



XUNTA DE GALICIA

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

Anuncio

CONVENIOS COLECTIVOS

Visto o texto do Convenio Colectivo da empresa VESTAS MANUFACTURING SPAIN, SLU para o seu centro de traballo en Viveiro (Código 27000872012002), asinado o día 27 de marzo de 2019, pola representación da empresa e polos representantes dos traballadores, como membros da comisión negociadora e de conformidade co disposto no artigo 90 apartados 2 e 3 do Real decreto legislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, e no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos e acordos colectivos de traballo **ACORDO:**

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

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

Lugo, 15 de abril de 2019.- A xefa territorial, Pilar Fernández López.

TEXTO ARTICULADO

CAPÍTULO I

PARTES NEGOCIADORAS, ÁMBITO DE APLICACIÓN, VIGENCIA Y DURACIÓN

Artículo 1. Ámbito territorial.

El presente convenio colectivo regula las relaciones y condiciones de trabajo entre la Empresa Vestas Manufacturing Spain SLU (en adelante Vestas) y su personal en el centro de trabajo de Chavín (Viveiro).

Artículo 2º.- Ámbito personal.

Este convenio afecta al conjunto de la plantilla de la empresa que preste sus servicios en el centro de trabajo de Chavín (Viveiro) así como a aquellas/os que ingresen en él con posterioridad.

Artículo 3º.- Ámbito temporal.

Este convenio extenderá su vigencia desde el 1 de enero de 2018 hasta el día 31 de diciembre de 2021, con independencia de su publicación en el B.O.P. o D.O.G.

Artículo 4º.- Vinculación a la totalidad.

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y serán consideradas globalmente a los efectos de su aplicación.

Artículo 5º.- Convenio Siderometal Lugo.

Las condiciones que se recogen en este convenio nunca podrán ser inferiores a las dispuestas en el convenio provincial de Siderometal de Lugo vigente en cada momento. En caso de pactarse, en este último, alguna mejora que supere las recogidas en el presente convenio, con independencia de la vigencia, se aplicará, desde y por el tiempo que subsista la mejora y no sea superada por convenio o acuerdo entre las partes.

Artículo 6º.- Garantías personales.

Se respetarán, a título individual, las condiciones económicas que fueran superiores a las establecidas en el presente convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

Artículo 7º.- Comisión Paritaria.

1. Se crea una Comisión Paritaria en la aplicación e interpretación del Convenio, integrada por 4 miembros titulares de cada parte firmante (más dos miembros sustitutos por cada una de las partes), que cada una de las

partes nombrará una vez se firme el presente convenio, con las funciones que se especifican en los apartados siguientes. Los cambios en los integrantes de la Comisión Paritaria serán comunicados siempre por escrito. Todos ellos serán miembros de la Comisión Negociadora del presente convenio. Podrán asistir los asesores que estimen oportunos cada una de las partes. Se reunirá con carácter ordinario la primera quincena de cada trimestre a partir de la firma del convenio, y con carácter extraordinario a petición de cualquiera de las partes, y previa convocatoria del Presidente de la misma en el plazo de una semana desde su convocatoria; en caso no de poder asistir alguno de los miembros titulares, éstos serán suplidos por las personas nombradas miembros sustitutos. El cargo de Presidente será rotatorio por periodos de seis meses entre uno de los miembros titulares.

2. Los acuerdos de la comisión paritaria se adoptarán en todo caso por unanimidad, y aquellos que interpreten este convenio tendrán la misma eficacia que la norma que fuese interpretada.

3. Funciones y procedimientos de la Comisión Paritaria.

a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este convenio y entender de todas aquellas cuestiones que la legislación vigente asigne a las comisiones paritarias de los convenios colectivos, así como para conocer y, en su caso, resolver, sobre las materias que les son encomendadas en este convenio colectivo y sobre las que, en acuerdos posteriores, se le puedan atribuir.

b) Interpretación de la totalidad de preceptos de este convenio.

c) A instancia de alguna de las partes medias y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de las partes y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo o individual puedan suscitarse en aplicación del presente convenio

d) Cuantas otras funciones que se deriven de lo estipulado en el presente convenio o en los Anexos al mismo.

4. Como trámite, que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa o jurisdiccional que se promueva, las partes firmantes del presente convenio se obligan a poner en conocimiento de la comisión paritaria cuantas dudas, discrepancias o conflictos colectivos o individuales de carácter general, que se puedan formular en relación a la interpretación y aplicación del convenio, con el fin de que, mediante su intervención, se resuelva el problema formulado o, en caso de que no fuese posible, emita dictamen al respecto. Este trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que trascurra el plazo previsto en el punto 6 sin que se emita resolución o dictamen.

5. Se establece que las cuestiones propias de competencia de la comisión paritaria y que se promuevan ante ella deberá de ser en forma escrita y que su contenido será suficiente para que se pueda examinar y analizar el problema planteado con conocimiento de causa, siendo contenido obligatorio de las consultas:

a) Exposición sucinta y concreta del asunto.

b) Razones y fundamentos que el proponente entienda que le asisten.

c) Propuestas y petición concreta que se formule a la comisión.

Al escrito-propuesta se adjuntarán cuantos documentos se consideren necesarios para una mejor comprensión y resolución del problema.

6. La comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación se estime pertinente para una más completa información del asunto; a estos efectos, en los asuntos de carácter ordinario, al proponente se le concederá un plazo de 4 días hábiles para la aportación de dicha información.

Los asuntos sometidos a la comisión paritaria revestirán carácter de ordinarios o extraordinarios; por regla general tendrán la consideración de extraordinarios todos aquellos asuntos que tengan establecido un plazo determinado en la ley para su ejercicio administrativo o judicial.

En los ordinarios la comisión deberá resolver en el plazo de 10 días; en los extraordinarios este plazo será de 3 días hábiles.

7. La comisión, una vez recibido el escrito-propuesta, dispondrá de un plazo no superior a 10 días para resolver la cuestión formulada. Trascurrido dicho plazo sin resolución, quedará abierta la vía administrativa o judicial competente.

Los acuerdos adoptados por la comisión paritaria serán vinculantes y de obligado cumplimiento para ambas partes, sin que esto pueda coartar el derecho de cualquier trabajador que considere lesionados sus derechos y que podrá reclamar por la vía que considere oportuna.

8. La comisión paritaria se reunirá siempre que lo estime necesario una de las partes y la convocatoria será firmada por la totalidad de los miembros de la parte solicitante. Se designa como sede de la Comisión Paritaria el centro de trabajo de Chavín - Viveiro.

Artículo 8º.- Denuncia del convenio y resolución de los conflictos

El convenio se considerará denunciado automáticamente al final de su vigencia, prorrogándose el actual convenio hasta la entrada en vigor del siguiente. Ambas partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo convenio 2 meses antes de la finalización de la vigencia del presente.

Las partes negociadores se comprometen a recurrir al AGA cuando las negociaciones se encuentren bloqueadas y transcurriesen 6 meses desde su inicio sin un acuerdo definitivo. También en lo referente a conflictos individuales a los procedimientos de Conciliación, Mediación y Arbitraje recogidos en el AGA.

CAPÍTULO II

TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 9º.- Jornada Laboral.

a. La jornada laboral durante la vigencia del presente convenio, queda fijada en 1.774 horas distribuidas de lunes a viernes; en todo caso, no será mayor que la que figure en el convenio laboral del sector siderometalúrgico de la provincia de Lugo.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de media, respetando en cómputo anual la jornada máxima antes indicada.

b. La jornada laboral en régimen de turnos y jornada intensiva, con una duración superior a 6 horas continuadas, disfrutarán de un descanso de 20 minutos, considerado como tiempo efectivo de trabajo, no recuperable. Se aplicará este mismo descanso en la jornada partida, considerado como tiempo efectivo de trabajo, no recuperable.

c. Dadas las peculiaridades del sistema productivo de este centro de trabajo y a la vista de las necesidades de cumplir con la producción que se puede acumular durante determinados momentos por mor del escaso margen de entrega por tener que trabajar bajo pedidos, las partes acuerdan que previa justificación al Comité de Empresa, el horario de trabajo podrá ser modificado para dar cumplimiento a los pedidos puntuales que serán especificados al igual que la duración estimada de esta modificación horaria. A la finalización de dicho periodo se volverá a la situación anterior.

Los trabajadores no contratados a régimen de turnos percibirán los pluses que correspondan (turnos y nocturnidad), tanto por trabajar en turno rotativo como si se les modifica el horario actual de jornada intensiva de 07:00 a 15:00 horas; con la excepción de cambiar el horario anterior por el de 06:00 a 14:00 horas que no implicará compensación alguna.

d. Dentro de la jornada prevista en este artículo los días 24 y 31 de diciembre se considerarán días festivos retribuidos.

e. Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo 12 horas.

- JORNADA NORMAL

Los/las trabajadores/as, según necesidades de producción, podrán prestar servicios rotando semanalmente a dos o tres turnos, o bien, no rotar y trabajar a turno único.

TURNOS	HORARIO
Mañana	6 h. a 14 h.
Tarde	14 h. a 22 h.
Noche	22 h. a 6 h.
Sin rotación - Turno Único	7 h. a 15 h. o 6 h. a 14 h.
Jornada Partida salvo departamento de producción	8 a 13h y de 14:30h a 17:30h (El personal de jornada partida tendrá el viernes un horario 07 a 15h)

- JORNADA OFICINAS

OFICINAS	HORARIO
Lunes a Jueves	8 a 13h y de 14:30h a 17:30h
Viernes	7 a 15 h.

