a utilice.
21. El uso del teléfono móvil (aun siendo propiedad del trabajador) para fines personales durante el tiempo efectivo de trabajo. El uso reiterado o el perjuicio generado por el mismo en el proceso productivo. Igual consideración tendrá el uso de aparatos reproductores multimedia durante el tiempo de trabajo.
22. El uso no autorizado y con carácter personal de las herramientas de la empresa, dentro o fuera de la jornada laboral, para fines particulares. A estos efectos tendrán también la consideración de herramientas todos los equipos informáticos.

Lo dispuesto en los apartados 21 y 22, no será de aplicación a la representación legal y sindical de los trabajadores en el ejercicio de sus funciones.

#### **Artículo 40.- Faltas muy graves.**

1. La desobediencia continuada o persistente en el trabajo.
2. Más de diez faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un período de tres meses o de veinte durante seis meses.
3. El fraude, la deslealtad, o el abuse de confianza en las gestiones encomendadas, así como el hurto o robo tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a tercera persona, dentro de las instalaciones de la empresa o durante el desarrollo de su actividad profesional.
4. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como emplear herramientas útiles o materiales para uso propio.
5. Maliciosamente, hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materiales, herramientas, útiles, aparatos, instalaciones, vehículos, edificios, enseres e incluso documentos de la empresa.
6. La condena por sentencia firme por delitos de robo, hurto, violación o abusos sexuales, así como cualesquiera otros delitos que pudieran implicar desconfianza de la empresa respecto a su autor, aún cuando éstos hayan sido cometidos fuera de la empresa.
7. La embriaguez o toxicomanía habitual durante el trabajo que repercuta negativamente en el trabajo.

8. Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa.
9. Revelar a elementos extraños a la empresa datos de ésta de obligada reserva.
10. Dedicarse a actividades profesionales, por cuenta propia, en empresas de la competencia, sin la oportuna y expresa autorización.
11. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.
12. La imprudencia, negligencia o incumplimiento de las normas u órdenes sobre seguridad e higiene en el trabajo, cuando por ello se produzca grave riesgo para los trabajadores o daños para las instalaciones.
13. Causar accidentes graves por negligencia, descuido o imprudencia inexcusables o serio peligro para las empresas.
14. La no utilización de los medios o materiales de prevención de riesgos de accidentes de trabajo facilitados por la empresa.
15. Abandonar el puesto de trabajo en cargo de responsabilidad o cuando con ello causara un perjuicio grave en el proceso productivo, deterioro importante de las cosas o serio peligro para las personas.
16. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado.
17. La reincidencia en faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses, siempre que haya sido objeto de sanción por escrito.
18. La falta de asistencia al trabajo no justificada por más de tres días, en el mes o de treinta días naturales.
19. La comisión de errores repetidos e intencionados que puedan originar perjuicios a la empresa.
20. La emisión maliciosa, o por negligencia inexcusable, de informes erróneos o a sabiendas de que no son exactos.
21. La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.
22. La reiteración en el uso no autorizado y con carácter personal de las herramientas de la Empresa, dentro o fuera de la jornada laboral, cuando el mismo sea contrario a los usos y costumbres comúnmente aceptados. En todo caso se considerará incluido el material pornográfico, de abuso de menores, terrorista y belicista, chats no relacionados con la actividad de la Empresa y cualquier actividad con carácter lucrativo. A estos efectos tendrán también la consideración de herramientas los equipos informáticos. El uso de claves ajenas para el acceso a cualquier equipo informático, red, fichero, archivo o documentación, incluida cualquier tipo de visita a internet o uso indebido del correo electrónico.
23. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo.

#### **Artículo 41.- Graduación de las sanciones.**

Las sanciones que podrán imponer las empresas en cada caso, se graduarán atendiendo a la gravedad de la falta cometida, pudiendo ser las siguientes:

- Por faltas leves:
  - Amonestación verbal.
  - Amonestación escrita.
- Por faltas graves:
  - Suspensión de empleo y sueldo de uno a veinte días.
- Por faltas muy graves:
  - Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a noventa días.
  - Despido.

Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden, se tendrá en cuenta:

- a) El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.
- b) El grupo profesional del mismo.
- c) La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, opone del interesado, los restantes miembros de la representación legal o sindical a que éste perteneciera, si los hubiera.

La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a los trabajadores afiliados a un sindicato deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los Delegados sindicales, si los hubiere.

## **CAPÍTULO XI: REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y OTROS DERECHOS SOCIALES**

### **Artículo 42.- Representación de los trabajadores.**

En lo referente a los aspectos sindicales se estará a lo que dispone el Estatuto de los Trabajadores, y la Ley Orgánica 11/1985 de 2 de agosto de Libertad Sindical, y demás legislación que sobre esta materia sea de aplicación.

### **Artículo 43.- Principio de igualdad**

Las partes firmantes asumen en su integridad el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres rechazando todo tipo de discriminación y reconociendo el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades todo ello en los términos que se regulan en la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Es por ello que las partes se comprometen a velar por la igualdad de retribuciones para trabajos de igual valor y por la no discriminación por ninguno de los supuestos contemplados en el artículo 14 de la Constitución Española y a tal efecto se entenderán nulos y sin efecto los pactos individuales y las decisiones unilaterales de la empresa que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.

La empresa está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptará medidas dirigidas a evitar cualquier discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberá negociar, y en su caso acordar, con la representante legal de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

La comisión negociadora declara que el convenio colectivo se redactó empleando el género neutro a fin de facilitar su lectura y comprensión. Los firmantes declaran que toda expresión que defina una actividad o condición, como encargado, trabajador, empresario... es empleado en el sentido comprensivo de las personas de ambos sexos, siendo utilizados los términos en sentido neutro y no como referencia al sexo masculino.

En todo caso en cuanto a las medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, será de aplicación lo regulado en el Convenio colectivo estatal del sector de la madera vigente en cada momento.

### **Artículo 44.- Jubilación**

Los trabajadores que se jubilen con una antigüedad de 5 años en la empresa tendrán derecho a 30 días de vacaciones retribuidas y en caso de que se jubilen con más de 10 años de antigüedad en la empresa, tendrán derecho a 60 días de vacaciones retribuidas.

### **Artículo 45.- Jubilación anticipada.**

A los trabajadores y trabajadoras que, cumpliendo los requisitos exigidos en cada momento por la legislación vigente en materia de seguridad social, accedan a la pensión de jubilación anticipada a partir de los 63 años de edad, y una vez obtengan una resolución firme de la Administración de la Seguridad Social donde se les reconozca el derecho a la jubilación, la empresa les garantizará una cantidad igual a la diferencia entre la cuantía mensual de la jubilación reconocida de forma anticipada, y la cuantía mensual de la pensión de jubilación que resultaría de tener cumplida en aquel momento la edad ordinaria de jubilación, calculada en el momento del acceso a la jubilación anticipada.

Dicha prestación, una vez calculada, y por acuerdo entre las partes, se hará efectiva en un solo pago, siendo equivalente a la multiplicación de la cuantía determinada en el párrafo anterior, es decir, entre la diferencia entre la pensión anticipada y la que tendría derecho de tener cumplida la edad ordinaria de jubilación; por el número de años que falten al trabajador/a para cumplir la edad ordinaria de jubilación y cada año equivaldrá a 14 meses (los períodos inferiores al año se prorratearán), fijándose como límite máximo para el percibo de la misma los 67 años.

### **Artículo 46.- Jubilación parcial.**

La empresa y los trabajadores podrán pactar, previa la existencia de un acuerdo común entre ambas partes, jubilaciones parciales conforme a lo dispuesto en el artículo 215 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

No obstante lo anterior, se reconoce a los trabajadores el derecho a pasar a la situación de jubilación parcial con la reducción máxima de la jornada que la normativa vigente permita en cada momento. En este caso, el tanto por

ciento de la jornada que subsista para el trabajador/a parcialmente jubilado se podrá acumular por la empresa en jornadas completas en los meses inmediatamente posteriores al acceso a la jubilación parcial o en otros períodos.

En todo caso el trabajador/a interesado en la jubilación parcial deberá comunicarlo a la empresa con una antelación de 3 meses a la fecha en la que pretenda jubilarse parcialmente

#### DISPOSICIONES ADICIONALES:

##### Disposición adicional primera.- Equiparación de matrimonios y parejas de hecho.

Se reconocen los mismos derechos que a los cónyuges en matrimonio a las personas que, no casadas entre ellas, conviven, luego de justificación de esto mediante certificación de la inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho. Dicha certificación podrá sustituirse, en aquellas poblaciones donde no exista registro oficial, mediante acta notarial.

##### Disposición adicional segunda.- Legislación supletoria.

En todo lo no regulado en el presente convenio colectivo, se estará a lo que dispone, sobre esta materia, el vigente Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, las normas y disposiciones de carácter general establecidas en la legislación vigente en cada momento y el convenio colectivo sectorial y de la Comunidad Autónoma.

##### Disposición adicional tercera.- Solución de conflictos.

Las discrepancias que pudieran surgir para en la aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como las que pudieran producirse en el seno de la Comisión Paritaria, se solventaran de acuerdo con los procedimientos de mediación regulados en el Acuerdo Interprofesional Gallego sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos de Trabajo (AGA).

#### ANEXO I.- TABLA SALARIAL 2019

Grupo 0	Salario base día	Anual
Director/Gerente	50,97	21.662,25
Grupo I	Salario base día	Anual
Licenciado especialista Ingenieros	47,64	20.247,00
Grupo II	Salario base día	Anual
Aparejadores Ayudante de ingeniería Diplomado universitario Perito titulado	44,53	18.925,25
Grupo III	Salario base día	Anual
Encargado General	41,62	17.688,50
Grupo IV	Salario base día	Anual
Encargado	38,65	16.426,25
Grupo V	Salario base día	Anual
Afilador de 1ª Serrador de 1ª Conductor Delineante de 2ª Oficial administrativo	35,68	15.164,00

Profesional de oficio de 1ª		
Profesional de oficio de 2ª		
Oficial de mantenimiento		

<b>Grupo VI</b>	<b>Salario base día</b>	<b>Anual</b>
Afilado de 2ª		
Apilador		
Serrador de 2ª		
Auxiliar administrativo		
Ayudante		
Ayudante de serrador		
Canteador	32,71	13.901,75
Capataz de especialistas		
Conductor de 2ª		
Mecánico de 2ª		
Motoserrista		
Especialista		
Vendedor		
Medidor		

<b>Grupo VII</b>	<b>Salario base día</b>	<b>Anual</b>
Canteador		
Apilador		
Serrador de sierra		
Cablista	29,74	12.639,50
Ordenanza		
Mozo / Peón		
Personal de limpieza		

<b>Apéndice</b>	<b>Salario base día</b>	<b>Anual</b>
Aprendiz		
Contrato de formación	25,09	10.663,25
Recadero		

#### ANEXO II- HORAS EXTRAORDINARIAS

<b>Grupos profesionales</b>	<b>Importe hora extraordinaria</b>
Grupo 0	-
Grupo I	-
Grupo II	-
Grupo III	7,80
Grupo IV	7,25
Grupo V	6,70

Grupo VI	6,15
Grupo VII	5,60

R. 2641

**EXCMA. DEPUTACIÓN PROVINCIAL DE LUGO**  
SERVIZO DE XESTIÓN, RECADACIÓN E INSPECCIÓN TRIBUTARIA

*Anuncio*

Corrección de erro no ANUNCIO DE COBRANZA de taxas

Asunto: Recadacion en período voluntario de débedas tributarias de vencemento periódico (corrección excluindo da cobranza as taxas o Concello de O PÁRAMO).

No Boletín Oficial da Provincia de Lugo co número 191 de data 21 de agosto de 2019 foi publicado Edicto e Anuncio de Cobranza de Taxas , cuxa recadación delegaron nesta Deputación os Concellos que se detallan abaixo, o prazo comenzou o día 21/08/2019 e rematará o día 21/10/2019, ambos os dous incluídos.

