



XUNTA DE GALICIA

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

Anuncio

CONVENIOS COLECTIVOS

Visto o texto do Convenio Colectivo da empresa ARMADORES DE BURELA, S.A. (ABSA) 2018-2019 (Código 27000892012003), asinado o día 19 de abril de 2018, pola representación da empresa e polos representantes dos traballadores, como membros da comisión negociadora e de conformidade co disposto no artigo 90 apartados 2 e 3 do Real decreto lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, e no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos 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 maio de 2018.- A xefa territorial, Pilar Fernández López.

CONVENIO COLECTIVO DE "ARMADORES DE BURELA, S.A." (ABSA) 2018 - 2019

(Código Convenio 27000892012003)

Artigo 1º.-Ámbito funcional.

Artigo 2º.-Ámbito persoal.

Artigo 3º.-Ámbito temporal.

Artigo 4º.-Compensación e absorción.

Artigo 5º.-Vinculación á totalidade.

Artigo 6º.-Comisión paritaria.

Artigo 7º.-Norma xeral.

Artigo 8º.-A organización do traballo e a súa extensión.

Artigo 9º.-Clasificación profesional.

Artigo 10º.-Grupos profesionais.

Artigo 11º.-Polivalencia funcional.

Artigo 12º.-Definicións.

Artigo 13º.-Clasificación segundo permanencia na empresa.

Artigo 14º.-Ingresos.

Artigo 15º.-Provisión de vacantes e ascensos.

Artigo 16º.-Período de proba do persoal.

Artigo 17º.-Cesamentos voluntarios.

Artigo 18º.-Traballos de maior e menor categoría.

Artigo 19º.-Traballos con capacidade diminuída.

Artigo 20º.-Xornada de traballo.

Artigo 21º.-Horas extraordinarias.

Artigo 22º.-Vacacións.

Artigo 23º.-Licencias e permisos.

Artigo 24.-Suspensión do contrato, con reserva do posto de traballo.

Artigo 25º.-Excedencias.

Artigo 26º.-Aumento por anos de servizo.

Artigo 27º.-Complemento de permanencia.

Artigo 28º.-Complemento de quendas/dispoñibilidade, nocturnidade, e traballo en domingos-festivos.

Artigo 29º.-Gratificacións extraordinarias.

Artigo 30º.-Devengo das gratificacións extraordinarias.

Artigo 31º.-Pagamento do salario.

Artigo 32º.-Axudas de custo e quilometraxe.

Artigo 33º.-Facultade para sancionar.

Artigo 34º.-Clasificación das faltas.

Artigo 35º.-Faltas leves.

Artigo 36º.-Faltas graves.

Artigo 37º.-Faltas moi graves.

Artigo 38º.-Réxime sancionador.

Artigo 39º.-Sancións.

Artigo 40º.-Prescripción.

Artigo 41º.-Obrigas xerais.

Artigo 42º.-Vestuario.

Artigo 43º.-Incapacidade temporal.

Artigo 44º.-Seguro de accidentes.

Artigo 45º.-Xubilación parcial e anticipada.

Disposicións adicionais

Primeira.-Incrementos

Segunda.-Revisión salarial.

Terceira.-Lexislación complementaria.

ANEXO: TABOA SALARIAL

Capítulo I

Ámbito de aplicación

Artigo 1º.-Ámbito funcional.

O presente convenio colectivo establece as normas básicas e regula as relacións laborais entre a empresa Armadores de Burela, S.A. (no sucesivo ABSA) e as persoas traballadoras que na actualidade ou no sucesivo presten os seus servizos no centro de traballo que esta rexenta no Porto de Burela.

A estes efectos terán a consideración de actividades portuarias, as seguintes:

1.1.-Os labores de carga, descarga, subasta, clasificación e pesado, recollida e transporte horizontal da mercadoría do porto, apilado da mesma, así como a limpeza, manipulación dos materiais e a supervisión e mantemento das instalacións e dentro da zona portuaria do porto de Burela.