El Periodo de Jornada intensiva (de 7 a 15 horas) se extenderá desde el 15 de mayo al 30 de septiembre de cada año de vigencia. Igualmente se podrá hacer jornada intensiva los días previos a un festivo, salvo para aquellos empleados que deban mantener su horario habitual motivado por una necesidad productiva específica o por la aparición de un proyecto que requiera mantener la jornada habitual.

Los trabajadores del área de Oficinas podrán, previo acuerdo con su Manager, flexibilizar su horario de entrada y de salida en (+) (-) 20 minutos diarios. Esta flexibilidad en la entrada y en la salida no podrá en ningún caso suponer que el empleado no pueda atender sus obligaciones.

Artículo 9.bis. Flexibilidad Horaria.

1. Se crea una bolsa de 177 horas/año (repartidas en 3 tramos, 2 de 64 horas y uno de 49 horas), de utilización da flexibilidad para atender tanto periodos puntas de producción como disminución de actividades propias del centro de trabajo.
2. Este sistema de distribución del tiempo de trabajo no podrá ir en ningún caso, en contra o en perjuicio de los descansos compensatorios derivados del uso de la Flexibilidad.
3. Las modificaciones del calendario laboral fijado, de cara a establecer el/los periodo/s de extensión de jornada o de descanso será comunicada al Comité de Empresa así como al personal afectado con un mínimo de 10 días naturales. En caso de no cumplirse el preaviso señalado quedará sin efecto la flexibilidad hasta que se cumpla el plazo establecido.
4. La extensión de jornada podrá ser cancelada con un mínimo de 48 horas de antelación.
5. El incremento de jornada semanal por utilización da bolsa horaria podrá ser utilizado con una ampliación de máximo 8 horas ordinarias semanales cuando éste sea demandado de lunes a viernes; o bien de 8 horas ordinarias semanales si este incremento es demandado en sábados, de acuerdo con los horarios que a continuación se reflejan. En los casos en los que fuese necesario utilizar la flexibilidad negativa ésta será necesario realizarla en días completos. Los trabajadores gozarán de un descanso de 25 minutos consecutivos después de las 4 primeras horas de trabajo, considerados como tiempo efectivo de trabajo, no recuperable.
6. En ningún caso el trabajador realizará más de 2 semanas seguidas de flexibilidad.
7. Incremento de Jornada en 8 horas semanales (de lunes a viernes):

HORARIO PARA EL PERSONAL QUE ESTÉ A TURNOS O JORNADA INTENSIVA (de lunes a viernes)	HORARIO PARA EL PERSONAL QUE ESTÉ A JORNADA PARTIDA (de lunes a viernes)
Jornada Intensiva: 07:00 a 16:36 horas Turnos: Mañana: 06:00 a 15:36 horas. Tarde: 14:00 a 23:36 horas.	De lunes a jueves: 08:00 a 13:00 horas. 14:30 a 19:06 horas. En jornada partida tendrán el viernes un horario 07 a 16:36h
<ul style="list-style-type: none"> • En este horario la flexibilidad deberá usarse o bien de lunes a viernes o bien en sábados, no siendo posible su utilización simultánea. 	

Incremento de la jornada en 8 horas semanales: Sábados: 06:00 a 14:00 horas.

8. La utilización da bolsa de horas, no podrá realizarse en domingos, festivos, puentes(que afectará al día de trabajo entre festivo y libranza) o fines de semana que coincidan con un festivo el viernes anterior o el lunes posterior, vacaciones y turno de noche.

9. Además del descanso correspondiente a las horas realizadas (hora por hora), el personal percibirá las siguientes compensaciones económicas por la realización efectiva de las horas de flexibilidad:

- a. 10% de VHO de lunes a viernes.
- b. 40% de VHO cuando se realice en sábado.

El exceso de jornada prestado dentro de horario nocturno (entre las 22'00 y las 06'00 horas) se compensará con el 25% de VHO y por las horas o fracción que se realicen.

10. Tras la realización en su caso de cada ciclo de 2 semanas de flexibilidad, el trabajador deberá NO trabajar en flexibilidad como mínimo durante una semana completa.

11. Una vez terminado cada tramo de 64 horas (último de 49 horas), el trabajador debe descansar al menos 5 días de flexibilidad realizada para empezar el siguiente bloque de flexibilidad. La compensación en tiempos de descanso (hora por hora) se hará siempre en días completos y preferentemente, y siempre que sea posible, unido a fines de semana, festivos o periodos de vacaciones.

12. Cuando la flexibilidad se realice entre los meses de enero y noviembre, los descansos compensatorios de la misma se llevarán a cabo dentro del año natural. Cuando la flexibilidad se realice en el mes de diciembre se podrá compensar la misma en descanso a lo largo del mes de enero y mes de febrero del ejercicio siguiente.

13. Un mismo trabajador no podrá realizar flexibilidad correspondiente a un nuevo ejercicio sin haber descansado la efectivamente realizada en el ejercicio anterior.

14. Los trabajadores en ningún caso deberán horas de trabajo de un año para otro.

15. Las percepciones salariales mensuales y anuales (salario base más complementos fijos) no variarán por la utilización de la bolsa horaria. En caso de finalización de la relación laboral, el exceso de horas se regularizará en la liquidación correspondiente.

16. Los trabajadores que tengan jornada reducida no se verán afectados por la utilización de la bolsa horaria. En caso de cierre del centro de trabajo se negociará con cada trabajador así afectado (reducción de jornada) la distribución posterior de su jornada o la realización de trabajos/tareas complementarias.

Artículo 10º.- Vacaciones.

Para el personal que esté de alta en la Empresa durante todo el año, las vacaciones anuales serán de 23 días laborables en el año durante la vigencia del convenio colectivo.

Las fechas iniciales de vacaciones estarán expuestas para conocimiento de los trabajadores dentro del primer trimestre del año y se podrán modificar por acuerdo de ambas partes.

El disfrute, preferentemente, será entre junio y septiembre ambos inclusive.

La retribución durante las vacaciones incluirá: salario base, complemento de compensación, complemento de asistencia y plus transporte.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 11º.- Permisos retribuidos.

Con el debido preaviso y justificación, el trabajador tendrá derecho a permisos retribuidos por las siguientes causas:

- a) Fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho (debidamente acreditada), hijos o padres del trabajador, cinco (5) días naturales o cuatro (4) laborales, y seis (6) días naturales o cinco (5) laborables si ocurre fuera de la provincia. Se aumentará cada supuesto un día más, respectivamente, en el caso de que en el núcleo familiar queden hijos menores de 16 años.
- b) Por fallecimiento de abuelos, abuelos políticos, nietos, nietos políticos, padres políticos, hijos políticos, hermanos, hermanos políticos tres (3) días naturales y, cinco (5) días si ocurre fuera de la provincia. La misma licencia tendrán las parejas de hecho. Por fallecimiento de tíos por consanguinidad, un (1) día.
- c) Tres (3) días naturales en caso de enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de los padres, abuelos, hijos y cónyuge; prescrito por el médico que lo asista. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco (5) días. Se prevé la misma licencia para los casos de parejas de hecho.

- d) Por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de hijos políticos, padres políticos, nietos, nietos políticos, hermanos o hermanos políticos, 2 días naturales. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro (4) días. Se prevé la misma licencia para los casos de parejas de hecho.
- e) Diez (10) horas anuales para acompañamiento a consulta médica de familiares de 1º grado de consanguinidad, la pareja, los suegros y los hijos de la pareja por afinidad.
- f) Un día en caso de matrimonio de hijos o hermanos. Cuando el matrimonio se celebre fuera de la provincia es trabajador tendrá derecho a un día adicional de libranza.
- g) Quince (15) días naturales en caso de matrimonio del trabajador/a.
- h) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro del a jornada laboral. Asimismo, tendrán derecho a la asistencia a consulta médica de especialista coincidiendo el horario de consulta con el del trabajo, siempre que sea justificada y por el tiempo necesario.
- i) El tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialista de la Seguridad Social cuando, coincidiendo el horario de consulta con el del trabajo, se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar el trabajador al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los casos de asistencia a consulta del médico de cabecera de la Seguridad Social, coincidiendo el horario de consulta con el del trabajo, hasta un límite de veintitrés (23) horas anuales. A partir del 1 de enero de 2020 este límite será de 24 horas anuales.
- j) Un (1) día laboral por el cambio de domicilio habitual debiendo ser éste debidamente justificado.
- k) En caso de cumplimiento de deberes públicos de carácter inexcusable y personal, por el tiempo indispensable para el cumplimiento de tales deberes, percibiendo todos los conceptos incluso el plus de asistencia.
- l) En caso de nacimiento de hijos/as prematuros/as que deban permanecer hospitalizados a continuación del parto y mientras dure la hospitalización del/los menor/es, el trabajador tendrá derecho a una licencia retribuida de una hora (ampliable en media hora por cada hijo/a hospitalizado/a en caso de parto múltiple), que deberá coincidir bien al principio o bien al final de la jornada laboral diaria.

Todos estos permisos serán retribuidos sobre salario base de la primera columna de la tabla salarial anexa, plus de asistencia y plus de compensación.

En todas las licencias, se equiparán las parejas de hecho legalmente constituidas a los matrimonios, siendo necesaria la certificación en el Registro de Parejas de hecho.