Por decreto da Presidencia da Deputación Provincial de Lugo, de data 06-08-2019 11:19:07 aprobase a relación dos Concellos que se fai a cobranza das taxas en período voluntario, o citado faise unha corrección de erro, aprobándose polo decreto de Presidencia de data 28/08/2019 13:00:57 a exclusión do Concello de O Páramo.

Da publicación, no BOP citado, debe de **excluirse**, do Anuncio de Cobranza o Concello de O PÁRAMO, segundo o seguinte detalle:

CONCELLO	PERÍODO	TAXAS
O PÁRAMO	2º-trimestre-2019	Taxa de recollida de residuos sólidos urbanos

Quedando redactada, segundo a seguinte relación:

CONCELLO	PERIODO	TAXAS
TRABADA	2º-semester-2019	Taxa de recollida de lixo
NAVIA DE SUARNA	2º-trimestre-2019	Taxa de recollida de lixo
O INCIO	1º-trimestre-2019	Taxa por recollida de lixo e pola subministración de auga e Canon auga Xunta de Galicia
A POBRA DE BROLLÓN	1º-semester-2019	Taxa auga, lixo, sumidoiros e Canon auga Xunta de Galicia

Lugo, 29 de agosto de 2019.- O Presidente, P. D. Decreto, de data 24/07/2019, A Deputada Delegada de Economía, Recadación, Facenda e Especial de Contas, Mayra García Bermúdez.

R. 2667

**CONCELLOS**

**BURELA**

*Anuncio*

**CONTRATACIÓN COMO PERSOAL LABORAL NON PERMANENTE DE PERSOAL PARA A BRIGADA DE PREVENCIÓN E DEFENSA CONTRA INCENDIOS FORESTAIS.-**

Por Decreto da alcaldía nº 2019-0656 de data 30/08/2019 acórdase establecer un novo prazo de presentación de solicitudes para a provisión con carácter temporal dunha praza de PEÓN para a Brigada de prevención e defensa contra incendios forestais, no marco do “Convenio de Colaboración suscrito entre a Consellería do Medio Rural e o Concello de Burela para a participación na prevención e defensa contra incendios forestais durante o ano 2019, cofinanciado parcialmente co Fondo Europeo Agrícola de Desenvolvemento Rural (FEADER) no marco do PDR de Galicia 2014-2020.”

O prazo de presentación de solicitudes será de 5 días naturais contados dende o seguinte ao de publicación deste anuncio no BOP de Lugo -si o último día do prazo é inhábil, trasladarase ó primeiro día hábil seguinte.-

A convocatoria e as bases foron aprobadas por Decreto de alcaldía de 12/07/2019 e publicadas no BOP de Lugo nº 162 de 16/07/2019 e na sede electrónica do Concello de Burela.

Burela, 30 de agosto de 2019.- O Alcalde, Alfredo Llano García.

R. 2668

---

## CERVANTES

### *Anuncio*

O Pleno do Concello de Cervantes, en sesión ordinaria celebrada o día 28 de agosto de 2019 acordou a aprobación inicial do expediente de modificación de créditos n.º 11/2019 baixo a modalidade de suplemento de crédito para a aplicación do superávit orzamentario con cargo ao remanente de tesourería para gastos xerais, destinados a financiar investimentos sempre que ao longo da vida útil do investimento esta sexa financeiramente sostible por importe de 61.510,88 €.

O expediente expónse ao público polo prazo de quince días, na Secretaría deste Concello, a fin de que durante o mesmo que empezará a contarse desde o día seguinte ó da inserción do presente edicto no Boletín Oficial da Provincia, podan formularse as reclamacións e suxestións que se estimen oportunas, as que deberán ser dirixidas ó Sr. Alcalde-Presidente deste Concello.

De conformidade co acordo adoptado, o expediente considerase definitivamente aprobado, se durante o citado prazo non se presentan alegacións.

Cervantes, n30 de agosto de 2019.- O alcalde, Benigno Gómez Tadin.

R. 2669

---

## O CORGO

### *Anuncio*

Formulada e rendida a Conta Xeral do exercicio económico 2018, cos estados e contas a que se refire o artigo 209 do Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei reguladora das facendas locais, e as regras 44 á 48 da Orde Ministerial HAP/1781/2013, de 20 de setembro, pola que se aproba a Instrución do modelo normal de contabilidade local; e informada pola Comisión Especial de Contas en sesión de data 3 de setembro de 2019, expónse ao público cos documentos que a xustifican na Secretaría desta Entidade, por espazo de quince días hábiles, contados a partir do seguinte ao da inserción do presente edicto no Boletín Oficial da Provincia, ao obxecto de que os interesados lexítimos poidan examinala e formular por escrito as reclamacións, reparos e observacións que estimen pertinentes, durante o prazo de exposición e os oito días seguintes, de conformidade co disposto nos artigos 116 da Lei 7/1985, de 2 de abril, reguladora das bases do réxime local; regra 49.2 da Orde Ministerial HAP/1781/2013, de 20 de setembro, pola que se aproba a Instrución do modelo normal de contabilidade local, e o art. 212.3 do Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei reguladora das facendas locais.

O Corgo, 3 de setembro de 2019.- O alcalde, Felipe Labrada Reija.

R. 2678

---

## LUGO

### *Anuncio*

**En cumprimento da normativa vixente, notifícolle que o Ilmo. Sr. Tenente de Alcaldesa-Delegado da Área de Goberno de Medio Rural e Deportes Don MIGUEL FERNÁNDEZ MÉNDEZ do Excmo. Concello de Lugo, en substitución da Ilma. Sra. DONA MERCEDES PAULA ALVARELLOS FONDO, Tta. de Alcaldesa-Delegada da Área de Gobernanza: Economía e Recursos Humanos do Excmo. Concello de Lugo, dictou o día 8 de agosto de 2019, o DECRETO Nº 19006789 que a continuación e literalmente se transcribe:**

“A Xunta de Goberno Local do Concello de Lugo, na sesión extraordinaria celebrada o día vinte e oito de decembro de dous mil dezasete, adoptou o acordo número 1/805, polo que se aprobou a oferta de emprego público para o ano 2017, e no seu anexo figura, entre outras, a seguinte praza de persoal funcionario:

Grupo A, subgrupo A2, escala de Administración especial. Número de vacantes: 1 (quenda promoción interna). Denominación: Inspector/a Policía Local.

O dito acordo foi publicado no BOP de Lugo número 298, do 30 de decembro de 2017, e DOG número 77, do 20 de abril de 2018.

As "BASES XERAIS PARA O ACCESO EN PROPIEDAD A PRAZAS PERTENCENTES Ó CADRO DE FUNCIONARIOS E DE PERSOAL LABORAL DO EXCMO. CONCELLO DE LUGO EN QUENDA DE PROMOCIÓN INTERNA", foron aprobadas pola Xunta de Goberno Local o día 2 de xuño de 2010 e modificadas polo citado órgano o 22 de decembro de 2010 e 15 de outubro de 2014 (publicadas integramente no BOP de Lugo, número 256, do 7 de novembro de 2014).

A Xunta de Goberno Local do Concello de Lugo, en sesión ordinaria celebrada o día cinco de decembro de dous mil dezaoto, adoptou o acordo 11/703 MODIFICACIÓN DAS "BASES XERAIS PARA O ACCESO EN PROPIEDAD A PRAZAS DE FUNCIONARIOS E PERSOAL LABORAL DO EXCMO. CONCELLO DE LUGO EN QUENDA DE PROMOCIÓN INTERNA", o cal foi publicado no BOP de Lugo número 39 do 15 de febreiro de 2019.

Por outra parte, a Xunta de Goberno Local do Concello de Lugo, na sesión ordinaria celebrada o día vinte e sete de marzo de dous mil dezanove, adoptou o acordo número 11/176 MODIFICACIÓN DA OFERTA DE EMPREGO PÚBLICO DO ANO 2018 DO CONCELLO DE LUGO SEGUNDO O DISPOSTO NA DISPOSICIÓN ADICIONAL CENTÉSIMA SESAXÉSIMA QUINTA. TAXA ADICIONAL DE REPOSICIÓN DA POLICÍA LOCAL). O dito acordo foi publicado no BOP de Lugo número 101, do 4 de maio de 2019, e DOG número 118, do 24 de xuño de 2019.

De igual xeito, a Xunta de Goberno Local, na sesión ordinaria celebrada o día 17 de xullo de 2019, adoptou o acordo 21/445 BASES ESPECÍFICAS PARA A PROVISIÓN DE 1 PRAZA DE INSPECTOR DA POLICÍA LOCAL DO CONCELLO DE LUGO POR PROMOCIÓN INTERNA (Concurso-oposición) E 3 PRAZAS DE INSPECTOR POLA QUENDA DE MOBILIDADE (Concurso) PERTENCENTES AO CADRO DE PERSOAL FUNCIONARIO DO EXCMO. CONCELLO DE LUGO.

Esta Concellería, en virtude das atribucións conferidas á Alcaldía polo artigo 124 da Lei 7/1985, do 2 de abril, reguladora das bases do réxime Local e tendo en conta o Decreto número 19005684 do 01/07/2019 modificado polo Decreto número 19005695 do 03/07/2019, **RESOLVE:**

**PRIMEIRO.-** Convocar o proceso selectivo para a provisión dunha praza de Inspector/a da Policía Local do Concello de Lugo por promoción interna (Concurso-oposición) e 3 prazas de Inspector/a pola quenda de mobilidade (Concurso) pertencentes ao cadro de persoal funcionario do Excmo. Concello de Lugo, que se rexerá polas bases específicas aprobadas por acordo nº 21/445 da Xunta de Goberno Local deste Concello na súa sesión do 17.07.2019, que seguidamente se transcriben:

#### **"1.- OBXECTO.**

Estas bases específicas teñen por obxecto a regulación dos aspectos particulares do proceso de selección **DUNHA praza (1) de Inspector da Policía Local de Lugo pola quenda de promoción interna e TRES (3) prazas de Inspector pola quenda de mobilidade pertencentes o cadro de persoal funcionario do Excmo. Concello de Lugo**, de acordo co disposto na Lei 4/2007 de 20 de abril, de coordinación de policía locais de Galicia, modificada pola Lei 9/2016, de 8 de xullo, Decreto 243/2008, de 16 de outubro, polo que se desenvolve a Lei 4/2007, modificado polo Decreto 77/2010, de 29 de abril e a Orde do 28 de xaneiro de 2009 pola que se determinan as probas de selección, temarios e baremos de méritos para o ingreso, promoción interna e mobilidade nos corpos de policía locais, para a integración dos vixiantes e auxiliares de policía de tempada, e no que non se opoña ás citadas disposicións, as bases xerais para o acceso en propiedade ás prazas de funcionarios e persoal laboral do Concello de Lugo.

#### **2.- CARACTERÍSTICA DAS PRAZAS.**

As prazas convocada están encadradas na Escala de Administración Especial, subescala servizos especiais, clase Policía Local e Auxiliares, escala executiva do subgrupo A2 dos establecidos no artigo 76 do Texto Refundido do Estatuto Básico do Empregado Público (Real Decreto Lexislativo 5/2015, do 30 de outubro), categoría inspector da Policía Local, do cadro de persoal do Concello de Lugo. Figuran na Oferta de Emprego Público para o ano 2017, aprobada pola Xunta de Goberno Local de 5 de abril de 2017, acordo nº 6/174, publicado no Boletín Oficial da Provincia de Lugo de data 2 de maio de 2017, e na Oferta de Emprego Público para o ano 2018, aprobada por acordo da Xunta de Goberno do Concello de Lugo, en sesión celebrada o 27 de marzo de 2019, publicada no Boletín Oficial da Provincia de Lugo de data 4 de maio de 2019.

#### **3.- SISTEMA SELECTIVO**

De acordo no previsto na Lei 4/2007, de 20 de abril, de coordinación de policía locais de Galicia, modificada pola Lei 9/2016, de 8 de xullo, establécese o sistema de **concurso-oposición para a quenda de promoción interna e concurso para a mobilidade.**

#### **4.- REQUISITOS DOS ASPIRANTES PARA PARTICIPAR NA QUENDA DE PROMOCIÓN INTERNA.**

1. Para poder tomar parte no proceso selectivo de acceso, os aspirantes deberán reunir os seguintes requisitos, antes de rematar o prazo de presentación de instancias.

a) Ser funcionario de carreira do Corpo de Policía Local do Concello de Lugo na categoría de OFICIAL, e ter prestados servizos en dita categoría como tal por un período mínimo de tres anos continuados, computándose a

estes efectos o tempo de segunda actividade por embarazo ou lactación. Este requisito será comprobado pola administración municipal de oficio.