1.2.-O manexo de guindastres e maquinillas de calquera tipo e outros aparellos ou elementos mecánicos cando se utilicen nas operacións portuarias incluídas neste convenio.

Artigo 2º.-Ámbito persoal.

O presente convenio afecta a tódalas persoas traballadoras, tanto fixas como eventuais, que presten os seus servizos no centro de traballo relacionado no artigo anterior, así como as persoas traballadoras que ingresen en dito centros durante o período de vixencia.

Artigo 3º.-Ámbito temporal.

O presente convenio entrará en vigor o día do seu asinamento, independentemente da súa publicación no BOP e DOG. Manterá a súa vixencia ata o **31-12-2019** e os seus efectos económicos enténdense retrotraídos ó 1 de xaneiro de **2018**.

Ó remate da vixencia temporal do presente convenio e mentres non se substitúa por un novo, quedará vixente o seu contido normativo.

A denuncia por calquera das partes asinantes deste convenio terá que formalizarse por escrito ante a Consellería de Traballo, establecéndose o prazo dun mes antes da finalización deste para a súa formulación, dando traslado á outra parte. Constituirase a comisión negociadora nun prazo non superior a dous meses desde o remate da vixencia, despois da denuncia.

Artigo 4º.-Compensación e absorción.

Respectaranse a título individual ou colectivo as condicións económicas e de calquera outra clase, que fosen máis beneficiosas ás establecidas no presente convenio, consideradas no seu conxunto e en cómputo anual.

Tendo en conta a natureza do convenio, as disposicións legais futuras que impliquen variación económica en todos ou nalgún dos conceptos retributivos, unicamente terán eficacia práctica se, globalmente consideradas e sumadas ás vixentes con anterioridade ó convenio, superan o nivel total desta.

En caso contrario, consideraranse absorbidas polas melloras pactadas.

Artigo 5º.-Vinculación á totalidade.

As condicións aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible e para efectos da súa aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Capítulo II Comisión paritaria**Artigo 6º.-Comisión paritaria.**

1. Constitúese unha comisión paritaria de interpretación e vixilancia do cumprimento do vixente convenio, presidida pola persoa que se designe na primeira reunión que se realice. Quedará formada por 2 representantes das persoas traballadoras e 2 do empresario, que serán designados pola representación legal dos/as traballadores/as e pola empresa.

Nomearase secretario/a un vocal da comisión. Os acordos desta comisión requirirán a conformidade da metade máis un do número de compoñentes da comisión paritaria.

Ás reunións da comisión poderán asistir con voz pero sen voto, os asesores de ámbalas representacións.

A comisión reunirse por requirimento de calquera das partes, e como mínimo unha vez cada seis meses.

Os asuntos sometidos á comisión paritaria revestirán o carácter de ordinario e extraordinario. Outorgarán a dita cualificación as partes asinantes do presente convenio. No primeiro suposto, a comisión deberá resolver no prazo de trinta días e no segundo suposto o prazo será de dez días.

Poderá proceder a convoca-la comisión paritaria calquera das partes que a integran e as consultas que se sometan a esta deberán inescusablemente ser presentadas ou avaladas por algunha das partes integrantes da dita comisión.

Determinanse como funcións fundamentais da comisión así constituída as que seguen:

- 1) Interpretación do convenio.
- 2) Vixilancia do cumprimento do convenio.
- 3) Recepción e distribución de informes sobre as materias que interesen ó sector: análise da situación económica, produtividade, emprego, formación profesional, etcétera.
- 4) Intervir nos supostos de inaplicación das condicións de traballo previstas no artigo 82.3 do Estatuto dos Traballadores.

Na primeira reunión da comisión paritaria, esta deberá determina-lo seu sistema de funcionamento de acordo co previsto no presente convenio.

2. Para o caso de que non se chegue a acordo na comisión paritaria, as partes asinantes do presente convenio comprométese a someterse ós procedementos extraxudiciais de solución de conflitos de traballo establecidos

no Acordo Interprofesional (AGA), subscrito entre a Confederación de Empresarios de Galicia (CEG) e as centrais sindicais Comisións Obreiras de Galicia (CC.OO.), Unión Xeral de Traballadores (UGT) e a Confederación Intersindical Galega (CIG), nos propios termos nos que no dito acordo están formulados. Iso, sen prexuízo de que en conflitos individuais se exerzan as accións que se consideren oportunas.