En todos los supuestos de desplazamiento se entenderá el mismo siempre que la distancia entre el lugar de destino y el del domicilio del trabajador sea superior a 60 kilómetros.

En todo caso los trabajadores tendrán derecho a las licencias y permisos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 12º.-Permisos no retribuidos, reducción de la jornada y excedencias.

1. Por asuntos propios, los trabajadores podrán coger dos (2) días de permiso no retribuido anualmente. Este permiso deberá ser comunicado y aceptado por la empresa con una antelación de, al menos, 24 horas.
2. También tendrán derecho aquellos trabajadores que lo soliciten, previa comunicación y aceptación de la Empresa en el plazo de 24 horas desde la recepción de la comunicación, a treinta (30) días de licencia sin sueldo por enfermedad o defunción de familiares de línea directa ascendente o descendente sin limitación o colaterales hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Esta licencia podrá fraccionarse en dos periodos de quince (15) días.
3. Reducción de la jornada por motivos familiares.
 - a) Permiso por lactancia de un hijo menor de doce (12) meses. Las trabajadoras tendrán derecho a una (1) hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Este permiso podrá ser sustituido por una reducción de su jornada normal en una hora con la misma finalidad, o acumular las horas en un periodo continuo de quince (15) días laborables inmediatamente posteriores al descanso maternal. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre, en el caso de que ambos trabajen.
 - b) Paternidad: En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato por paternidad durante cinco semanas, ampliables en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso regulados en los apartados 4 y 5 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los

progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el periodo de descanso regulado en el apartado 5 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá iniciar su disfrute durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por las causas establecidas en los apartados 4 y 5 del artículo 48 del Estatuto o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

El periodo de suspensión será ininterrumpido salvo la última semana del periodo total a que se tenga derecho, que, previo acuerdo entre empresario y trabajador, podrá disfrutarse de forma independiente en otro momento dentro de los nueve meses siguientes a la fecha de nacimiento del hijo, la resolución judicial o la decisión administrativa a las que se refiere el párrafo anterior. Dicho acuerdo se adoptará al inicio del periodo de suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este apartado podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del cincuenta por ciento, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente. En todo caso, el régimen de jornada será el mismo para todo el periodo de suspensión incluido, en su caso, el de disfrute independiente a que se refiere el párrafo anterior.

El trabajador deberá comunicar a la empresa el ejercicio de este derecho con una antelación mínima de treinta (30) días, y la empresa solamente podrá regularlo o determinarlo, previo acuerdo con el trabajador por acreditadas causas técnicas o de producción.

Durante el periodo de la suspensión el trabajador percibirá la prestación de paternidad en los términos y condiciones establecidos en la Ley General de la Seguridad Social.

c) Reducción de la jornada por guarda legal de menor y otros supuestos:

Se estará a lo previsto en el artículo 37.6 y 37.7 del Estatuto de los Trabajadores.

4. Excedencias

4.1. Para atender al cuidado de un familiar, hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pudiese valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida; los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de hasta tres (3) años.

4.2 Para atender al cuidado de cada hijo, sea éste por naturaleza, por adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, aun que éstos sean provisionales; a contar desde la fecha de nacimiento o, si es el caso, de la resolución judicial o administrativa; los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de hasta cuatro (4) años.

Las excedencias contempladas en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres y 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 genere derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de esta dará fin al que, en su caso, viniese gozando.

El periodo en el que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, y deberá ser convocada su participación por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante los primeros veinticuatro (24) meses de la excedencia, 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. El reintegro deberá ser solicitado un (1) mes antes de reincorporarse a su puesto de trabajo.

CAPÍTULO III

PERCEPCIONES ECONÓMICAS

CONCEPTO Y ESTRUCTURA

Artículo 13º.- Salarios.

1. Los salarios que percibirá el personal afectado por el presente convenio son los recogidos en las tablas que se acompañan como anexos. El salario bruto anual mínimo para las categorías aquí reflejadas recogen los conceptos retributivos siguientes:

- Salario base.
- Plus asistencia.

- Plus compensación.

2. Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o especie, por la prestación profesional de los servicios laborables por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquier forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como trabajo.

3. No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnización o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral.

Artículo 14º.- Tablas salariales.

a. Con carácter previo se incrementarán las Tablas Salariales actualmente vigentes, con fecha de efectos desde el día 1 de enero de 2018, en un 3%.

b. Incrementos salariales:

a. Año 2018: 2,5% con efectos retroactivos al 1 de enero del ejercicio.

b. Año 2019: 2,5% con efectos retroactivos al 1 de enero del ejercicio.

c. Año 2020: 2'5% con efectos desde el 1 de enero del ejercicio.

d. Año 2021: 2.5% con efectos desde el 1 de enero del ejercicio.

Las Tablas Salariales del año 2018 se incluyen en la Disposición Adicional 3ª.

La Empresa deberá de efectuar los incrementos salariales contenidos en este artículo 14 dentro de los dos meses siguientes a la firma del convenio colectivo.

Artículo 15º.- Revisión Salarial.

Los salarios de los trabajadores, incrementados de conformidad con lo establecido en el artículo anterior, se revisarán, cada uno de los ejercicios 2018, 2019, 2020 y 2021, en la diferencia entre la subida efectuada y el IPC real de cada uno de los años de vigencia del convenio, con fecha de efectos del 1 de enero de cada uno de los años.

La Empresa realizará esta revisión, en cualquier caso al alza, se realizará en los dos meses siguientes a conocerse el IPC real de cada ejercicio.

Los salarios aquí pactados no podrán ser, en ningún caso, inferiores a los contenidos en el convenio provincial de siderometal.

Artículo 16º.- Abono del salario.

Todas las percepciones, excepto las de vencimiento superior al mes, se abonarán mensualmente por periodos vencidos y dentro de los cinco primeros días naturales del mes siguiente al de su devengo. Además, el trabajador tendrá derecho a percibir mensualmente anticipos cuya cuantía no será superior al 80 por ciento de la mensualidad.

Artigo 17º.-Horas extraordinarias.

Las partes firmantes del presente convenio asumen expresamente el criterio de reducción de las horas extraordinarias al nivel más bajo que resulte compatible con el adecuado aprovechamiento de los recursos industriales de la empresa, teniendo la consideración de estructurales dentro de los límites que fija el estatuto de los trabajadores, así como cuando resulten necesarias para hacer posible el cumplimiento de compromisos y necesidades operativas que no pudiesen ser planificadas con anterioridad, y con la observancia de los requisitos establecidos en la legislación vigente. Por este motivo se considera conveniente sustituir las horas extraordinarias por nuevas contrataciones, cuando el volumen y motivo de estas sea recurrente.

17.1- Clasificación de las horas extraordinarias:

a) Fuerza Mayor: son las exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros u otros análogos que pudiesen producir evidentes y graves perjuicios tanto a la empresa como a terceros, así como para prevenir los riesgos de pérdida de materias primas.

b) Periodos Punta Imprevisibles: son las necesarias para prevenir un quebranto grave de la actividad cuando esta fuese imprevisible y su constatación sea evidente, tales como: ausencias imprevistas, puesta en marcha o paradas, cambios de turno u otras análogas. Se mantendrá la realización de esta modalidad cuando no sea posible, para su sustitución, la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas en la Ley.

Las horas extraordinarias por su naturaleza son voluntarias, exceptuando aquellas motivadas por el hecho de que su no realización cause a la empresa graves perjuicios o impida la continuidad de la producción y los demás supuestos de fuerza mayor.

17.2 Retribución de las horas extraordinarias:

Se tomará como base de cálculo el valor de la hora ordinaria, que será multiplicado por un coeficiente de mejora en función de la siguiente clasificación:

- Horas extraordinarias realizadas en días laborables (las 2 primeras): Coeficiente = 1,40 fórmula de cálculo H.E. = V.H.O. x 1,40

- Horas extraordinarias realizadas en días laborables las siguientes a las 2 primeras):

Coeficiente= 1,60 fórmula de cálculo H.E. = V.H.O. x 1,60

- Horas extraordinarias realizadas en horario nocturno y en días festivos: Coeficiente= 1,60 fórmula de cálculo H.E. = V.H.O. x 1,60

- Horas extraordinarias realizadas en nocturnos festivos:

Coeficiente = 1,75 fórmula de cálculo H.E. = V.H.E. x 1,75

H.E. (Hora extra).

X.L.A. (Jornada laboral anual).

S.B.A.*= Salario bruto anual mínimo con los conceptos retributivos siguientes: Salario base, plus asistencia, plus compensación así como as pagas extraordinarias.

Fórmula de cálculo del valor de la hora ordinaria (S.B.A./ X.L.A.).

Artículo 18º.- Plus transporte.

Será de 65 euros/mes.

Artigo 19º.- Plus de turnicidad y nocturnidad

De conformidad con lo recogido en el artículo 9, el plus de turnicidad se abonará a todos los trabajadores cuando presten servicios en régimen de trabajo a turnos.

1. Los trabajadores no contratados en régimen de turnos, percibirán este plus tanto en el supuesto de que se les varíe el régimen de jornada ordinario por el de jornada a turnos rotativos, como en el supuesto de modificación del horario ordinario. No devengarán dicho plus, cuando la variación el horario consista únicamente, y por el tiempo necesario y justificado, en trabajo en horario de 06:00 a 14:00 horas.

Para estos trabajadores el complemento por trabajar a turno, es el resultado de aplicar un 20% sobre el salario base, que en ningún caso podrá ser inferior a 4,20 euros por día de turno de mañana, tarde o noche.