**b)** Posuír a titulación académica esixida para a categoría á que se opta (grupo A, subgrupo A2), consonte a normativa de función pública e, en todo caso, de acordo coa lexislación vixente reguladora da coordinación de policía locais de Galicia. Para a acreditación de tal requisito deberase achegar polo aspirante copia do título oficial, e, no seu defecto, copia do xustificante de ter efectuado o depósito para obtelo.

**c)** Non ter sido sancionado por falta grave ou moi grave, ou telas canceladas.

**d)** Faltarlle máis dun ano para o pase á situación de segunda actividade por razón de idade, agás que o ascenso de categoría comporte cambio de escala, excluindo a estes efectos a escala superior.

Todos estes requisitos, así como estar en posesión do título acreditativo do nivel de lingua galega esixido para a exención do exame previsto na base 14ª letra c) das bases xerais en quenda libre, deberán acreditarlos na data en que remate o prazo de presentación de instancias.

## **5.- REQUISITOS DOS ASPIRANTES POLA QUENDA DE MOBILIDADE DE FUNCIONARIOS DOUTROS CORPOS DA POLICIA LOCAL DE GALICIA.**

1.- Para poder tomar parte no proceso selectivo de acceso, as e os aspirantes deberán reunir os seguintes requisitos que deberán acreditar documentalmente xunto coa solicitude de participación:

a) Posuír a nacionalidade española que se acreditará mediante a fotocopia do DNI, pasaporte ou documento que o substitúa noutros estados membros da Unión Europea.

b) Ter unha categoría igual á da convocatoria e unha antigüidade mínima nela de TRES anos. Este requisito acreditarase mediante certificación expedida pola entidade ou entidades nas que a/o aspirante prestara os seus servizos.

c) Faltar, como mínimo, SETE anos para o pase previsto a situación de segunda actividade.

d) Posuír a titulación académica esixida para a categoría á que se opta (grupo A, subgrupo A2), consonte a normativa de función pública e, en todo caso, de acordo coa lexislación vixente reguladora da coordinación de policía locais de Galicia. Para a acreditación de tal requisito deberase achegar polo aspirante copia do título oficial, e, no seu defecto, copia do xustificante de ter efectuado o depósito para obtelo.

e) Ser titular dos permisos de conducir das clases A2 e B. Deberá achegar copia compulsada dos ditos permisos, comprometéndose mediante declaración a mantelos vixentes ata o momento da súa xubilación.

f) Non ter sido condenada/o por delito doloso, nin estar inhabilitada/o para o exercicio das funcións públicas, nin separado do servizo das administracións públicas por expediente disciplinario ou resolución xudicial firme. Será aplicable, non obstante, o beneficio da rehabilitación, segundo as normas penais e administrativas, que a/o aspirante deberá acreditar mediante o correspondente documento oficial. O cumprimento deste requisito acreditarase mediante a presentación dunha declaración xurada nos termos sinalados.

g) Compromiso por escrito de portar armas durante o servizo e, se é o caso, chegar a utilizalas nos casos e circunstancias legalmente establecidas, que a/o aspirante presentará en forma de declaración xurada.

h) Posuír a capacidade funcional para o desempeño das tarefas, acreditado mediante declaración xurada.

i) Xustificante do ingreso dos dereitos de examen. As/os aspirantes deberán unir á solicitude o xustificante de ter ingresado os dereitos de exame. As taxas serán as establecidas na Ordenanza Fiscal nº 119, en vigor no intre da convocatoria. O pago da citada taxa farase no modelo normalizado de autoliquidación de "Taxas e presos públicos" que se atopa ó dispor das e dos interesados nas oficinas administrativas do Excmo. Concello de Lugo e na súa páxina web. Deberase indicar no impreso o nome e apelidos da persoa aspirante e a categoría á que opta.

j) Documentación acreditativa dos méritos que aleguen de entre os establecidos no correspondente baremo, a través do orixinal ou copia compulsada.

2. Todos estes requisitos, así como estar en posesión do título acreditativo do nivel de lingua galega esixido para a excepción do exame prevista na base 14ª, letra c) das bases xerais en quenda libre, deberán acreditarlos na data en que remate o prazo de presentación de instancias.

## **6.- PRESENTACIÓN DE INSTANCIAS.-**

As instancias solicitando tomar parte no proceso selectivo dirixiranse ao Ilma. Sra. Alcaldesa e presentaranse no Rexistro Xeral do Concello de Lugo debidamente cumprimentadas, durante o prazo de vinte días naturais contados desde o seguinte ao da publicación do anuncio de cada convocatoria no Boletín Oficial do Estado. Poderán así mesmo remitirse na forma determinada na Lei 39/2015, de 1 de outubro, do Procedemento Administrativo Común das Administracións Públicas.

A instancia acompañarase inescusablemente.

- Fotocopia do D.N.I.

-Fotocopia compulsada da documentación acreditativa do cumprimento do requisito recolleito no apartado b) da base 4ª.

- Relación dos méritos que aleguen, enumerados segundo o correspondete baremo. A devandita relación acompañaranse ós documentos xustificativos dos méritos, orixinais ou fotocopias compulsadas.

- No caso das prazas convocadas pola quenda de mobilidade xustificante do ingreso dos dereitos de exame. As/os interesadas/os deberán unirle á solicitude o xustificante de ter ingresados os dereitos de exame. As taxas por dereito de exame para este grupo están fixadas en 15,15 €, de acordo coa Ordenanza fiscal número 119 vixente neste momento no Concello, téndose que estar en todo o relativo aos dereitos de exame ao establecido na citada ordenanza. O aboamento da citada taxa farase en modelo normalizado de autoliquidación de "Taxas en Prezo Públicos" que se atopa a disposición das/dos interesadas/os nas oficinas administrativas do Excmo. Concello de Lugo.

#### **7.- LISTA DE ADMITIDOS/AS, DATA E LUGAR DE CELEBRACIÓN DAS PROBAS.-**

Unha vez rematado o prazo de presentación de solicitudes, e despois de comprobadas, o órgano competente ditará resolución pola que declara aprobada a lista provisional de admitidos/as e excluídos/as, coas causas que motivaron a exclusión, así como a designación do tribunal cualificador.

A resolución publicarase no BOP e no taboleiro de anuncios do Concello, concedéndose un prazo de 10 días hábiles contados a partir do seguinte ao da publicación da resolución no BOP, para poder emendar, de ser o caso, o defecto que motivou a exclusión, así como para promover a recusación dos membros do tribunal.

Transcorrido o prazo anterior, o órgano competente ditará nova resolución pola que aprobará a lista definitiva de admitidos e excluídos ao proceso selectivo, e fixará o lugar e data de comezo das probas.

A orde de actuación das persoas aspirantes será determinado de acordo co establecido nas bases xerais para o acceso en propiedade a prazas de funcionarios e persoal laboral do Excmo. Concello de Lugo.

#### **8.- OBRIGA DOS ASPIRANTES DE CONCORRER ÁS PROBAS.-**

De conformidade co artigo 12 do Decreto 243/2008, os aspirantes deberán acudir ás probas nas horas e datas dos respectivos chamamentos, sen posibilidade de adiamento calquera que fose a causa que lles impida acudir, agás que a escusa sexa posible por ter amparo nun precepto legal, así como o suposto que se describe a continuación.

Nos casos de aspirantes embarazadas, ou en período de parto ou postparto, debidamente acreditados, poderase aprazar para as aspirantes nas que conorra dita circunstancia ata seis meses o desenrolo das probas físicas que lles correspondera efectuar, prazo que podería prorrogarse como máximo outros seis meses en caso xustificativo. Este aprazamento das probas físicas non afectará por si só ó resto das probas.

As mulleres embarazadas que prevexan que polas circunstancias derivadas do seu avanzado estado de xestación e previsión de parto, ou eventualmente os primeiros días despois do parto, a súa coincidencia coas datas de realización de calquera dos exames ou probas previstos no proceso selectivo poderán poñelo en coñecemento do tribunal, achegando á comunicación o correspondente informe médico oficial. A comunicación deberá realizarse con tempo suficiente e o tribunal determinará, con base á información de que dispoña, se procede ou non realizar a proba nun lugar alternativo ou ben un adiamento da proba, ou ben ambas medidas conxuntamente.

#### **9.- TRIBUNAL CALIFICADOR.-**

O Tribunal cualificador, designado pola Alcaldía, estará composto polos seguintes membros:

- Presidente/a
- Tres vogais
- Secretario/a

O tribunal quedará integrado, ademais, polos respectivos suplentes que serán designados xunto cos titulares.

Os membros do tribunal deberán absterse de intervir, notificándollo á autoridade convocante, cando concorran neles circunstancias das previstas no artigo 23 da Lei 40/2015 do 1 de outubro de Réxime xurídico do Sector Público, ou tivesen realizado tarefas de preparación de aspirantes a probas selectivas nos cinco anos anteriores á publicación da convocatoria, ou houbesen colaborado durante ese período con centros de preparación de opositores.

Os membros do Tribunal deben pertencer a un corpo, escala ou categoría profesional para acceder ó cal se esixa titulación igual ou superior á esixida para participar neste proceso.

O tribunal poderá dispoñer a incorporación de asesores especialistas nas distintas probas, limitándose estes a prestar a súa colaboración nas respectivas especialidades técnicas, con voz pero sen voto.

O tribunal non poderá declarar aprobado ou superado o proceso selectivo por un número de aspirantes que resulte superior ao de prazas convocadas.

## 10.- PROCESO SELECTIVO PARA A QUENDA DE PROMOCIÓN INTERNA

10.1 O sistema selectivo para a quenda de promoción interna será o de concurso-oposición.

10.1.1 O procedemento de concurso, que non terá carácter eliminatorio, consistirá na comprobación, avaliación e cualificación dos seguintes méritos, ate un máximo de 24 puntos:

### A) Titulacións académicas:

- Título universitario de posgrao, doutor ou equivalente: **3,00 puntos**.
- Título universitario de grao, licenciado, arquitecto, enxeñeiro ou equivalente: **2,00 puntos**
- Técnico superior, diplomado universitario, enxeñeiro técnico, arquitecto técnico, diplomado superior en criminoloxía, ciencias políticas ou equivalente: **1,50 puntos**
- Bacharel, técnico ou equivalente: **0,50 puntos**.

A valoración das titulacións académicas axustarase ás seguintes regras:

1ª. **A puntuación máxima que poderá obterse será a de 4,00 puntos.**

2ª. Non se valorarán as titulacións requiridas para o acceso á categoría de inspector principal, agás que se posúa máis dunha. Tampouco se terán en conta as titulacións necesarias ou as que se empregasen como vía de acceso para a obtención dunha titulación superior xa requirida ou valorada.

3ª. Para os efectos de equivalencia de titulación só se admitirán as recoñecidas polo ministerio competente na materia como títulos académicos de carácter oficial e validez en todo o territorio nacional, debendo achegarse a correspondente declaración oficial de equivalencia, ou disposición na que se estableza esta e, se é o caso, o BOE no que se publica.

4ª. Só se valorarán os títulos antes citados, non os cursos realizados para a súa obtención.

### B) Antigüidade:

- Por cada ano de servizos ou fracción superior a seis meses prestados no corpo de policía local: **0,20 puntos**.
- Por cada ano de servizos ou fracción superior a seis meses prestados noutros corpos e forzas de seguridade: **0,10 puntos**.
- Por cada ano de servizos ou fracción superior a seis meses prestados noutros corpos das administracións públicas: **0,05 puntos**.

A puntuación máxima que poderá obterse será a de 4,00 puntos.