3. A inaplicación das condicións de traballo establecidas no art. 82.3 do ET deberá ir precedido dun período de consultas según o procedemento no art. 41.4 do ET. No caso de desacordo durante o período de consultas a discrepancia someterase á Comisión Paritaria do convenio, que disporá dun prazo máximo de sete días para pronunciarse, a contar dende que a discrepancia fora plantexada. Si a Comisión Paritaria do presente Convenio non acadase un acordo, as partes recorrerán ós procedementos extraxudiciais de solución de conflitos de traballo establecidos no Acordo Interprofesional Galego (AGA).

Capítulo III Organización do traballo

Artigo 7º.-Norma xeral.

A organización do traballo, de conformidade co previsto neste convenio, correspóndelle exclusivamente ó empresario, quen a levará a cabo a través do exercicio regular das súas facultades de organización económica e técnica, dirección e control do traballo e das ordes necesarias para a realización das actividades laborais correspondentes.

Artigo 8º.-A organización do traballo e a súa extensión.

A organización do traballo é competencia exclusiva da dirección, oíndo, cando sexa preceptivo, os/as delegados/as de persoal, de conformidade co previsto na lexislación vixente.

A organización do traballo estenderase, entre outras, ás cuestións seguintes:

1º.-Dirección e control dos traballos que efectúen as persoas traballadoras.

2º.-A determinación dos elementos necesarios (útiles e tarefas) para que a persoa traballadora poida acadar o rendemento adecuado á categoría profesional que desempeñe.

3º.-A esixencia de vixilancia, atención e dilixencia no coidado da maquinaria, instalacións e útiles encomendados ó/a traballador/a.

4º.-Todas aquelas tarefas que impliquen exercicio da potestade organizativa do empresario.

Capítulo IV Clasificación profesional

Artigo 9º.-Clasificación profesional.

As persoas traballadoras afectadas polo presente convenio, en atención ás funcións que desenvolvan e de acordo coas definicións que se especifican nos artigos seguintes, serán clasificados en grupos e, á súa vez, en categorías profesionais.

Artigo 10º.-Grupos profesionais.

O persoal que preste os seus servizos en ABSA estará comprendido en razón da función que desempeñe dentro dos grupos profesionais seguintes:

- a) Técnicos/as.
- b) Administrativos/as.
- c) Persoal de lonxa.
- d) Persoal de frío, mantemento e servizos xerais

Clasificación segundo a función:

Grupo A) Técnicos/as. Comprenderá á súa vez dous subgrupos coas seguintes categorías:

1º.-Técnicos/as titulados/as:

- a) Titulado/a superior.
- b) Titulado/a medio.

2º.-Técnicos/as non titulados/as:

- a) Xefe/a de máquinas.

Grupo B) Administrativos/as. Comprende as seguintes categorías:

- a) Xefe/a administrativo/a
- b) Técnico/a administrativo/a

c) Auxiliar.

Grupo C) Persoal de lonxa. Comprende as seguintes categorías:

a) Xefe/a de cancha.

b) Poxador/a.

c) Oficial de lonxa.

d) Axudante/a.

Grupo D) Persoal de frío, mantemento e servizos xerais. Comprende as seguintes categorías:

a) Maquinista.

b) Axudante/a de máquinas.

c) Especialista: condutor/a, operador/a de guindastre, carreteiro/a.

d) Peóns manipuladores/as ou estibadores/as.

e) Axudante de oficios varios.

Artigo 11º.-Polivalencia funcional.

As categorías especificadas anteriormente teñen carácter enunciativo e non implican a obriga de ter provistas todas elas, se a necesidade e o volume da industria non o require.

Sen embargo, toda persoa traballadora que realice as funcións especificadas na definición dunha categoría profesional determinada terá que ser remunerada, polo menos, coa retribución que a esta lle asigna o convenio colectivo.