2. Los trabajadores contratados en régimen de trabajo a turnos percibirán un 8% del Salario Base mensual cuando presten servicios en este régimen de trabajo.

3. Cuando no se presten servicios en régimen de trabajo a turnos la totalidad del mes (o en el supuesto de que finalice el contrato de trabajo antes de finalizar el mismo periodo), dicho porcentaje se abonará de forma proporcional al tiempo de trabajo efectivamente realizado.

4. El complemento por trabajar en horario nocturno, entre las 22 h. y las 06 h., será del 20% sobre el salario base y, en ningún caso, podrá ser inferior a 4,20 euros por día, abonándose a todos los trabajadores que presten servicios en dicho horario.

Artículo 20.- Plus Supervisor y de Instructor de Proceso.

Para el ejercicio de las tareas de Supervisor y de Instructor de Proceso se necesitará acuerdo entre empresa y trabajador. La categoría mínima requerida para ejercer de Supervisor y de Instructor de Proceso será de Oficial de 1ª. Excepcionalmente y por razones de baja médica, vacaciones, permisos, etc..., podrá ser sustituido por algún compañero con categoría profesional de Oficial de 2ª. En ningún caso este Plus tendrá el carácter de consolidable, cesando su abono en el momento en que por decisión de la Empresa o del trabajador no se desempeñe esta función, con independencia del tiempo transcurrido. El Plus que perciba el/la Supervisor o Instructor de Proceso consistirá en un 20% sobre el salario base mensual de su categoría. En el supuesto de que las funciones de Supervisor o Instructor de Proceso se realicen por un trabajador/a con categoría de Oficial de 2ª, tendrá derecho asimismo a percibir el salario de Oficial de 1ª mientras dure el desempeño de las tareas de Supervisor.

Artículo 21.- Complemento por IT.

- En caso de I.T. derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, la empresa cubrirá hasta el 100% de la base reguladora desde el primer día de la baja.

- En caso de I.T. derivada de accidente no laboral o enfermedad común, la paga de la base reguladora quedará cubierta como sigue:

Del día 1 ó día 21: 75% de la base reguladora siempre que los índices de absentismo no superen los objetivos anuales señalados para el centro de trabajo cada año. Durante el período de IT se abonará al trabajador el 60%

de la base reguladora, y de cumplirse los parámetros señalados se regularizarán las diferencias en el primer trimestre del año siguiente al periodo de IT.

Del día 22 al día 90: 90% de la base reguladora.

Del día 91 en adelante: 100% de la base reguladora.

- En caso de I.T. derivada de enfermedad común o accidente no laboral con hospitalización, la empresa abonará el complemento necesario para que, junto con las prestaciones abonadas por la Seguridad Social, el trabajador perciba el salario que se establece en el presente Convenio durante el tiempo que dure la hospitalización y en los 14 días posteriores a la fecha de finalización de la hospitalización.

Artículo 22.- Ayuda guardería

La empresa abonará a todos aquellos trabajadores con hijos menores de tres años a su cuidado la cantidad de 35 euros mensuales por cada hijo. Esta ayuda se abonará exclusivamente cuando el trabajador esté en situación de alta, o bien, en situación de I.T. por enfermedad o accidente.

Si dos trabajadores del centro generasen esta ayuda por el /los mimo/s sujeto/o causante/s, solamente se abonará a uno de ellos, a elección de los propios trabajadores.

Artículo 23.- Gratificaciones extraordinarias.

Se abonarán anualmente dos gratificaciones extraordinarias que se harán efectivas en las primeras quincenas del mes de julio y el mes de diciembre, consistentes en 30 días de salario base y el plus de compensación (ver tablas salariales).

En el caso de IT por contingencias comunes, las gratificaciones extraordinarias no tendrán la merma del 25% y 10% de los primeros 21 y 69 días respectivamente, siempre que los índices de absentismo no superen los objetivos anuales señalados para el centro de trabajo. De cumplirse los parámetros señalados se regularizarán las diferencias en el primer trimestre del año natural siguiente al período de IT.

Artículo 24.- Préstamos.

Los trabajadores con contrato indefinido, previa solicitud y aceptación de la empresa, podrán obtener préstamos con las siguientes características:

- Cuantía máxima: 3 mensualidades según el salario bruto año.
- Plazo máximo de devolución: 12 mensualidades.
- Carencia entre préstamos: 6 meses desde el reintegro total de un préstamo anterior.

CAPÍTULO IV

DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 25.- Seguro colectivo.

La empresa suscribirá un en favor de sus trabajadores una póliza de seguros que cubra, en el caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, los siguientes riesgos y cuantías asociadas:

- Incapacidad permanente total: 27.000 euros.
- Muerte, Incapacidad permanente absoluta y gran invalidez: 40.000 euros.

Artículo 26.- Desplazamientos.

1. En los casos en que la empresa promueva un desplazamiento superior a tres (3) meses que obligue al trabajador a pernoctar fuera de su domicilio deberá preavisar por escrito al/los afectado/s con, al menos, cinco (5) días laborables de antelación. También serán notificados los representantes de los trabajadores.

En este tipo de desplazamientos, la empresa y los afectados acordarán libremente aquellas fórmulas para que los trabajadores puedan regresar a sus domicilios periódicamente, mediante subvención de los viajes de ida y vuelta para todo o parte del fin de semana, adecuación de las jornadas laborales para facilitar las visitas a su domicilio, concesiones de permisos periódicos, subvención de desplazamiento de sus familiares, etc.

Si no fuese posible llegar a un acuerdo en esta materia, los trabajadores dispondrán de un mínimo de cuatro (4) días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada tres (3) meses de desplazamiento o el tiempo proporcional, sin computar como desplazamiento el tiempo de viaje. Los gastos asociados correrán a cargo de la empresa. La compensación de estos cuatro días o parte proporcional se hará, como tarde, en un plazo no superior a cuatro (4) meses desde el inicio del desplazamiento. Por acuerdo individual, podrá acordarse la acumulación de estos días añadiéndolos a las vacaciones anuales.

En los supuestos de desplazamiento se generará el derecho, además de a la totalidad de las retribuciones económicas que habitualmente viniese percibiendo, a las ayudas de coste y gastos de viaje que proceda.

2. Si por necesidad o conveniencia de la empresa, el trabajador tuviese que desplazarse a prestar servicios en otros centros de trabajo, el tiempo invertido en el desplazamiento deberá tener lugar dentro de la jornada laboral. Si como consecuencia del desplazamiento, se viese ampliada su jornada laboral por iniciar el viaje y/o finalizarlo, respectivamente, antes o después de su jornada laboral, el trabajador percibirá el tiempo de exceso de la jornada como horas extraordinarias.

Los desplazamientos fuera del centro de trabajo se realizarán en vehículo proporcionado por la empresa. En el caso de que el trabajador emplease su vehículo, se le abonará 0,24 euros / km. Las dietas se percibirán en la cuantía de 45,63 euros por dieta completa y 17,83 euros media dieta.

En cualquier caso estas Dietas se percibirán siempre que no esté establecido un sistema de compensación por gastos de viaje a través de la debida justificación de los mismos de conformidad con los parámetros fijados por la Dirección de Vestas.

CAPÍTULO V

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 27.- Comité de Seguridad y Salud

1. El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

2. Está formado por los Delegados de Prevención y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de Delegados de Prevención.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán, con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición referida. En las mismas condiciones podrán participar trabajadores de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de cuestiones concretas que se debatan en este órgano y técnicos en prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo y adoptará sus propias normas de funcionamiento.

1. Capacidad disminuida. Todos aquellos trabajadores que por accidente de trabajo o enfermedad profesional, o enfermedad común de larga duración padezcan una reducción de sus facultades físicas o intelectuales o sufran una capacidad disminuida ocuparán el puesto de trabajo más apto que exista en el centro de trabajo, en relación a sus condiciones, siempre que sea apto e idóneo para el puesto.

El puesto de trabajo más apto será determinado entre el comité de empresa y la dirección una vez escuchado el trabajador y analizadas las causas de la capacidad disminuida y las limitaciones laborales que la misma lleve aparejadas, así como los informes médicos aportados por aquel.

En todo caso la formación necesaria para la adaptación del trabajador al nuevo puesto de trabajo correrá a cargo de la empresa.

2. Los Delegados de Prevención podrán ser designados entre los trabajadores, esta designación corresponde a los representantes de los trabajadores o a los propios trabajadores, y la aceptación del designado. En todo caso, el/los Delegado/s de Prevención, tendrán un crédito horario igual a los representantes de los trabajadores. En caso de que coincida que el Delegado de Prevención sea representante de los trabajadores, este crédito horario será de 4 horas a mayores de las que correspondan por ser representante de los trabajadores.

CAPÍTULO VI

DERECHOS SINDICALES

Artículo 28.- Delegados de personal e miembros de Comité de Empresa.

Los delegados de personal o miembros del comité de empresa tendrán un crédito horario mensual de acuerdo a la siguiente escala

- Hasta 100 trabajadores en el centro de trabajo: 16 horas mensuales
- De 101 trabajadores a 250 trabajadores: 20 horas mensuales.

Los miembros del comité de empresa o delegados de personal tendrán derecho a la cesión del crédito horario de que disponen para el ejercicio de sus funciones, en uno o varios de sus componentes, sin superar un máximo de 32 horas por persona y mes.