### C) Formación e docencia.

C.1 Formación profesional continua: os cursos de formación profesional ou outras actividades formativas desenvolvidas directamente pola Academia Galega de Seguridade Pública, ou mediante convenios ou protocolos de colaboración con concellos, deputacións e outras entidades públicas, serán valorados de acordo ao seguinte baremo:

- Cada hora presencial en actividades con exame de aproveitamento: **0,025 puntos**.
- Cada hora a distancia en actividades con exame de aproveitamento: **0,020 puntos**.
- Cada hora en actividades formativas de asistencia presencial: **0,015 puntos**.
- Cada hora en actividades formativas de asistencia en formación en liña: **0,010 puntos**.

Os cursos de manifesto interese policial homologados pola Academia Galega de Seguridade Pública, superados nas universidades, administracións públicas ou a través dos plans de formación continua, serán valorados de acordo ao seguinte baremo:

- Ata 20 horas lectivas: só asistencia **0,20 puntos**; aproveitamento **0,30 puntos**.
- Entre 21 e 40 horas lectivas: só asistencia **0,35 puntos**; aproveitamento **0,50 puntos**.
- Entre 41 e 70 horas lectivas: só asistencia **0,45 puntos**; aproveitamento **0,65 puntos**.
- Entre 71 e 100 horas lectivas: só asistencia **0,50 puntos**; aproveitamento **0,75 puntos**.
- Entre 101 e 200 horas lectivas: só asistencia **0,75 puntos**; aproveitamento **1,00 punto**.
- Máis de 200 horas lectivas: só asistencia **1,00 punto**; aproveitamento **1,30 puntos**.

Non se terán en conta, para os efectos de valoración: os cursos obrigatorios que formen parte do proceso de selección para o acceso a calquera categoría ou emprego dos corpos e forzas de seguridade; os cursos repetidos, agás que transcorrese un período superior a cinco anos desde a finalización do primeiro curso, e os cursos necesarios para a obtención das titulacións do apartado A, nin a superación de materias destes

C.2 **Docencia:** a participación como profesor en cursos ou outras actividades formativas desenvoltas directamente pola Academia Galega de Seguridade Pública, ou mediante convenios ou protocolos de colaboración con concellos, deputacións e outras entidades públicas, dirixidos en particular aos corpos de policía local, ou tamén ao colectivo dos corpos e forzas de seguridade, valoraranse por hora impartida a razón de:

- Cada hora en actividades formativas de asistencia presencial: **0,020 puntos**.

- Cada hora en actividades de formación en liña: **0,015 puntos**.

A participación como profesor en cursos ou outras actividades formativas de manifesto interese policial dirixidos en particular aos corpos de policía local, ou tamén ao colectivo das forzas e corpos de seguridade, desenvoltas nas universidades, administracións públicas ou a través dos plans de formación continua, valoraranse por hora impartida a razón de:

- Cada hora en actividades formativas de asistencia presencial: **0,015 puntos**.

- Cada hora en actividades de formación en liña: **0,010 puntos**.

O mesmo curso impartido en máis dunha ocasión só computará unha vez, agás que transcorrese un período superior a cinco anos dende a súa impartición.

Os méritos por formación e docencia deberán acreditarse dentro do prazo de inscrición ao proceso selectivo, mediante a presentación dos diplomas ou certificados correspondentes, que expresarán claramente os contidos xerais e as horas de formación ou docencia, se é o caso.

**A puntuación máxima a acadar por formación e docencia será de 8,00 puntos.**

#### **D) Distincións e recompensas oficiais.**

- Placa individual ao mérito da policía local: **2,00 puntos**.

- Placa colectiva ao mérito da policía local: **1,5 puntos**.

- Medalla ao mérito da policía local: **1,00 punto**.

- Medalla ou cruz ao mérito policial doutros corpos: **0,75 puntos**.

- Distinción do órgano colexiado competente do concello: **0,25 puntos**.

**Puntuación máxima do apartado D: 2,00 puntos.**

#### **E) Idiomas.**

O coñecemento doutro idioma distinto ao español e ao galego, acreditado por certificado de Escola Oficial de Idiomas, valorarase a razón de:

a) Ciclos.

- Certificado de superación do ciclo elemental: **1,00 punto**.

- Certificado de superación do ciclo superior: **2,00 puntos**.

b) Niveis.

- Certificado superación nivel básico: **0,65 puntos**.

- Certificado superación nivel intermedio: **1,30 puntos**.

- Certificado superación nivel avanzado: **2,00 puntos**.

Só se terá en conta o ciclo ou nivel de máis valor dos que se acrediten.

**Puntuación máxima deste apartado E: 4,00 puntos.**

#### **F) Lingua galega.**

- Celga 1: **0,25**.

- Celga 2: **0,50**.

- Celga 3: **0,75**.

- Celga 4: **1,00**.

- Curso de iniciación: **0,75**.

- Curso de perfeccionamento: **1,00**.

- Curso de linguaxe administrativa nivel medio: **1,50**.

- Curso de linguaxe administrativa nivel superior: **2,00**.

Só se terá en conta o título de máis nivel dos que se acrediten.

**Puntuación máxima do apartado F: 2,00 puntos.**

10.1.2 O **procedemento de oposición**, que será posterior ao concurso, consistirá en dúas probas de coñecemento referidas ao temario achegado ás presentes bases específicas.

A **primeira proba** consistirá nun cuestionario tipo test de 120 preguntas, con catro respostas alternativas, a realizar nun tempo máximo de dúas horas, relacionadas cos temas comprendidos no Anexo I. O test calificarase de 0 a 10 puntos, sendo preciso acadar 5 puntos para non quedar eliminado; a puntuación do exercicio obterase segundo a seguinte fórmula:

Nota da proba =  $N = (A-F/3)/12$ . [preguntas acertadas - (preguntas falladas ou non contestadas / 3)] / 12.

A **segunda proba** consistirá na resolución dun caso práctico relacionado co temario, que os aspirantes deberán desenvolver nun prazo máximo de unha hora, e que deberán de ler ante o Tribunal.

Entre o final da primeira proba e o inicio da segunda deberá transcorrer un prazo mínimo de 48 horas.

**Proba de galego:** A proba estará dirixida a comprobar o coñecemento do idioma galego, polos aspirantes, de xeito tanto oral como escrito, e que consistirá na tradución dun texto, castelán-galego ou galego-castelán, proposto polo tribunal. O tempo máximo para a súa realización será de media hora. Esta proba cualificarase como apto ou non apto.

Porén, ás persoas que acrediten o coñecemento da lingua galega con carácter previo (anexo I, 4 da Orde do 16 de xullo 2007, DOG 30 de xullo de 2007, CELGA 4 ou equivalente) se lles dará por superada esta proba coa cualificación de APTO.

**11.- CALIFICACIÓN DO PROCESO SELECTIVO NA QUENDA DE PROMOCIÓN INTERNA.-**

Na quenda de promoción interna, os méritos serán valorados segundo os criterios da base 10.1.1 ata un máximo de 24 puntos. E na fase de oposición, cada proba será valorada de 0 a 10 puntos, sendo necesario acadar en cada unha delas un mínimo de 5 puntos para superala.

Para ponderar esta puntuación en relación ao 60% da nota final que corresponde a fase de oposición, aplicarase a regra de tres simple, tendo en conta que a nota máxima que se podería alcanzar na oposición, que sería un dez, outorgaríanselle seis puntos para a nota ponderada ca fase de concurso, de forma que ámbalas dúas puntuacións ponderadas, a do concurso e a da oposición, sumarían dez puntos, correspondendo en esa puntuación unha porcentaxe máxima do 40% o concurso e do 60% a oposición.

**12.- PROCESO SELECTIVO PARA A QUENDA DE MOBILIDADE.**

O sistema selectivo para a quenda de mobilidade será o de **concurso**.

O procedemento de concurso consiste na comprobación, avaliación e cualificación dos méritos alegados e xustificadas, se é o caso, polas/polos aspirantes, de acordo co baremo que se determina a continuación:

A) Titulacións académicas. As titulacións que se baremarán serán as seguintes:

A.1) Título universitario de posgrao, doutor ou equivalente: 3,00 puntos.

A.2) Título universitario de grao, licenciado, arquitecto, enxeñeiro ou equivalente: 2,00 puntos.

A.3) Diplomado universitario, enxeñeiro técnico, arquitecto técnico, diplomado superior en criminoloxía, ciencias políticas ou equivalente: 1,50 puntos.

A.4) Bacharelato, técnico ou equivalente: 0,50 puntos, se é o caso, de posuír outra adicional a de requisito de acceso.

Non se valorará a titulación requirida para o acceso á categoría á que se aspira, e si as adicionais no caso de que se posúa máis dunha.

Tampouco se terán en conta, para os efectos de valoración, as titulacións necesarias ou as que se empregasen como vía de acceso para a obtención dunha titulación superior xa valorada.

Para os efectos de equivalencia de titulación só se admitirán as recoñecidas polo ministerio competente na materia como títulos académicos de carácter oficial e validez en todo o territorio nacional. Deberá achegar o aspirante a correspondente declaración oficial de equivalencia ou disposición na que se estableza esta e, se é o caso, o BOE en que se publica.

Só se valorarán os títulos antes citados, non os cursos realizados para a súa obtención.

B) Antigüidade: para os efectos de valoración da antigüidade só serán tidos en conta os servizos prestados como funcionario de carreira

B.1) Por cada ano de servizos ou fracción superior a seis meses prestados nos corpos de policía local: 0,20 puntos.

B.2) Por cada ano de servizos ou fracción superior a seis meses prestados noutros corpos e forzas de seguridade: 0,10 puntos.

B.3) Por cada ano de servizos ou fracción superior a seis meses prestados noutros corpos das administracións públicas: 0,05 puntos.

C) Formación e docencia:

C.1) Formación profesional continua:

C.1.1) Os cursos de formación profesional ou outras actividades formativas desenvolvidas directamente pola Academia Galega de Seguridade Pública, ou mediante convenios ou protocolos de colaboración con concellos, deputacións e outras entidades públicas, serán valoradas de acordo co seguinte baremo:

a) Cada hora presencial en actividades con exame de aproveitamento: 0,025 puntos.

b) Cada hora a distancia en actividades con exame de aproveitamento: 0,020 puntos.

c) Cada hora en actividades formativas de asistencia presencial: 0,015 puntos.

d) Cada hora en actividades formativas de asistencia en formación en liña: 0,010 puntos.

Os cursos de manifesto interese policial homologados pola Academia Galega de Seguridade Pública, superados nas universidades, administracións públicas ou a través dos plans de formación continua serán valorados de acordo co seguinte baremo:

a) Ata 20 horas lectivas: só asistencia 0,20 puntos; aproveitamento 0,30 puntos.

b) Entre 21 e 40 horas lectivas: só asistencia 0,35 puntos; aproveitamento 0,50 puntos.

c) Entre 41 e 70 horas lectivas: só asistencia 0,45 puntos; aproveitamento 0,65 puntos.

d) Entre 71 e 100 horas lectivas: só asistencia 0,50 puntos; aproveitamento 0,75 puntos.

e) Entre 101 e 200 horas lectivas: só asistencia 0,75 puntos; aproveitamento 1,00 puntos.

f) Máis de 200 horas lectivas: só asistencia 1,00 puntos; aproveitamento 1,30 puntos.

Non se terán en conta, para os efectos de valoración: os cursos obrigatorios que formen parte do proceso de selección para o acceso a calquera categoría ou emprego dos corpos e forzas de seguridade; os cursos repetidos, agás que transcorrese un período superior a cinco anos dende a finalización do primeiro curso, e os cursos necesarios para a obtención das titulacións da epígrafe 1 anterior (titulacións académicas), nin a superación de materias destes.

C.2) Docencia:

C.2.1) A participación como profesor/a en cursos ou outras actividades formativas desenvolvidas directamente pola Academia Galega de Seguridade Pública, ou mediante convenios ou protocolos de colaboración con concellos, deputacións e outras entidades públicas, dirixidos en particular aos corpos de policía local, ou tamén ao colectivo dos corpos e forzas de seguridade, valoraranse por hora impartida a razón de:

a) Cada hora en actividades formativas de asistencia presencial: 0,020 puntos.

b) Cada hora en actividades de formación en liña: 0,015 puntos.

C.2.2) A participación como profesor en cursos ou outras actividades formativas de manifesto interese policial dirixidos en particular aos corpos de policía local, ou tamén ao colectivo das forzas e corpos de seguridade, desenvolvidas nas universidades, administracións públicas ou a través dos plans de formación continua, valoraranse por hora impartida a razón de:

a) Cada hora en actividades formativas de asistencia presencial: 0,015 puntos.

b) Cada hora en actividades de formación en liña: 0,010 puntos.

O mesmo curso impartido en máis dunha ocasión só computará unha vez, agás que transcorrese un período superior a cinco anos dende a súa impartición.

Os méritos desta epígrafe (formación e docencia) deberán acreditarse dentro do prazo establecido nestas bases mediante a presentación dos diplomas ou certificados correspondentes, que expresarán claramente os contidos xerais e as horas de formación ou docencia, se é o caso.

D) Distincións e recompensas oficiais:

a) Placa individual ao mérito da policía local: 2,00 puntos.

b) Placa colectiva ao mérito da policía local: 1,5 puntos.

c) Medalla ao mérito da policía local: 1,00 punto

d) Medalla ou cruz ao mérito policial doutros corpos: 0,75 puntos.

e) Distinción do órgano colexiado competente do Concello: 0,25 puntos.

E) Idiomas: o coñecemento doutro idioma distinto ao español e ao galego, acreditado por certificado da Escola Oficial de Idiomas, valorarase a razón de:

a) Ciclos.

- Certificado de superación de ciclo elemental: 1,00 punto
- Certificado de superación de ciclo superior: 2,00 puntos.

b) Niveis

- Certificado de superación nivel básico: 0,65 puntos.
- Certificado de superación nivel intermedio: 1,30 puntos
- Certificado de superación nivel avanzado: 2,00 puntos.

Só se terá en conta o ciclo ou nivel de máis valor dos que se acrediten.

F) Lingua galega.-

- Celga 1: 0,25
- Celga 2: 0,50
- Celga 3: 0,75
- Celga 4. 1,00
- Curso de iniciación: 0,75
- Curso de perfeccionamento: 1,00
- Curso de linguaxe administrativa nivel medio: 1,50
- Curso de linguaxe administrativa nivel superior: 2,00

So se terá en conta o título de máis nivel dos que se acrediten

### **13.- PUBLICACIÓN DE APROBADOS E NOMEAMENTO EN PRACTICAS.-**

13.1 Rematado o proceso selectivo, o Tribunal propondrá ao órgano convocante e fará pública a relación de aprobados, por orden decrecente de puntuación, cuxo número máximo deberá coincidir co de prazas convocadas, propoñéndose o seu nomeamento como funcionarios en prácticas.

13.2.- O tribunal elaborará, tamén por orde decrecente de puntuación, unha lista de reserva, cun número de aspirantes que será como máximo igual ao de aprobados, na que figurarán aqueles aspirantes que, aínda que superaran o proceso selectivo, non resultasen aprobados por obter unha puntuación de ordinal inferior ao número de prazas convocadas.

13.3.- No caso de renuncia, falecemento, falta de xustificación dos requisitos para o nomeamento, incapacidade absoluta sobrevida ou outros supostos nos que o aspirante aprobado non chegue a tomar posesión, e sempre con anterioridade ao desenrolo do curso correspondente, o órgano convocante ao amparo do disposto no artigo 61.8º da Ley 7/2007, de 12 de abril, do Estatuto básico do empregado público, poderá substituílo polo seguinte en orde de puntuación da lista complementaria de reserva, segundo o orde de puntuación acadada.

13.4.- Os aspirantes que resultaran aprobados no proceso de promoción interna desenvolverán o curso selectivo de formación na Academia Galega de Seguridade Pública. A superación do devandito curso constituirá requisito indispensable para acceder á condición de funcionario de carreira na nova categoría.

13.5.- Asimesmo e de conformidade co establecido no art. 30.3 do Decreto 243/2008, de 16 de outubro, no caso de que na mesma convocatoria de prazas coexistan os sistemas de promoción interna e mobilidade desde outros corpos, as prazas non cubertas por mobilidade acrecentarán as reservadas a quenda de promoción interna.

### **14.- NOMEAMENTO COMO FUNCIONARIO DE CARREIRA.**

Na quenda de promoción interna, superado o curso selectivo a Academia Galega de Seguridade Pública emitirá informe, de xeito que poida procederse ao nomeamento como persoal funcionario de carreira na categoría e á toma de posesión no posto concreto.

Cumpridos os requisitos precedentes, a Xunta de Goberno Local nomeará ó/s aspirante/s proposto/s, que deberá/n tomar posesión no prazo de un mes a partir da publicación do nomeamento.

### **15.- PUBLICIDADE DA CONVOCATORIA**

Conforme ao previsto na Lei de Coordinación da Policía Local de Galicia, artigo 32.1d e 32.3, a presente convocatoria e as súas bases serán publicadas no Boletín Oficial da Provincia de Lugo, publicándose un anuncio das mesmas no Diario Oficial de Galicia e no Boletín Oficial do Estado.

## 16.- IMPUGNACIÓN

A convocatoria e as súas bases específicas, así como cantos actos administrativos delas se deriven, poderán ser impugnadas polos interesados nos casos e na forma previstos na Lei 39/2015, de 01 de outubro, de Procedemento Administrativo Común das Administracións Públicas.

### ANEXO I

Tema 1. O Estado. Concepto. Elementos. A división de poderes. Funcións. Organización do Estado español. Constitución. Concepto e clases. O poder constituínte. Antecedentes constitucionais en España. A Constitución española de 1978. Estrutura e contido. A reforma da Constitución española. O Estado español como Estado social e democrático de dereito. Dereitos e deberes constitucionais; clasificación e diferenciación.

Tema 2. Dereitos fundamentais e liberdades públicas I: dereito á vida e integridade. Liberdade ideolóxica, relixiosa e de culto. Dereito á liberdade e seguranza. Dereito á honra, á intimidade persoal e familiar e á propia imaxe. A inviolabilidade do domicilio e o segredo das comunicacións. A liberdade de residencia e de circulación. O dereito á liberdade de expresión recoñecido no artigo 20 da Constitución.

Tema 3. Dereitos fundamentais e liberdades públicas II: dereito de reunión. Dereito de asociación. Dereito á participación nos asuntos públicos e ao acceso a funcións e cargos públicos. A tutela xudicial efectiva e a prohibición de indefensión. A imposición de condena ou sanción do artigo 25 da Constitución, sentido das penas e medidas de seguranza.

Tema 4. Prohibición de tribunais de honra. O dereito á educación e á liberdade de ensino. Dereito á sindicación e á folga, especial referencia aos membros das forzas e corpos de seguranza. Dereito de petición.

Tema 5. Dereitos e deberes dos cidadáns. Os principios reitores da política social e económica. As garantías dos dereitos e liberdades. Suspensión xeral e individual destes. O Valedor do Pobo.

Tema 6. A Coroa. As Cortes Xerais. Estrutura e competencias. Procedemento de elaboración das leis. Formas de Goberno. O Goberno e a Administración. Relacións do Goberno coas Cortes Xerais. Funcións do Goberno.

Tema 7. O Poder Xudicial. Principios constitucionais. Estrutura e organización do sistema xudicial español. O Tribunal Constitucional.

Tema 8. Organización territorial de Estado. As comunidades autónomas. O Estatuto de autonomía de Galicia. Estrutura e disposicións xerais. Institucións: Parlamento. Presidente e Consello de Goberno. Mención ao Tribunal Superior de Xustiza.

Tema 9. Relación da Xunta de Galicia coa Administración do Estado e con outras comunidades autónomas. Competencias da Comunidade Autónoma de Galicia. A reforma do Estatuto de autonomía para Galicia.

Tema 10. O dereito administrativo. Fontes e xerarquía das normas.

Tema 11. O acto administrativo. Concepto. Elementos. Clases. A validez dos actos administrativos; nulidade e anulabilidade. Notificación de actos administrativos. Cómputo de prazos. Recursos administrativos. Alzada e reposición; o recurso extraordinario de revisión.

Tema 12. O procedemento administrativo. Concepto e principios xerais. Clases. Os interesados. A estrutura do procedemento administrativo.

Tema 13. O réxime local español. Principios constitucionais e regulación xurídica. Tipos de entidades locais.

Tema 14. O municipio. Concepto e elementos. Competencias municipais. A provincia: concepto, elementos e competencias.

Tema 15. A organización e funcionamento do municipio. O Pleno. O alcalde. A Xunta de Goberno Local. Outros órganos municipais.

Tema 16. Bens, actividades e servizos públicos na esfera local.

Tema 17. Ordenanzas, regulamentos e bandos. Clases e procedemento de elaboración e aprobación.

Tema 18. A licenza municipal. Tipos. Actividades sometidas a licenza. Tramitación.

Tema 19. Función pública local. A súa organización. Adquisición e perda da condición de funcionario. Dereitos, deberes e incompatibilidades dos funcionarios. Situacións administrativas.

Tema 20. Lei orgánica de forzas e corpos de seguranza. Disposicións xerais. Principios básicos de actuación. Disposicións estatutarias comúns. Réxime disciplinario.

Tema 21. Lei orgánica de forzas e corpos de seguridade. Funcións da policía local.

Tema 22. Lei de coordinación das policía locais de Galicia. Estrutura e aspectos fundamentais.

- Tema 23. A selección, formación, promoción e mobilidade das policía locais de Galicia.
- Tema 24. Réxime disciplinario da policía local. Réxime de incompatibilidades. Segunda actividade. Retribucións.
- Tema 25. A policía local como instituto armado de natureza civil. Lexislación aplicable sobre armamento. O uso de armas de fogo.
- Tema 26. A actividade da policía local como policía administrativa I: consumo, abastos, mercados. Venda ambulante.
- Tema 27. A actividade da policía local como policía administrativa II: espectáculos públicos e actividades recreativas e establecementos públicos.
- Tema 28. A actividade da policía local como policía administrativa III: urbanismo. Infraccións e sancións. A protección ambiental: prevención e calidade ambiental, residuos e disciplina ambiental.
- Tema 29. A Lei de emerxencias en Galicia: aspectos fundamentais.
- Tema 30. Os plans de emerxencia. Coordinación de todas as administracións. Actuación policial.
- Tema 31. Concepto e contido do dereito penal. Principios que o informan. Principio de legalidade. Principio de irretroactividade e as súas excepcións.
- Tema 32. Delitos e faltas. Circunstancias modificativas da responsabilidade criminal.
- Tema 33. Persoas responsables: autores e cómplices. Graos de execución do delito.
- Tema 34. Delitos cometidos con ocasión do exercicio dos dereitos fundamentais e as liberdades públicas garantidos pola Constitución. Delitos cometidos polos funcionarios públicos contra as garantías constitucionais.
- Tema 35. Delitos contra a Administración pública.
- Tema 36. atentados contra a autoridade e os seus axentes. Desordes públicas.
- Tema 37. Homicidio e as súas formas. Faltas contra as persoas.
- Tema 38. Delitos e faltas contra o patrimonio e a orde socioeconómica.
- Tema 39. Delitos contra a saúde pública. Tráfico de drogas.
- Tema 40. Delitos relativos á ordenación do territorio e á protección do patrimonio histórico e do ambiente.
- Tema 41. Delitos contra a seguridade viaria. Faltas cometidas con ocasión da circulación de vehículos a motor. Lesións e danos imprudentes.
- Tema 42. As penas. Concepto, clases: privativas de liberdade, privativas de dereito e multa. Clasificación pola súa gravidade: graves, menos graves e leves.
- Tema 43. A policía local como policía xudicial. Lexislación e funcións.
- Tema 44. O atestado policial na Lei de axuízamento criminal. Concepto e estrutura.
- Tema 45. Entrada e rexistro en lugar pechado. Intervención das comunicacións telefónicas. Intervención das comunicacións postais. Uso da información obtida por estes medios.
- Tema 46. Detención: concepto, clases e supostos. Prazos de detención. Obrigas do funcionario que efectúa unha detención.
- Tema 47. Contido da asistencia letrada ao detido. Dereito do detido. Responsabilidades penais nas que pode incurrir o funcionario que efectúa unha detención. O procedemento de habeas corpus.
- Tema 48. Lei de seguridade viaria. Regulamentos de desenvolvemento. Estrutura e conceptos xerais.
- Tema 49. Normas xerais de circulación: lugar na vía, velocidade, prioridade de paso. Cambios de dirección e sentido. Adiantamentos. Parada e estacionamento.
- Tema 50. Vehículos e transportes especiais. Cinto e casco de seguridade. Circulación por zonas peonís. Comportamento en caso de emerxencia.
- Tema 51. Sinais de circulación. Clasificación e orde de prioridade.
- Tema 52. Permisos e licenzas de conducción: as súas clases. Intervención, suspensión e revogación.
- Tema 53. Transporte de mercadorías perigosas por estrada. Normativa legal. Intervención en caso de accidente. A inspección técnica de vehículos. Transporte escolar: normativa vixente. O tacógrafo: definición e uso.
- Tema 54. Procedemento sancionador por infraccións á normativa de circulación. Actuacións complementarias. Inmovilización e retirada de vehículos da vía pública. Carencia do seguro obrigatorio.
- Tema 55. Accidentes de circulación: definición, tipos e actuacións da policía local.