Artículo 29.- Secciones sindicales

1. Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

- a) Constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato.
- b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal en la empresa.

c) Recibir la información que le remita su sindicato.

2. Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los comités de empresa o cuenten con delegados de personal, tendrán los siguientes derechos:

a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.

b) Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa, estando obligados los delegados sindicales a guardar secreto profesional de aquellas materias que legalmente proceda.

c) A asistir a las reuniones de los comités de empresa y los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene, con voz, pero sin voto.

d) Ser escuchados por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y los afiliados de su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones a estos últimos.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.

CLASIFICACION PROFESIONAL.

Una vez concluido el trabajo de la Comisión Paritaria del anterior convenio colectivo, las partes Acuerdan el siguiente sistema de Clasificación Profesional que actúa como dinamizador de la carrera profesional en el centro de trabajo de Chavin:

- Personal Vestas de nuevo acceso: Oficial de 3ª (Equivalente funcionalmente al Grupo 6 del convenio colectivo de siderometalurgia de Lugo – Ay. Proceso 3ª / Instalador Mec. E.Elec.Of 3ª/ Operario Mto. Of 3ª/Almacenero Of 3ª)

- Personal con 5 años de prestación de servicios como Oficial de 3ª en el centro de trabajo Oficial de 2ª (Equivalente funcionalmente al Grupo 5 B del convenio colectivo de siderometalurgia de Lugo-Ay. Proceso 2ª / Instalador Mec. E.Elec.Of 2ª/ Operario Mto. Of 2ª/Almacenero Of 2ª).

o El Oficial de 3ª podrá anticipar el ascenso si atesora 3 PDD's de 3 consecutivas o más en dicho nivel.

- Personal con 5 años de prestación de servicios como Oficial de 2ª en el centro de trabajo y que cuente con al menos 2 PDD's de 3 o más en dicho nivel (Oficial de 2ª) en los 3 años anteriores al ascenso: Oficial de 1ª (Equivalente funcionalmente al Grupo 5 A del convenio colectivo de siderometalurgia de Lugo-Ay. Proceso 1ª / Instalador Mec. E.Elec.Of 1ª/ Operario Mto. Of 1ª/Almacenero Of 1ª).

o El Oficial de 2ª podrá anticipar el ascenso si atesora 3 PDD's de 3 consecutivas o más en dicho nivel.

Este sistema de clasificación profesional entrará en vigor el 1 de enero de 2019, computando la antigüedad en Vestas Manufacturing Spain SLU del conjunto de trabajadores afectados por el mismo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Tablas Salariales.

TABLAS SALARIALES	2018 (incremento 2,5%) - Tablas desde 1/1/18					2019 (incremento 2,5%) - Tablas desde 1/1/19				
	SB	Plus comp (x 12)	* Compl Asist (12 meses)	Pagas Extr (x2)	Total año 2018	SB	Plus comp (x 12)	* Compl Asist (12 meses)	Pagas Extr (x2)	Total año 2019
Supervisor	1.039,83	90,86	488,08	1.130,69	21.686,54	1.065,82	93,13	500,28	1.158,95	22.228,70
Of 1ª (Ayte Proceso 1ª, Instalador mec. E. elec. of. 1ª, Operario mto. of. 1ª, Almacenero Of. 1ª)	1.020,51	85,43	408,49	1.105,94	20.385,06	1.046,02	87,57	418,70	1.133,59	20.894,69
Ayte Proceso 2ª	1.009,26	81,68	351,44	1.090,95	19.490,51	1.034,49	83,73	360,22	1.118,22	19.977,78
Of 2ª (Instalador mec. E. elec. of. 2ª, Operario mto. of. 2ª, Almacenero Of. 2ª)	983,48	81,68	381,64	1.065,16	19.491,91	1.008,06	83,73	331,18	1.031,79	19.979,21
Of 3ª (Ayte Proceso 3ª, Instalador mec. E. elec. of. 3ª, Operario mto. of. 3ª, Almacenero Of. 3ª)	975,67	79,34	347,60	1.055,01	18.941,38	1.000,06	81,33	356,29	1.081,39	19.414,91

TABLAS SALARIALES	2020 (incremento 2,5%) - Tablas desde 1/1/20					2021 (incremento 2,5%) - Tablas desde 1/1/21				
	SB	Plus comp (x 12)	*Compl Asist (12 meses)	Pagas Extr (x2)	Total año 2020	SB	Plus comp (x 12)	*Compl Asist (12 meses)	Pagas Extr (x2)	Total año 2021
Supervisor	1.092,47	95,46	512,79	1.187,93	22.784,42	1.119,78	97,84	525,61	1.217,62	23.354,03
Of 1º (Ayte Proceso 1º, Instalador mec. E. elec. of. 1º, Operario mto. of. 1º, Almacenero Of. 1º)	1.072,17	89,76	429,17	1.161,93	21.417,06	1.098,98	92,00	439,90	1.190,98	21.952,48
Ayte Proceso 2º	1.060,36	85,82	369,23	1.146,18	20.477,22	1.086,87	87,97	378,46	1.174,83	20.989,15
Of 2º (Instalador mec. E. elec. of. 2º, Operario mto. of. 2º, Almacenero Of. 2º)	1.033,26	85,82	400,96	1.119,08	20.478,69	1.059,10	87,97	410,98	1.147,06	20.990,66
Of 3º (Ayte Proceso 3º, Instalador mec. E. elec. of. 3º, Operario mto. of. 3º, Almacenero Of. 3º)	1.025,06	83,36	365,20	1.108,42	19.900,29	1.050,69	85,45	374,33	1.136,13	20.397,79

- Complemento de Asistencia: se devengará mensualmente y en las vacaciones.

DISPOSICION ADICIONAL TERCERA.

Normativa supletoria.

En lo no contemplado en este convenio se estará a lo dispuesto en convenio colectivo Convenio de Siderometal de Lugo, Ordenanza Laboral de Siderometal, Convenio Estatal de Siderometal y demás legislación aplicable.

DISPOSICION ADICIONAL QUINTA.

Política de Género.

La Empresa cuenta con un Plan de Igualdad (Plan de Igualdad para Vestas Manufacturing Spain SLU) con un Protocolo para situaciones de Acoso.

R. 1179

EXCMA. DEPUTACIÓN PROVINCIAL DE LUGO

SERVIZO DE CONTRATACIÓN E FOMENTO. UNIDADE DE OBRAS E PLANS

Anuncio

ASUNTO: Emprazamento a interesados en recursos contencioso administrativos interpostos pola Sociedade Urbanística Provincial, SA (SUPLUSA), contra diversos acordos adoptados pola Deputación, en relación a licitación de Centros de atención a persoas maiores.

I) Os procedementos e acordos recorridos son os seguintes:

- PROCEDEMENTO ORDINARIO 117/2019-S E PEZA SEPARADA DE MEDIDAS CAUTELARES 117/2019, DO QUE COÑECE O XULGADO DO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO NÚMERO 2 DE LUGO.

Asunto recorrido:

Desestimación presunta do recurso de reposición interposto en data 14 de xaneiro de 2019, contra acordo adoptado pola da Xunta de Goberno da Deputación de Lugo, en sesión de data 14 de decembro de 2018:

“ I.- Aprobar a contratación de prestacións a persoas maiores nos centros de atención de Pol e A Fonsagrada. EXP0042SE18-ABO, dividido en lotes (lote 1, Centro de Atención a Maiores de Pol e lote 2, Centro de Atención a Maiores de A Fonsagrada), coa posibilidade de presentar oferta integradora e na modalidade de tramitación anticipada.

II.- Aprobar os pregos de cláusulas administrativas particulares e prescricións técnicas que rexerán na licitación e execución da contratación sinalada no parágrafo anterior.

III.- Aprobar o procedemento de adxudicación, que é o procedemento aberto, de conformidade co establecido no artigo 131 da LCSP e de acordo cos principios de igualdade, transparencia e libre competencia recollidos no artigo 132 da LCSP; dispoñer a apertura do mesmo, mediante a inserción do correspondente anuncio no perfil

do contratante da Deputación Provincial de Lugo (Xunta de Goberno), aloxado na Plataforma de Contratación do Sector Público (www.contrataciondelestado.es) e demais publicacións obrigatorias.

IV.- Aprobar o orzamento de licitación, que ascende a 3.926.301,33 euros, sobre os que se aplicará un IVE do 4% 157.052,05 euros, o que fai un total de 4.083.353,38 euros.”

b) PROCEDEMENTO ORDINARIO 118/2019 E PEZA SEPARADA DE MEDIDAS CAUTELARES DO QUE COÑECE O XULGADO DO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO NÚMERO 1 DE LUGO.

Asunto recorrido:

Desestimación presunta do recurso de reposición interposto en data 4 de xaneiro de 2019 contra acordo adoptado en Xunta de Goberno da Deputación de Lugo, en sesión de data 23 de novembro de 2018:

I.- Aprobar a contratación de prestacións a persoas maiores nos centros de atención de Pol e A Fonsagrada. EXP0033SE18-ABO, dividido en lotes (lote 1, Centro de Atención a Maiores de Trabada e lote 2, Centro de Atención a Maiores de Ribadeo), coa posibilidade de presentar oferta integradora e na modalidade de tramitación anticipada.

II.- Aprobar os pregos de cláusulas administrativas particulares e prescricións técnicas que rexerán na licitación e execución da contratación sinalada no parágrafo anterior.