Tema 56. Alcoholemia. Datos. A súa consideración segundo a normativa vixente. Doutrina constitucional. Procedemento de indagación do grao de impregnación alcohólica.

Tema 57. Estrutura económica e social de Galicia: demografía, economía, servizos públicos, sociedade civil, novas tecnoloxías, patrimonio ecolóxico, sociale e cultural.

Tema 58. Vida en sociedade. Proceso de socialización. Formación de grupos sociais e masas. Procesos de exclusión e inclusión social. A delincuencia: tipoloxías e modelos explicativos.

Tema 59. Minorías étnicas e culturais. Racismo e xenofobia. Actitude policial ante a sociedade intercultural. A policía como servizo á cidadanía. Colaboración con outros servizos municipais.

Tema 60. Igualdade de oportunidades de homes e mulleres: conceptos básicos; socialización e igualdade; políticas públicas de igualdade de xénero.

Tema 61. Comunicación: elementos, redes, fluxos, obstáculos. Comunicación con superiores e subordinados. Dirección de equipos de traballo. concepto e características do mando: funcións, estilos, metodoloxía; relación cos subordinados; técnicas de dirección e xestión de reunións.

Tema 62. Toma de decisións: proceso, deberes cara á organización; poder e autoridade.

Tema 63. A policía na sociedade democrática. O mandato constitucional. Valores que propugna a sociedade democrática. A dignidade da persoa. Sentido ético da prevención e a represión.

Tema 64. Responsabilidade no exercicio profesional. Principio de xerarquía e subordinación. Relacións interpersoais. Integridade e imparcialidade. Consideración ética da dirección de persoal.

Tema 65. Deontoloxía policial. Código de conduta para funcionarios encargados de facer cumprir a lei. Declaración do Consello de Europa sobre a policía. Principios básicos de actuación oficial desde a perspectiva deontolóxica.

**O contido do temario axustarase á lexislación vixente, sin que poida esixirse a demostración de coñecementos dalgún dos contidos do mesmo que, á data de realización do exame, foran derogados.”**

**SEGUNDO.-** Procédase a súa publicación na forma legalmente establecida, facéndose constar que o presente acto pon fin á vía administrativa e que contra o mesmo podense interpoñer os seguintes recursos:

- Recurso potestativo de reposición previsto nos artigos 123 e 124 da Lei 39/2015, do 1 de outubro do Procedemento Administrativo Común das Administracións Públicas, ante o mesmo órgano que ditou o acto no prazo DUN MES, contado dende o día seguinte á publicación desta resolución.

- Recurso contencioso administrativo, nun prazo de DOUS MESES, contados a partir do día seguinte á publicación da presente resolución, ante o Xulgado do Contencioso Administrativo de Lugo (artigos 8, 25 e 46 da Lei 29/1998, de 13 de xullo, reguladora da Xurisdicción Contencioso-Administrativa), segundo a redacción dada pola disposición adicional décimo cuarta da Lei Orgánica 19/2003 de 23 de decembro, de modificación da Lei Orgánica 6/1985, do 1 de xullo, do Poder Xudicial.

Todo isto sen prexuízo de que poida interpoñer calquera outro recurso que estime conveniente”.

O que se lle notifica para o seu coñecemento e oportunos efectos pregándolle que asine o duplicado para a súa constancia no expediente.

Lugo, 20 de agosto de 2019.- A Técnico Medio de Xestión, María Cristina Nieto Pereira.

R. 2665

## MONDOÑEDO

### Anuncio

A Alcaldesa-Presidenta do Concello de Mondoñedo, o día 30 de agosto de 2019 ditou unha Resolución de Alcaldía que literalmente di:

#### “RESOLUCIÓN ALCALDÍA

**CONVOCATORIA E BASES REGULADORAS DO PROCESO DE SELECCIÓN CONVOCADO PARA A CONTRATACIÓN DUN/DUNHA FISIOTERAPEUTA, A TEMPO PARCIAL (50% XORNADA), TRES MESES, PARA A MELLORA DO SERVIZO DE ATECIÓN TEMPERA DE XESTIÓN COMPARTIDA PARA OS CONCELLOS DE ABADIN, BARREIROS, LOURENZÁ, MONDOÑEDO, PASTORIZA, RIORTORTO E TRABADA**

O Concello de Mondoñedo logo de ver a Resolución de concesión de subvención da Consellería de Política Social aoabeiro da Orde de convocatoria do 25/03/2019, DOG nº 70 do 10 abril de 2019 para a prestación de servizos de atención temperá no marco da Rede Galega de Atención Temperá cofinanciadas polo P.O. FES Galicia 2014-2020, para a contratación dun/dunha fisioterapeuta a tempo parcial (50% xornada) para a mellora do Servizo de Atención Temperá.

Este Concello conta co Servizo de Atención Temperá dende o 01 de outubro de 2018 co seguinte persoal: Coordinadora, Psicopedagoga e Logopeda.

Na resolución de concesión da convocatoria de 2019 ampliouse a oferta de persoal a un/unha fisioterapeuta, polo que existe unha urxente necesidade de contar con este persoal especializado- Fisioterapeuta para a continuación deste Servizo, que inicie a súa relación laboral, como moi tarde o 1 de outubro.

Este Servizo é de máxima importancia, xa que é un servizo que se está a prestar para a agrupación de Concellos de: Abadín, Barreiros, Lourenzán, Mondoñedo, Pastoriza, Riotorto e Trabada.

A alcaldesa asinou unha providencia que incoa o expediente de contratación do persoal necesario para a mellora do Servizo de Atención Temperá, así como unha memoria que xustifica a necesidade inaprazable, urxencia, excepcionalidade e prioridade de realizar este proceso selectivo.

Considerando a Lexislación en materia de selección de persoas comprendida na Lei 7/1985, do 2 de abril, Reguladora das Bases de Réxime Local, Real decreto legislativo 781/1986, do 18 de abril, Texto Refundido das Disposicións Legais vixentes en materia de Réxime Local, Lei 5/1997, do 22 de xuño, de Administración Local de Galicia, Lei 7/2007, do 7 de abril, do Estatuto Básico do empregado público, e demais disposicións aplicables, e tendo en conta que se considera servizo prioritario, en virtude de acordo plenario de data 13 de maio de 2016.

Vista a imposibilidade de convocar a Xunta de Goberno Local e debido á urxencia da convocatoria deste proceso selectivo, esta Alcaldía en virtude das facultades conferidas na lexislación vixente,

#### **RESOLVE:**

**Primeiro.-** Avogar a competencia precisa, de xeito puntual, co único obxecto de realizar unha convocatoria para selección e posterior contratación dun/ha fisioterapeuta para a posta en marcha do Servizo de Atención Temperá mediante contratación de carácter laboral temporal co 50% xornada, contrato por un período de tres meses.

**Segundo.-** Aprobar as bases que rexerán esta convocatoria que se xuntan como anexo ao expediente.

**Terceiro.-** Realizar a convocatoria mediante a publicación do anuncio da convocatoria no Boletín Oficial da Provincia de Lugo. Ademais co fin de difundir a convocatoria, realizarase a publicación das bases na sede electrónica do concello <https://mondonedo.sedelectronica.gal/> na categoría seguinte:

- 1 Emprego de Fisioterapeuta: Fisioterapeuta en posesión da diplomatura de fisioterapia ou grao de fisioterapia, e deberá contar co **permiso de condución B**, e dispoñibilidade de medio de transporte para realizar os desprazamentos por conta propia.

**Cuarto.-** Dar conta da presente resolución á Xunta de Goberno Local e ao Pleno, na vindeira sesión que se celebre.

Mondoñedo, 30 de agosto de 2019.- A alcaldesa-presidenta, María Elena Candia López. A secretaria-interventora, Ana Isabel Candame Areosa.

**BASES REGULADORAS DO PROCESO DE SELECCIÓN CONVOCADO PARA A CONTRATACIÓN DE UN/UNHA FISIOTERAPEUTA, A XORNADA PARCIAL (50% XORNADA), POR PERÍODO DE TRES MESES, PARA A MELLORA DO SERVIZO DE ATENCIÓN TEMPERA DA AGRUPACIÓN DE CONCELLOS DE ABADÍN, BARREIROS, LOURENZÁN, MONDOÑEDO, PASTORIZA, RIORTORTO E TRABADA.**

#### **PRIMEIRA.—OBXECTO**

Esta convocatoria e bases reguladoras, teñen por obxecto a selección e posterior contratación de carácter laboral temporal a tempo parcial (50% xornada), de un/unha fisioterapeuta para Servizo de Atención Temperá de xestión compartida, nos Concellos de Abadín, Barreiros, Lourenzán, Mondoñedo, Pastoriza, Riotorto e Trabada, ao abeiro abeiro da Orde do 25/03/2019, DOG nº 70 do 10 abril de 2019 para a prestación de servizos de atención temperá no marco da Rede Galega de Atención Temperá cofinanciadas polo P.O. FES Galicia 2014-2020, por un período de tres meses.

O proceso de selección realizarase mediante o sistema de CONCURSO - OPOSICIÓN.

As funcións serán as que encomende a Alcaldesa-Presidenta ou concelleiro/a en quen delegue, e entre outras as seguintes:

- Deseño e avaliación de programas personalizados de intervención para o neno/a, a familia e a contorna.
- Apoio emocional, social, informativo e formativo no relacionado coa información diagnóstica.
- Elaboración de documentación técnica e pautas individualizadas.
- Intervención directa cos nenos e nenas e as súas familias segundo as necesidades.
- Información e asesoramento a familias en sistemas alternativos de comunicación e desenvolvemento da linguaxe.

- Valoración de situacións de risco, dificultades e trastornos do desenvolvemento da comunicación, a linguaxe e a fala.
- Información, orientación e apoio relacionado co desenvolvemento persoal e as necesidades cotiás .
- Coordinación cos profesionais implicados no proceso de intervencións dos menores: pediatría, neonatoloxía, servizos sociais, servizos educativos, etc.
- Elaboración de protocolos de valoración específicos.
- Derivación a outros servizos específicos.
- Elaboración documentos de apoio e o plan de acción anual e memoria de actuacións.

Os desprazamentos realizaranse no vehículo propio con resarcimento da quilometraxe realizada.

Salario bruto mensual que inclúe a parte proporcional da paga extraordinaria:

- Fisioterapeuta: 816,67 €/mes

#### **SEGUNDA.— NORMATIVA APLICABLE**

Ás probas selectivas, no non previsto nas presentes bases, resultará de aplicación o TREBEP. Así mesmo e nos aspectos non derogados expresamente e que non se opoñan ao disposto no TREBEP, tamén será de aplicación:

- Lei 53/1984, do 26 de decembro, de Incompatibilidades do persoal ao Servizo das Administracións Públicas.
- Lei 30/1984, do 2 de agosto, de Medidas de Reforma para a Función Pública.
- Lei 7/1985, do 2 de abril, reguladora das Bases de Réxime Local.
- Real Decreto Lexislativo 781/1986, do 18 de abril, polo que se aproba o Texto Refundido das disposicións legais vixentes en materia de Réxime Local.
- Decreto 364/1995, do 10 de marzo, que aproba o Regulamento Xeral de Ingreso de Persoal ao Servizo da Administración do Estado.
- Lei 5/1997, de 22 de xullo, reguladora da Administración Local de Galicia.
- Decreto Lexislativo 1/2008, de 13 de marzo, polo que se aproba o Texto Refundido da Lei de Función Pública.
- Lei 2/2015, do 29 de abril, do Emprego Público de Galicia.
- Lei 39/2015, de 1 de outubro, do Procedemento Administrativo Común das Administracións Públicas.
- Demais disposicións aplicables.

#### **TERCEIRA.— REQUISITOS DOS ASPIRANTES**

1.- Con carácter xeral, os aspirantes deberán reunir os seguintes requisitos, na data en que remate o prazo de presentación de instancias para poder tomar parte nas probas de selección:

- a) Ser español ou nacional doutros estados nos termos do artigo 57 do Real decreto legislativo 5/2015 do 30 de outubro polo que se aproba o Texto Refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público.
- b) Posuír capacidade funcional para o desempeño das tarefas.
- c) Ter cumpridos dezaseis anos.
- d) Non estar separado mediante expediente disciplinario do servizo de calquera das Administracións Públicas ou dos órganos constitucionais ou estatutarios das Comunidades Autónomas, nin atoparse en inhabilitación absoluta ou especial para empregos ou cargos públicos por resolución xudicial, para exercer funcións similares ás que desempeñaban, no que fora separado ou inhabilitado. No caso de ser nacional doutro estado, non atoparse inhabilitado ou en situación equivalente nin ter sido sometido a sanción disciplinaria ou equivalente que impida, no seu estado, nos mesmos termos o acceso ao emprego público.
- e) Non padecer enfermidade ou defecto físico que impida o desempeño das correspondentes funcións.
- f) Non atoparse en situación de incapacidade ou incompatibilidade con arranxo á lexislación vixente.
- g) Carecer de antecedentes no Rexistro Central de delinquentes sexuais.
- h) Estar en posesión do permiso de conducir B.
- i) Estar en posesión do certificado de lingua galega (CELGA 4) OU EQUIVALENTE. No caso de que non se posúa haberá que superar unha proba de coñecemento da lingua galega.

j) Acreditar formación académica específica en materia de desenvolvemento infantil e atención temperá e/ou familiar, ou alternativamente acreditar experiencia suficiente ámbito de atención educativa, social, sanitaria ou sociosanitaria dos nenos de 0 a 6 anos (mínimo 2 anos).

k) Estar en posesión da titulación de **FISIOTERAPEUTA (Diplomado/a ou grado/a en Fisioterapia)**, na data en que remate o prazo de presentación de instancias:

#### CUARTA.—SOLICITUDES

1.—As persoas que desexen tomar parte no proceso selectivo convocado, isto é, deberano facer constar mediante unha instancia, modelo Anexo I, dirixida á Sra. Alcaldesa-Presidenta do Concello, na que manifestarán, ademais dos datos persoais co enderezo, a denominación do emprego convocado ao que optan e que reúnen todos e cada un dos requisitos da presente convocatoria.

2.— O **prazo de presentación de instancias** será de **5 días hábiles**, que comezarán a contar a partir do día seguinte da publicación do anuncio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo. Ademais coa finalidade de darlle publicidade á convocatoria, publicaranse as presentes bases na sede electrónica do concello <https://mondonedo.sedelectronica.gal/>

3.—As instancias deberán presentarse no Rexistro Xeral do Concello de Mondoñedo ou mediante algunha das formas previstas no artigo 16.4 da Lei 39/2015, de 1 de outubro, do Procedemento Administrativo Común das Administracións Públicas. Cómpre que o concello teña constancia da presentación desta documentación no prazo en que remata o día de presentación de instancias.

A solicitude irá acompañada da seguinte documentación:

- Fotocopia do Documento Nacional de Identidade, compulsada por ámbalas caras.
- Fotocopia compulsada da titulación académica esixida.
- Fotocopia do permiso de conducir.
- Fotocopia compulsada do Celga 4. Para as persoas que non presenten esta acreditación, farase unha proba escrita.
- Fotocopia compulsada da formación ou vida laboral e contratos, que acrediten a posesión de formación con menores ou 2 anos de experiencia con menores.
- Certificado de carecer de antecedentes no Rexistro de delinquentes sexuais.
- Fotocopia compulsada dos documentos acreditativos dos méritos alegados para a súa valoración na fase de concurso (esta documentación non será excluínte para a confección da lista provisional de admitidos e excluídos). A non acreditación dos méritos alegados determinará que estes non serán tidos en conta polo Tribunal nin se valorarán aínda que se acrediten fóra do prazo de presentación de instancias xa que non poderá subsanarse. Para facilitar a valoración dos méritos, acompañarase o anexo II debidamente cuberto.

CANDO A SOLICITUDE NON SE FAGA DIRECTAMENTE NO CONCELLO DE MONDOÑEDO, DEBERÁ ANUNCIARSE A SÚA CHEGADA A TRAVÉS DO CORREO ELECTRÓNICO DO CONCELLO [concellomondonedo@gmail.com](mailto:concellomondonedo@gmail.com), ou por fax 982507421, antes da data límite de presentación de solicitudes, remitindo o anexo I, xunto coa copia do título debidamente cumplimentado e co selo de entrada no rexistro correspondente.

#### QUINTA.- ADMISIÓN DE SOLICITUDES

1.- Rematado o prazo para presentar as instancias a Alcaldesa ditará resolución comprensiva que conterá:

- A lista provisional de admitidas/os e excluídas/os coa especificación, de ser o caso, do motivo de exclusión.
- A designación do tribunal cualificador e a data da súa constitución.
- A data, hora e lugar en que se realizará a valoración de méritos, a proba escrita e de ser o caso, a proba de galego.

Esta resolución publicarase de xeito íntegro no taboleiro de anuncios do Concello.

2.- Durante dous (2) días hábiles seguinte á publicación da lista provisional de admitidos e excluídos, unicamente os/as excluídos/as poderán solicitar a subsanación de erros e presentar reclamacións á lista provisional. Quen non presentara a reclamación no prazo indicado, decaerá do seu dereito sendo excluído definitivamente da lista de aspirantes.

No caso de non haber excluídos, a lista provisional elevarase a definitiva automaticamente.

3.- As reclamacións, se as houbera, serán aceptadas ou rexeitadas mediante Resolución pública de Alcaldía, no taboleiro de anuncios, aprobando a lista definitiva de admitidos e excluídos.

4.- Porén, se en calquera momento posterior á aprobación da lista definitiva, se advertise nas solicitudes inexactitude ou falsidade que fora causa de exclusión, esta considerarse defecto insubsanable e a alcaldía resolverá a dita exclusión.

**SEXTA.—TRIBUNAL CUALIFICADOR**

Os membros do Tribunal Cualificador e suplentes serán designados pola Sra. Alcaldesa - Presidenta mediante resolución.

O tribunal estará integrado polos seguintes membros atendendo á paridade entre home e muller:

- Presidente: Un empregado público, con voz e voto.
- Secretario: O da Corporación ou empregado público en quen delegue, con voz e sen voto.
- Vogais: tres empregados públicos, con voz e voto.

O Tribunal Cualificador deberá constituírse na data que designe a Sra. Alcaldesa, entendéndose validamente constituído cando asista a maioría absoluta dos membros titulares ou suplentes e sempre coa presenza do Presidente e o Secretario.

Os membros do Tribunal, posuirán titulación ou especialización de grao igual ou superior ao esixido para acceder ao emprego.

Na sesión constitutiva adoptaranse as decisións pertinentes para o correcto desenvolvemento do proceso. Os seus acordos serán impugnables nos supostos e na forma establecida pola Lei 39/2015, de 1 de outubro.

Os acordos serán adoptados pola maioría simple dos asistentes con voz e voto, dirimindo os empates o voto de calidade do presidente.

Cada tribunal poderá dispoñela incorporación aos seus traballos de asesores especialistas, con voz e sen voto, limitándose os asesores a prestar a súa colaboración nas súas especialidades técnicas.

Os membros dos tribunais deberán absterse de intervir, comunicándolle á Alcaldía cando concorran neles algunha das circunstancias previstas no artigo 23 da Lei 40/2015, de 1 de outubro, de Réxime Xurídico do Sector Público, así como cando realizasen tarefas de preparación de aspirantes a probas selectivas de acceso nos cinco anos inmediatamente anteriores á publicación desta convocatoria, consonte o disposto no artigo 13.2º do Real Decreto 634/1995, de 10 de marzo, do regulamente xeral de ingreso.

Así mesmo, os interesados poderán recusar ós membros do tribunal cando, ó seu xuízo, concorran neles algunha das circunstancias previstas no parágrafo anterior, conforme ó artigo 24 da Lei 40/2015, de 1 de outubro, de Réxime Xurídico do Sector Público.

**SÉTIMA.—SISTEMA DE SELECCION E CUALIFICACION**

O sistema de selección será o de **CONCURSO - OPOSICIÓN**.

**FASE DE CONCURSO:** que consistirá na valoración dos méritos alegados e debidamente acreditados polas persoas aspirantes segundo o seguinte baremo:

**1.1. -EXPERIENCIA PROFESIONAL:** Por servizos efectivamente prestados en empregos de similares características e funcións ao emprego que se opta, ata un máximo de 5 puntos:

- a) Por servizos prestados en calquera administración pública con menores e/ou familias con menores: 0,04 puntos/mes.
- b) Por servizos prestados en empresas privadas con menores e/ou familias con menores 0,02 puntos/mes.

Non se computarán fraccións inferiores a meses completos.

A xustificación deste apartado farase:

- no caso de traballador por conta allea: coa presentación de copia cotexada de contratos de traballo e do Informe de Vida Laboral, proporcionado pola Tesourería Xeral da Seguridade Social, así como por calquera outro medio que permita ter constancia fidedigna da dita experiencia profesional na categoría profesional esixida nas presentes bases. Estes documentos poderán ser substituídos por un Certificado de Servizos, no caso de Administración, ou Certificado de Empresa, no caso de empresa privada, sempre que queden acreditados de forma clara e expresa, a ocupación, período traballado, e número de horas.

- no caso de traballadores autónomos: mediante o Informe de Vida Laboral, expedida pola Tesourería Xeral da Seguridade Social na que conste o epígrafe de cotización. De ser o caso, contrato de arrendamento de servizos ou calquera outro documento que acredite de forma clara e expresa a natureza da actividade.

- no caso de traballos realizados no estranxeiro: mediante certificación oficial na que conste a ocupación ou profesión exercida e coa categoría profesional esixida nas presentes bases e os seus períodos de tempo.

*Nota aclaratoria:* Considerarase ter traballado en igual posto de traballo cando se acredita ter traballado en Servizo de Tratamento a Nenos con Discapacidade, Servizo de Atención Temperá ou Unidades de Desenvolvemento Infantil e Apoio Familiar da Rede Galega de Atención Temperá, ou cando se teña desempeñado traballos relacionados co desenvolvemento infantil e/ou apoio familiar, en entidades públicas ou privadas.

## 1.2. ACCIÓNS FORMATIVAS

**A puntuación máxima que se pode acadar no apartado de accións formativas será de 3,00 puntos.**

### **Accións formativas específicas relacionadas co emprego a desenvolver.**

- a) Cursos de máis de 300 horas 0,60 puntos por curso.
- b) Cursos de 101 horas a 300 horas 0,50 puntos por curso.
- c) Cursos de 51 a 100 horas, 0,25 puntos por curso
- d) Cursos de 10 a 50 horas, 0,15 puntos por curso

Neste apartado presentarase o diploma orixinal (ou fotocopia compulsada) ou certificado (ou fotocopia compulsada) expedido pola organización da actividade.