III.- Aprobar o procedemento de adxudicación, que é o procedemento aberto, de conformidade co establecido no artigo 131 da LCSP e de acordo cos principios de igualdade, transparencia e libre competencia recollidos no artigo 132 da LCSP; dispoñer a apertura do mesmo, mediante a inserción do correspondente anuncio no perfil do contratante da Deputación Provincial de Lugo (Xunta de Goberno), aloxado na Plataforma de Contratación do Sector Público (www.contrataciondelestado.es) e demais publicacións obrigatorias.

IV.- Aprobar o orzamento de licitación, que ascende a 4.283.378,28 euros, sobre os que se aplicará un IVE do 4% 171.335,13 euros, o que fai un total de 4.454.713,41 euros.”

c) PROCEDEMENTO ORDINARIO 130/2019, CON SOLICITUDE DE MEDIDAS CAUTELARES, DO QUE COÑECE O XULGADO DO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO NÚMERO 1 DOS DE LUGO.

Asunto recorrido:

Desestimación presunta do recurso de reposición interposto contra o acordo adoptado pola Xunta de Goberno da Deputación, en sesión de data 14/12/2018, referente a:

I.-Aprobar inicialmente o prego de cláusulas administrativas particulares e o proxecto técnico RELATIVO A CONTRATACIÓN DAS OBRAS DE: GUITIRIZ.- CONSTRUCCIÓN DE RESIDENCIA DE ATENCIÓN A PERSOAS DA TERCEIRA IDADE (EX0090B18AB), con informe de supervisión favorable, sometelo a información pública por espazo de 15 días, tras os cales, sen reclamacións, entenderase definitivamente aprobado, e sen que dito trámite paralice ou suspenda o procedemento.

II.- Aprobar o expediente de contratación e o procedemento de adxudicación aplicable ao presente contrato, que é o procedemento aberto, regulado polos artigos 156 a 158, da LCSP, de acordo cos principios de igualdade e transparencia recollidos no artigo 131 da citada Lei, coa publicidade establecida nos artigos 63, 135 e concordantes da propia LCSP.

III.- Aprobar o gasto por importe de 1.662.430,00 dos cales 151.130,00 correspondente ao IVE (10%).

IV.- Aprobar o gasto, como de tramitación anticipada, de conformidade co establecido no artigo 117.2 da LCSP en relación coa súa Disposición Adicional terceira, sometendo a adxudicación á condición suspensiva da efectiva consolidación dos recursos que financien á contratación (municipais). A Deputación debe adquirir o compromiso, supeditado á dispoñibilidade orzamentaria e sustentabilidade financeira, de incluír nos orzamentos as anualidades expresadas no cadro precedente”.

II) Información común:

En cumprimento do establecido nos artigos 48 e 49 da Lei 29/1988, do 13 de xullo, reguladora da xurisdición Contencioso Administrativa, e dando cumprimento ao requirimento efectuado, emprázase aos posibles interesados para que poidan, en cada caso, e segundo proceda comparecer como demandados en cada un dos procedementos contencioso administrativos sinalados, no prazo de nove días.

Debe terse en conta o establecido nos artigos 23 e 24 da LXCA, e canto a representación e defensa:

“En sus actuaciones ante órganos unipersonales, las partes podrán conferir su representación a un Procurador y serán asistidas, en todo caso, por Abogado.

Cuando las partes confieran su representación al Abogado, será a éste a quien se notifiquen las actuaciones.

2. En sus actuaciones ante órganos colegiados, las partes deberán conferir su representación a un Procurador y ser asistidas por Abogado.

3. Podrán, no obstante, comparecer por sí mismos los funcionarios públicos en defensa de sus derechos estatutarios, cuando se refieran a cuestiones de personal que no impliquen separación de empleados públicos inamovibles.

La representación y defensa de las Administraciones públicas y de los órganos constitucionales se rige por lo dispuesto en la Ley Orgánica del Poder Judicial y en la Ley de Asistencia Jurídica al Estado e Instituciones Públicas, así como en las normas que sobre la materia y en el marco de sus competencias hayan dictado las Comunidades Autónomas."

O que se fai público a efectos de cumprir co trámite de emprazamento previsto no art. 49 da LXCA (Lei 29/1998, do 15 de xullo, reguladora da xurisdición contencioso-administrativa).

A SECRETARIA XERAL, María Esther Álvarez Martínez.

R. 1178

CONCELLOS

CHANTADA

Anuncio

APROBACION DEFINITIVA ORZAMENTO 2019

Polo pleno do Concello de Chantada , na sesión extraordinaria do día 25/04/2019 aprobouse definitivamente o Orzamento Xeral para o exercicio 2.019 as Bases de Execución e a masa salarial do persoal laboral por importe de 1.117.609,19 €.

De conformidade co artigo 169 do Texto Refundido da Lei Reguladora de Facendas Locais aprobado por Real Decreto Lexislativo 2/2004, de 5 de marzo e artigo 20 do Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, publícase o resume do mesmo por capítulos:

Estado de gastos:

A) OPERACIONES NON FINANCEIRAS

A.1. OPERACIONES CORRENTES	5.424.344,95
CAPITULO 1: Gastos de Persoal	2.857.375,28
CAPITULO 2: Gastos en bens correntes e servizos	2.271.610,62
CAPITULO 3: Gastos financeiros	16.570,21
CAPITULO 4: Transferencias correntes	278.788,84
A.2 OPERACIONES DE CAPITAL	739.486,57
CAPITULO 6: Inversións Reais	739.486,57
CAPITULO 7: Transferencias de Capital	0,00
B) OPERACIONES FINANCEIRAS	209.283,36
CAPITULO 8: Activos financeiros	0,00
CAPITULO 9: Pasivos financeiros	209.283,36
TOTAL	6.373.114,88

Estado de Ingresos:

A) OPERACIONES NON FINANCEIRAS

A.1. OPERACIONES CORRENTES	5.940.727,67
CAPITULO 1: Impostos Directos	2.487.754,40
CAPITULO 2: Impostos Indirectos	70.000,00
CAPITULO 3: Taxas, Prezos Públicos e Outros Ingresos	654.647,42
CAPITULO 4: Transferencias correntes	2.722.017,79
CAPITULO 5: Ingresos Patrimoniais	6.308,06
A.2 OPERACIONES DE CAPITAL	432.387,21
CAPITULO 6: Enaxenación de inversións reais	0,00

CAPITULO 7: Transferencias de Capital	432.387,21
B) OPERACIONES FINANCIERAS	0,00
CAPITULO 8: Activos financeiros	0,00
CAPITULO 9: Pasivos financeiros	0,00
TOTAL	6.373.114,88

Chantada, 26 de abril de 2019.- O ALCALDE, Manuel Lorenzo Varela Rodríguez.

R. 1232

Anuncio

O pleno do Concello de Chantada, na sesión extraordinaria do día 25/04/2019 acordou aprobar inicialmente o expediente de modificación de créditos 16/2019 baixo a modalidade de suplemento de crédito 03/2019 con cargo ao remanente de tesourería para gastos de exercicios pechados, por importe de 26.277,05 €.

O expediente expónse ao público polo prazo de quince días, de acordo co artigo 169 do Texto Refundido 2/2004, do 5 de marzo, da Lei reguladora das facendas locais, 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, poderán presentar reclamacións e suxestións que se estimen oportunas, as que deberán ser dirixidas ó Sr. Alcalde-Presidente deste Concello.

Chantada, 26 de abril de 2019.- O ALCALDE, Manuel Lorenzo Varela Rodríguez.

R. 1233

RIOTORTO

Anuncio

A Xunta de Goberno Local deste Concello en sesión ordinaria celebrada o día 09 de abril de 2019, acordou aprobar os seguintes proxectos técnicos:

- *“Mellora de accesos ao núcleo de Machín”.*
- *“Mellora de accesos aos núcleos de Lodas, Carbueiro e Espasande de Abaixo”.*
- *“Mellora de accesos aos núcleos de O Franco e Soutelo”.*

Así mesmo, acordouse expoñer ao público os citados proxectos polo prazo de vinte días hábiles, a contar dende o seguinte ao da inserción deste edicto no B.O.P. e no taboleiro de anuncios deste Concello.

De non se producir reclamacións durante a exposición pública, a aprobación inicial entenderase elevada a definitiva.

Riotorto, 22 de abril de 2019.- O Alcalde, Clemente Iglesias González.

R. 1180

ADMINISTRACIÓN DE XUSTIZA

XULGADO DO SOCIAL N.º 2 SALAMANCA

Anuncio

D/Dª MANUEL J. MARÍN MADRAZO, Letrado de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social nº 002 de SALAMANCA, HAGO SABER:

Que en el PROCEDIMIENTO ORDINARIO 0000116 /2019 de este Juzgado de lo Social, seguidos a instancia de D/Dª FLAVIO TEXEIRA SANTOS contra LUCIA TEJEDO MUIÑA (GECONSA ESPJ), sobre ORDINARIO, se ha dictado la siguiente resolución, cuya parte dispositiva se adjunta:

PARTE DISPOSITIVA

Acuerdo:

- Admitir la demanda presentada.

- Citar a las partes para que comparezcan el **día 2/5/2019 a las 10:20** en PZA. COLÓN, 8 - Sala 008 al acto de conciliación y juicio.
- Advertir a las partes que en caso de no comparecer ni alegar justa causa que motive la suspensión de los actos de conciliación o juicio, el actor no comparecido será tenido por desistido de su demanda, no impidiendo la celebración de los actos de conciliación y juicio la incomparecencia del demandado, continuando el procedimiento, sin necesidad de declarar su rebeldía.
- Tener por **dirigida** la demanda contra GECONSA, C.B. (LUCIA TEJEDO MUIÑA)
- Al tener conocimiento por otros procedimientos de este Juzgado (PO_900/18) que la citación a **DÑA. LUCIA TEJEDO MUIÑA por correo certificado ha sido devuelta con resultado negativo se realiza la presente por medio de, ad cautelan, por exhorto al Juzgado de Primera Instancia e Instrucción de Becerreá y edictos al B.O.P. de Lugo.**
- Citar al **Fogasa**.

Advertir a las partes que en aplicación de lo dispuesto en la Ley 18/2011 de 5 de julio la presentación de escrito y documentos deberá hacerse en la forma establecida en la mencionada disposición, esencialmente en sus art. 36 a 43.

Notifíquese a las partes, haciéndoles saber que en aplicación del mandato contenido en el artículo 53.2 de la LJS, en el primer escrito o comparecencia ante el órgano judicial, las partes o interesados, y en su caso los profesionales designados, señalarán un domicilio y datos completos para la práctica de actos de comunicación. El domicilio y los datos de localización facilitados con tal fin, **surtirán plenos efectos y las notificaciones en ellos intentadas sin efecto serán válidas** hasta tanto no sean facilitados otros datos alternativos, siendo **carga procesal de las partes** y de sus representantes **mantenerlos actualizados**. Asimismo deberán comunicar los cambios relativos a su número de teléfono, fax, dirección electrónica o similares, siempre que estos últimos estén siendo utilizados como instrumentos de comunicación con el Tribunal.

NOTA: Contra la presente resolución cabe recurso de reposición que deberá de ser interpuesto en el plazo de tres días ante este juzgado.

EL/LA LETRADO DE LA ADMINISTRACION DE JUSTICIA

DILIGENCIA: Seguidamente se cumple lo acordado, y se procede a su notificación a los interesados por los medios y con los requisitos establecidos en los Arts. 55 a 60 L.P.L, doy fe.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutelar o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjuicio, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicado

Y para que sirva de notificación en legal forma a LUCIA TEJEDO MUIÑA (GECONSA ESPJ) en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el Boletín Oficial de la Provincia de LUGO.

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

En SALAMANCA, a tres de abril de dos mil diecinueve.- **EL/LA LETRADO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA**

R. 1234

Anuncio

D/D^a MANUEL J. MARÍN MADRAZO, Letrado de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social nº 002 de SALAMANCA, HAGO SABER:

Que en el procedimiento DESPIDO/CESES EN GENERAL 0000895 /2018 de este Juzgado de lo Social, seguidos a instancia de D/D^a RUBEN SANCHEZ MANSO contra la empresa GECONSA CB, LUCIA TEJEDO MUIÑA , FOGASA FOGASA , sobre DESPIDO, se ha dictado la siguiente resolución, cuya parte dispositiva se adjunta:

DILIGENCIA DE ORDENACIÓN

LETRADO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA SR/SRA D/D^a. MANUEL J. MARÍN MADRAZO

En SALAMANCA, a uno de abril de dos mil diecinueve.

Visto el estado de las actuaciones en las que la citación de DÑA. LUCIA TEJEDO MUIÑA para los actos de conciliación y juicio ha sido tramitada por el juzgado de AS NOGAIS mediante remisión de correo certificado interesando que se persona en el juzgado para retirar la citación, lo que no ha sido cumplido, se remite el

presente exhorto para que la diligencia de citación se realice en debida forma y con los requisitos legales que por ese juzgado se estimen pertinentes. Se hace constar que la mencionada demandada, sistemáticamente rechaza las citaciones que se le remiten por correo certificado con acuse de recibo.

Así mismo se suspenden los actos de conciliación y juicio y se señala nuevamente para dichos actos el **día 28 de Mayo de 2019 a las 10:30** con los apercibimientos y requerimientos que se contienen en anteriores resoluciones.

Se realiza la citación y notificación de la presente, ad cautelam, por medio de exhorto que se enviarán al Juzgado de Primera Instancia e Instrucción de Becerreá y edicto al B.O.P. de Lugo.

Notifíquese a las partes, haciéndoles saber que en aplicación del mandato contenido en el artículo 53.2 de la LJS, en el primer escrito o comparecencia ante el órgano judicial, las partes o interesados, y en su caso los profesionales designados, señalarán un domicilio y datos completos para la práctica de actos de comunicación. El domicilio y los datos de localización facilitados con tal fin, **surtirán plenos efectos y las notificaciones en ellos intentadas sin efecto serán válidas** hasta tanto no sean facilitados otros datos alternativos, siendo **carga procesal de las partes** y de sus representantes **mantenerlos actualizados**. Asimismo deberán comunicar los cambios relativos a su número de teléfono, fax, dirección electrónica o similares, siempre que estos últimos estén siendo utilizados como instrumentos de comunicación con el Tribunal.

NOTA: Contra la presente resolución cabe recurso de reposición que deberá de ser interpuesto en el plazo de tres días ante este juzgado.

EL/LA LETRADO DE LA ADMINISTRACION DE JUSTICIA

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutelar o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjuicio, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.

Y para que sirva de notificación en legal forma a LUCIA TEJEDO MUIÑA, en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el Boletín Oficial de la Provincia de LUGO.

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

En SALAMANCA, a uno de abril de dos mil diecinueve.- EL/LA LETRADO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

R. 1235

Anuncio

D/Dª MANUEL J. MARÍN MADRAZO, Letrado de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social nº 002 de SALAMANCA, HAGO SABER:

Que en el PROCEDIMIENTO ORDINARIO 0000900 /2018 de este Juzgado de lo Social, seguidos a instancia de D/Dª MANUEL DE LA ROSA GUIO contra la empresa FOGASA FOGASA, LUCIA TEJEDO MUIÑA , sobre ORDINARIO, se ha dictado la siguiente resolución que se adjunta:

DILIGENCIA DE ORDENACIÓN

LETRADO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA SR/SRA D/Dª. MANUEL J. MARÍN MADRAZO

En SALAMANCA, a uno de abril de dos mil diecinueve.

Visto el estado de las actuaciones en las que la citación de DÑA. LUCIA TEJEDO MUIÑA para los actos de conciliación y juicio ha sido tramitada por el juzgado de AS NOGAIS mediante remisión de correo certificado interesando que se persona en el juzgado para retirar la citación, lo que no ha sido cumplido, se remite el presente exhorto para que la diligencia de citación se realice en debida forma y con los requisitos legales que por ese juzgado se estimen pertinentes. Se hace constar que la mencionada demandada, sistemáticamente rechaza las citaciones que se le remiten por correo certificado con acuse de recibo.

Así mismo se suspenden los actos de conciliación y juicio y se señala nuevamente para dichos actos el **día 28 de Mayo de 2019 a las 10:45** con los apercibimientos y requerimientos que se contienen en anteriores resoluciones.

Se realiza la citación y notificación de la presente, ad cautelam, por medio de exhorto que se enviarán al Juzgado de Primera Instancia e Instrucción de Becerreá y edicto al B.O.P. de Lugo.

Notifíquese a las partes, haciéndoles saber que en aplicación del mandato contenido en el artículo 53.2 de la LJS, en el primer escrito o comparecencia ante el órgano judicial, las partes o interesados, y en su caso los profesionales designados, señalarán un domicilio y datos completos para la práctica de actos de comunicación. El domicilio y los datos de localización facilitados con tal fin, **surtirán plenos efectos y las notificaciones en ellos intentadas sin efecto serán válidas** hasta tanto no sean facilitados otros datos alternativos, siendo **carga procesal de las partes** y de sus representantes **mantenerlos actualizados**. Asimismo deberán comunicar los cambios relativos a su número de teléfono, fax, dirección electrónica o similares, siempre que estos últimos estén siendo utilizados como instrumentos de comunicación con el Tribunal.

NOTA: Contra la presente resolución cabe recurso de reposición que deberá de ser interpuesto en el plazo de tres días ante este juzgado.

EL/LA LETRADO DE LA ADMINISTRACION DE JUSTICIA

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutelar o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjuicio, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.

Y para que sirva de notificación en legal forma a LUCIA TEJEDO MUIÑA, en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el Boletín Oficial de la Provincia de LUGO.

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

En SALAMANCA, a uno de abril de dos mil diecinueve.- EL/LA LETRADO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

R. 1236

MINISTERIO PARA A TRANSICIÓN ECOLÓXICA

CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DO CANTÁBRICO, O.A. COMISARÍA DE AUGAS

Anuncio

INFORMACIÓN PÚBLICA

Expediente número: A/27/21853

Asunto: Solicitud de concesión de un aprovechamiento de aguas

Peticionario Comunidad de Usuarios de Agua de O Pacio-O Mosteiro

Nombre del río o corriente: Manantial de Rumián (2 surgencias)

Caudal solicitado: 0,0287 l/seg.

Punto de emplazamiento: Santo Tomé, parcela 9007 del polígono 15

Término Municipal y Provincia: Cervantes (Lugo)

Destino: Abastecimiento a O Pacio y O Penedín

BREVE DESCRIPCION DE LAS OBRAS:

Tubos de drenaje, arqueta de captación y conducción hasta depósito de reparto del que partirán dos conducciones hasta depósitos individuales.