NOTA: Os cursos deben estar realizados nas Administracións Públicas, Escolas de Administración Pública, Universidades, Inem, organizacións sindicais, e outros cursos homologados pola administración pública.

**FASE DE OPOSICIÓN:** Consistirá en contestar un cuestionario tipo test de corenta (40) preguntas e catro (4) de reserva, con varias respostas alternativas das que só unha será válida, relacionadas cos temas indicados no anexo II destas bases. Este exercicio terá carácter obrigatorio e eliminatorio.

Puntuarase de 0 a 12 puntos, sendo necesario acadar un mínimo de seis (6) puntos para a súa superación. Cada resposta correcta puntuará 0,30 puntos, descontando 0,10 puntos por cada resposta errónea, e non se contabilizarán as preguntas non contestadas.

O exercicio terá unha duración de 80 minutos.

### **PROBA DE GALEGO:**

Será obrigatorio a superación dun segundo exercicio, proba de galego para aqueles candidatos que non teñan acreditado xunto coa instancia de solicitude estar en posesión do certificado de Celga 4, equivalente ou superior.

Quedarán exentos da realización deste exercicio os aspirantes que coa instancia de solicitude presenten o certificado de Celga 4, equivalente ou superior, debidamente homologado polo órgano competente na materia de política lingüística da Xunta de Galicia, de conformidade co artigo 35 do Decreto legislativo 1/2008 do 13 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei da Función Pública de Galicia, modificado pola Lei 2/2009, do 23 de xuño.

Coa finalidade de cumprir co previsto no artigo 35 do Decreto legislativo 1/2008, de 13 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei da función pública de Galicia, este exercicio consistirá na tradución, sen dicionario, dun texto de castelán ao galego e/ou de galego a castelán, nun tempo máximo de 30 minutos.

Este exercicio valorarase como apto ou non apto, sendo necesario para superalo obter o resultado de apto, correspondéndolle ao tribunal determinar o nivel de coñecementos esixido para acadar o resultado de apto.

### **OITAVA.—PUBLICACIÓN DE RESULTADOS E LISTAXE DE RESERVAS**

A cualificación final das probas virá determinada pola suma das puntuacións

obtidas na fase de concurso e na fase de oposición, establecendo a orde definitiva de aspirantes aprobados, publicando no taboleiro de anuncios a dita puntuación do proceso selectivo.

En caso de empate o desempate realizarase en primeiro lugar, a favor da persoa que obtivera unha maior puntuación na fase de oposición. No caso de persistir o empate, este dirimirase a favor daquela persoa que posúa maior experiencia profesional relacionada co emprego a desenvolver, primeiro valorando a adquirida na administración pública e logo a da empresa privada. De persistir o empate, este dirimirase con base nas Accións Formativas. Por último, se fose necesario, en base á orde alfabética dos apelidos.

O Tribunal publicará a relación de aprobados/as pola orde de puntuación, de maior a menor, no Taboleiro de Anuncio e elevará a dita relación á Alcaldesa-Presidenta que aprobará a relación de candidatos/as.

Confeccionarase unha listaxe de reservas para cubrir as posibles baixas xurdidas durante o período de contratación.

### **NOVENA.- ACHEGA DE DOCUMENTOS**

Os/As aspirantes propostos/-as presentarán na Secretaría do Concello, nos tres (3) días hábiles seguintes ao da publicación da lista de aprobados, os seguintes documentos:

- a) Copia autenticada do DNI.
- b) Declaración xurada de non ter sido separado, mediante expediente disciplinario, do servizo de calquera das Administracións Públicas, nin atoparse inhabilitado para o exercicio de funcións públicas.

c) Declaración xurada de non atoparse incurso en ningunha das causas de incapacidade ou incompatibilidade que determine a lexislación vixente.

d) Declaración xurada de dispor de vehículo propio para realizar os desprazamentos.

Se no prazo sinalado, salvo os casos de forza maior, os aspirantes non presentasen a documentación esixida, non se poderá formalizar o contrato, quedando anuladas tódalas actuacións sen prexuízo das responsabilidades en que se puidera incurrir por falsidade. Neste caso formularase proposta de nomeamento a favor do seguinte da lista.

#### **DÉCIMA.- FORMALIZACIÓN DO CONTRATO**

Presentada a documentación sinalada no apartado anterior, a Presidenta da Corporación, ditará resolución e formalizará o contrato laboral a favor das persoas propostas polo Tribunal no prazo máximo de dez (10) días hábiles a contar dende a data en que remate o prazo de presentación dos documentos citados na base anterior.

#### **DÉCIMO PRIMEIRA.— RECURSOS**

Contra a presente convocatoria, as súas bases e os actos de aplicación desta, poderá interpoñerse optativamente un dos seguintes recursos:

- Recurso de reposición ante o mesmo órgano autor do acto, no prazo de un mes, a partir do día seguinte ao da súa notificación ou publicación do acto ou acordo.
- Recurso Contencioso-Administrativo ante os órganos da orde xurisdiccional contencioso-administrativo que correspondan, consonte ao disposto nos artigos 8, 10 e 13 da Lei 29/1998, do 13 de xullo, reguladora da xurisdición contencioso-administrativa, no prazo de DOUS (2) MESES contados dende o día seguinte ao da recepción da presente notificación, en harmonía co establecido no artigo 46 da devandita Lei.

#### **DÉCIMO SEGUNDA.—NORMA FINAL**

O Tribunal queda facultado para interpretar as Bases da Convocatoria, así como para resolver cantas dúbidas e incidencias presente a súa aplicación, e poderá adoptar os acordos necesarios procurando a boa orde e desenvolvemento do proceso selectivo.





---


Mondoñedo, a            de                            de 2019

**ANEXO III (TEMARIO)****Materias xerais:**

1. A Constitución Española do 1978.
2. Organización territorial do Estado. O Estatuto de Autonomía de Galicia. Competencias da Comunidade Autónoma.
3. O municipio. Concepto e elementos. O termo municipal. O empadramento.
4. O municipio. Competencias e organización. Órganos de goberno e administración do municipio.
5. O persoal ao servizo das Entidades Locais. Concepto e clases. Dereitos e deberes. Incompatibilidades.
6. Calidade dos datos. Dereito de información na recollida de datos, consentimento do afectado, datos especialmente protexidos, dereito de rectificación e cancelación da Lei Orgánica 15/1999 de 13 de decembro, de protección de datos de carácter persoal.

**Materias específicas:**

1. Lei 13/2008 de 3 de decembro, de servizos sociais de Galicia.
2. 39/2016 de 14 de decembro, de Promoción da Autonomía Persoal e Atención as Persoas en Situación de Dependencia.
3. Decreto 99/2012, do 16 de marzo, polo que se regulan os servizos sociais comunitarios e o seu financiamento: obxecto, natureza e dereitos e deberes das persoas usuarias.
4. Lei 3/2011 de 30 de xuño de apoio á familia e a convivencia, de Galicia.
5. Lei 26/2015, do 28 de xullo, de modificación do sistema de protección á infancia e á adolescencia.
6. Habilidades básicas na entrevista en intervención familiar. Técnicas de entrevista.
7. A coordinación profesional na intervención en atención temperá: Familia, escola, sanidade...
8. Libro branco da Atención Temperá. 2015-2017 Xunta de Galicia.
9. A Prevención en atención Temperá. Niveles e actuacións.
10. Decreto Rede Galega de Atención Temperá “  
Mondoñedo, 30 de agosto de 2019.- A alcaldesa-presidenta, María Elena Candia López.

R. 2670

**A PASTORIZA***Anuncio*

Rendida a conta xeral para o exercicio 2018 e ditaminada pola Comisión Especial de Contas en sesión celebrada o día 27 de agosto de 2019, a mesma, xunto co ditame e documentos que a xustifican expone ao público na Secretaría - Intervención municipal, polo prazo de quince (15) días hábiles que computaranse a partir do día seguinte ao da publicación do presente anuncio no Boletín Oficial da Provincia, durante os cales e oito (8) máis os interesados poderán formular por escrito as reclamacións, reparos ou observacións que estimen oportunas, tal e como se sinala no artigo 212.3 do Real Decreto Lexislativo 2/2004, do 5 de marzo, polo que se aproba o Texto Refundido da Lei Reguladora das Facendas Locais.

A Pastoriza, 29 de agosto de 2019.- O ALCALDE - PRESIDENTE, Primitivo Iglesias Sierra.

R. 2671

**TRIACASTELA***Anuncio*

Por Decreto de Alcaldía de 19 de agosto de 2019, foron aprobadas as bases específicas para a selección e posterior contratación de dous traballadores/as a xornada completa para o posto de:

- peón de obra pública ao abeiro do Programa Fomento do Emprego de conformidade ao Plan Provincial Único de Cooperación cos concellos 2019 da Deputación Provincial de Lugo

Duración dos contratos: 12 meses.

Prazo de presentación de solicitudes: nos cinco días hábiles seguintes ao da publicación deste anuncio de convocatoria no BOP, no Rexistro Xeral do concello en horario de 9.00 a 14.00 horas, de luns a venres e na sede electrónica <http://triacastela.sedelectronica.gal>.

Mais información nas bases específicas da convocatoria que poderán ser consultadas no taboleiro de edictos do concello de Triacastela e na sede electrónica <http://triacastela.sedelectronica.gal>.

Este proceso selectivo está exento de taxas.

Triacastela, 19 de agosto de 2019.- A alcaldesa, M. Olga Iglesias Fontal.

R. 2602

---

### *Anuncio*

Por Decreto de Alcaldía de 19 de agosto de 2019, foron aprobadas as bases específicas para a selección e posterior contratación de un traballador/a a xornada completa para o posto de:

- Administrativo/a ao abeiro do Programa Fomento do Emprego de conformidade ao Plan Provincial Único de Cooperación cos concellos 2019 da Deputación Provincial de Lugo

Duración dos contratos: 12 meses.

Prazo de presentación de solicitudes: nos sete días naturais seguintes ao da publicación deste anuncio de convocatoria no BOP, no Rexistro Xeral do concello en horario de 9.00 a 14.00 horas, de luns a venres e na sede electrónica <http://triacastela.sedelectronica.gal>.

Mais información nas bases específicas da convocatoria que poderán ser consultadas no taboleiro de edictos do concello de Triacastela e na sede electrónica <http://triacastela.sedelectronica.gal>.

Este proceso selectivo está exento de taxas.

Triacastela, 19 de agosto de 2019.- A alcaldesa, M. Olga Iglesias Fontal.

R. 2603

---

## **MINISTERIO PARA A TRANSICIÓN ECOLÓXICA**

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

### *Anuncio*

#### **INFORMACIÓN PÚBLICA**

**A/27/29161 – A/27/29161**

José Rodríguez Pena, con D.N.I. 33841585 Y, solicita autorización para la tala y posterior plantación así como la legalización de una plantación de árboles que afectan a la zona de policía de cauces, cuyos datos son los siguientes:

**CORRIENTE:** arroyo innominado

**MARGEN / RIBERA:** ambas

**Nº Y ESPECIE DE LOS ÁRBOLES A TALAR:** 153 pinos, 34 eucaliptos, 23 robles americanos, 10 robles, 3 abedules y 1 castaño.

**Nº Y ESPECIE DE LOS ÁRBOLES A PLANTAR:** 190 castaños y 44 robles así como la legalización de una plantación de 490 eucaliptos y 175 pinos

**LUGAR:** parcelas 168, 208, 412 y 419 del polígono 110 y en la parcela 110 del polígono 99

**TÉRMINO MUNICIPAL:** Outeiro de Rei

Lo que se hace público para general conocimiento por un plazo de UN (1) MES, a fin de que los que se consideren perjudicados con lo solicitado puedan presentar sus reclamaciones, durante el plazo indicado en la Confederación Hidrográfica del Miño-Sil (Comisaría de Aguas, Ronda de la Muralla, 131-2ª planta, LUGO), donde estará de manifiesto el expediente.

Lugo, 23 de agosto de 2019.- EL JEFE DE SERVICIO, José Manuel Blanco López.

R. 2664