Lo que se hace público para general conocimiento por un plazo de TREINTA DÍAS, contado a partir del siguiente a la fecha de publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo, a fin de que los que se consideren perjudicados con lo solicitado, puedan presentar sus reclamaciones, durante el indicado plazo, en el **Ayuntamiento de Cervantes** o en la Confederación Hidrográfica del Cantábrico (Comisaría de Aguas, Plaza de España nº 2, -33071-OVIEDO), donde estará de manifiesto el expediente.

Oviedo, 02 de abril de 2019.- **EL TITULADO SUPERIOR DE GESTIÓN Y SERVICIOS COMUNES.** Pedro Granda Rodríguez.

R. 1054

MINISTERIO DE FACENDA E FUNCIÓN PÚBLICA
BASE DE DATOS NACIONAL DE SUBVENCIÓNS (BDNS) - XERMADE

Anuncio

SUBVENCION POR NACEMENTO FILLO ANO 2019

BDNS (Identif.): 450993

PROPOSTA DE BASES PARA A CONVOCATORIA PÚBLICA DE SUBVENCIÓNS MUNICIPAIS A FAMILIAS POLO NACEMENTO DE FILLO/A, ANO 2018-2019.

1.- DISPOSICIÓNS XERAIS

Estas normas teñen por obxecto establecer os criterios e os procedementos para a concesión de subvencións municipais do Concello de Xermade, por nacemento de fillo/a no presente exercicio.

Os principios ós que se suxeitarán os procedementos de outorgamento de subvencións son os seguintes: publicidade, transparencia, concorrencia, obxectividade, igualdade e non discriminación, eficacia, eficiencia, voluntariedade e non vinculación para futuras subvencións.

A concesión das subvencións previstas nas presentes bases tramitarase en réxime de concorrencia competitiva, tal e como se define nas Bases da 44 a 51 de Execución do Orzamento.

2.- OBXECTO, FINALIDADE E FINANCIAMENTO DAS SUBVENCIÓNS

A presente convocatoria ten por obxecto o establecemento de axudas económicas polo nacemento de fillo/a.

Establécese na base de execución do orzamento 51 unha subvención de 600,00 € por neno/a nacido/a no Concello do 1 de decembro de 2018 ao 30 de novembro do ano 2019, sempre que se solicite polos proxenitores e se acredite un empadramento dun destes no Concello dende o 1 de xaneiro de 2018, debendo o nacido permanecer inscrito no padrón polo prazo mínimo de dous (2) anos, dando lugar en caso contrario ó reintegro da subvención.

A dotación orzamentaria é de sete mil douscentos (7.200,00€) euros.

O gasto derivado das subvencións outorgadas por actuacións recollidas neste apartado imputarase á partida 231.480 do Orzamento Xeral do Concello de Xermade para o ano 2019.

No caso de que quedaren sen atender subvencións por nenos/as nacidos/as no exercicio anterior por falta de crédito orzamentario, atenderase prioritariamente ás mesmas sempre que cumpran os mesmos requisitos referidos ó exercicio anterior. Atenderase á subvención por orde de data de nacemento.

Os/As nenos/as nacidos en decembro de 2019 terán prioridade no outorgamento de subvencións no vindeiro exercicio.

3.-BENEFICIARIOS

Poderán ser beneficiarios das subvencións previstas nas presentes Bases os proxenitores de fillos/as nados/as do 1 de decembro de 2018 ao 30 de novembro do ano 2019, sempre que conste acreditado o empadramento dun destes no Concello dende o 1 de xaneiro de 2018 (coa salvidade da base anterior), debendo o/a nacido/a permanecer inscrito/a no padrón polo prazo mínimo de dous (2) anos, dando lugar en caso contrario ó reintegro da subvención. Asemade deberán acreditar:

Non ter pendente de xustificar ningunha subvención concedida polo Concello de Xermade, salvo que se lle concedese excepcionalmente prórroga ou ben tivese desistido de forma motivada e por escrito.

Estar ócorrente das obrigas tributarias co Concello de Xermade, coa administración Estatal, autonómica e a Seguridade Social

Non estar incursas en ningunha causa de incompatibilidade ou prohibición das mencionadas no artigo 13 da Lei 38/2003, e concordantes da Lei 9/2007 de subvencións de Galicia.

4.- PROCEDEMENTO DE SOLICITUDE

4.1.- Prazo: As solicitudes deberán presentarse a partir do día seguinte da publicación do anuncio de exposición das Bases no Boletín Oficial da Provincia, ata o 30 de novembro de 2019.

4.2.- Lugar: Rexistro Xeral do Concello de Xermade de 9:00h a 14:00h ou calquera dos rexistros previstos no art. 16 da Lei 39/2015, do 1 de outubro.

4.3.- Documentación que se deberá xuntar:

1. Solicitud, segundo modelos normalizados que se facilitará polo Concello, asinada polos proxenitores do menor, ou por quen teña conferida a tutela, e acompañada de fotocopia do DNI e do libro de familia. O empadramento dos pais verificarase de oficio polo concello.

2. Certificado de empadramento por nacemento do/a neno/a.

3. Certificación dos datos bancarios dos solicitantes.

4. Declaración responsable de non estar incurso en ningunha das causas que determina o artigo 13.2 da Lei 38/2003, Xeral de Subvencións, autorizando expresamente ó Concello para a comprobación da situación do solicitante respecto das obrigas tributarias e coa seguridade social.

No caso de que fosen apreciados defectos de forma ou documentación incompleta, requirirase a corrección ou rectificación no prazo de dez días hábiles, arquivándose o expediente sen mais trámites de non efectuarse a mesma.

5.- CRITERIOS DE OUTORGAMENTO

Outorgaranse as axudas por orde de data de nacemento ata esgotar o crédito previsto na partida correspondente.

No caso de incumprir os criterios de concesión das axudas, as cantidades a reintegrar terán a consideración de créditos de dereito público, resultando de aplicación para a súa cobranza o previsto no Regulamento Xeral de Recadación.

6.- CONCESIÓN DE SUBVENCIONES

6.1.- O órgano instrutor será a traballadora social do Concello de Xermade ou o/a funcionario/ que o substitúa, en caso de ausencia.

6.2.- A Comisión de Valoración de Subvencións procederá a informar proposta de concesión de subvencións formulada pola instrutora, segundo os criterios previstos nas presentes bases. A proposta deberá conter a relación de solicitantes para os que se propón a subvención, a súa contía e os criterios de valoración que dean lugar á proposta.

A Comisión de Valoración de Subvencións terá a seguinte composición:

Presidente: o alcalde ou persoa en quen delegue.

Vogais: a concelleira delegada de servizos sociais e a educadora familiar.

Secretaria: o/a secretario-interventor do Concello.

6.3. Posteriormente á proposta informada pola Comisión de Valoración de Subvencións, a proposta pasará á Intervención Municipal para súa fiscalización.

Informada a proposta pola Intervención, o Alcalde concederá as subvencións mediante resolución na que se especifique a relación de solicitantes ós que se conceden as subvencións e a desestimación das restantes solicitudes. O prazo máximo para resolver será de quince días hábiles contados a partir da finalización do prazo de solicitude das subvencións.

O outorgamento das subvencións notificarase ós interesados de acordó co establecido nos artigos 40, 41, 42, 43 e 44 da Lei 39/2015. A resolución da concesión farase pública, como mínimo, mediante exposición pública no taboleiro de anuncios municipal durante un prazo dun mes.

Tendo en conta que a obtención concorrente de subvencións doutras Entidades públicas ou privadas en ningún caso poderá superar o custo da actividade, de ser así, este feito daría lugar a unha modificación da resolución da concesión.

7.- OBRIGAS DO BENEFICIARIO

Os beneficiarios das subvencións terán que atermos ás seguintes obrigas:

1. O/A neno/a nacido/a debe permanecer inscrito/a no padrón polo prazo mínimo de dous (2) anos.

2. Someterse ás actuacións de comprobación e control financeiro que poidan realizar os órganos de control competentes, aportando, para elo, canta información lles sexa requirida.

3. Comunicar ó Concello a obtención doutras subvencións de calquera entidade pública ou privada para a mesma finalidade.

8.- XUSTIFICACIÓN E PAGAMENTO

A xustificación, que será baixo a responsabilidade do declarante, farase coa presentación no Rexistro de Entrada do Concello, como máximo o día 30 de novembro, do modelo normalizado de solicitude de pagamento que se facilitará no Concello.

O pagamento da subvención concedida farase efectivo antes do 31 de decembro do 2019, sempre e cando os/as beneficiarios/as acrediten estar ao corrente coas obrigas tributarias e seguridade social.

9.- REINTEGRO DA SUBVENCIÓN

O incumprimento do deber de que o/a neno/a figure empadroad/a no municipio dará lugar á obriga do reintegro das cantidades recibidas.

As cantidades a reintegrar terán a consideración de créditos de dereito público, resultando de aplicación para a súa cobranza o previsto no Regulamento Xeral de Recadación.

10.- INFRACCIÓN E SANCIÓN

En materia de infraccións e sancións estarase ó disposto no Título IV da Lei 38/2003, Xeral de Subvencións.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Para o non previsto nestas bases será de aplicación o disposto na Lei 38/2003, Xeral de Subvencións, así como as Bases 44 a 51 das de Execución do Orzamento Xeral do Concello de Xermade para o ano 2019.

Xermade, 4 de abril de 2019.- O Alcalde, Roberto García Pernas.

R. 1204