Son, así mesmo, enunciativos os distintos cometidos sinalados a cada categoría ou especialidade, pois toda persoa traballadora da industria está obrigada a realizar cantas tarefas e operacións lle ordenen os seus superiores, dentro dos xerais cometidos propios da súa categoría profesional.

Artigo 12º.-Definicións.

A) Categorías profesionais do grupo técnico.

1. Titulado/a superior: é aquela persoa que, en posesión dun título superior expedido polo Estado, por medio das súas universidades ou escolas especiais oficiais ou legalmente recoñecidas, foi contratada pola empresa por mor do dito título profesional, realiza as funcións da súa profesión e é retribuída de maneira exclusiva ou preferente mediante soldo ou tanto alzado e sen suxeición, por conseguinte, á escala habitual de honorarios na profesión respectiva.

2. Titulado/a medio: é a que, posuíndo un título profesional e oficial de grao medio ou equivalente, presta os servizos da súa profesión desempeñando funcións propias deste, sempre que perciba a súa retribución na forma indicada para o/a técnico con título superior.

3. Técnico/a sen título: comprende o persoal que, sen título profesional ningún como requisito, pola súa preparación e recoñecida competencia e práctica en todas ou algunha das fases do proceso produtivo da empresa, exerce funcións de carácter directivo ou técnico especializado.

Compréndense neste subgrupo as seguintes categorías:

3.1. Xefe/a de máquinas: é aquela persoa que, con completos coñecementos de mecánica, está á fronte da sección de frío industrial da empresa, tendo ó seu cargo maquinistas e axudantes, organizando as súas quendas e asumindo a responsabilidade do debido funcionamento da súa sección.

B) Categorías profesionais do grupo administrativo.

No grupo profesional de empregados/as administrativos/as ou de oficinas considéranse comprendidos cantos en despachos e oficinas executan dunha maneira habitual funcións de facturación, contabilidade, despacho de correspondencia, arquivo, preparación de documentos, estatística e outros análogos.

Comprende este grupo as seguintes categorías:

1. Xefe/a administrativo/a: é a persoa que, con coñecementos completos do funcionamento de tódolos servizos administrativos, leva a responsabilidade e dirección total da marcha administrativa da empresa.

2. Técnico/a administrativo/a: é a persoa cun servizo ou sección ó seu cargo que, con iniciativa e responsabilidade restrinxida, executa algúns dos seguintes traballos: facturas e cálculos de estatística, transcripción en libros de contas correntes, diario maior ou corresponsais, redacción de correspondencia con iniciativa propia, liquidacións e cálculos das nóminas de salarios, soldos e operacións análogas, actúa directamente ás ordes do xefe/a administrativo/a e poderá ter ó seu cargo un/unha ou máis auxiliares.

3. Auxiliar: é a persoa sen iniciativa propia que se dedica a operacións elementais administrativas e, en xeral, ás puramente mecánicas inherentes ós traballos daquelas.

C) Categorías do grupo profesional de persoal de lonxa.

O referido grupo profesional confórmano as persoas traballadoras que desempeñan as seguintes funcións:

1. Xefe/a de cancha: é a persoa encargada de toda a actividade de lonxa, organiza e dirixe o traballo de todo o persoal asignado a esta sección, fixa as pautas e métodos que deben segui-los/as poxadores/as, distribúe o traballo e dirixe, en suma, tódalas operacións de clasificación, poxa e adxudicación de peixe en lonxa así como o mantemento desta.

1. Poxador/a: é a persoa traballadora responsable das poxas diarias de peixe, encargarse da ordenación destas así como da previa clasificación do peixe que se vaian poxar, utilizando criterios de baremación por calibrado e categorías de frescura.

2. Oficial de lonxa: é a persoa encargada do pesado e clasificación do peixe así como do seu traslado ás cámaras frigoríficas, ocuparse da confección dos albarás de venda de cada barco e do arquivo de facturas albarás e guías (traballos administrativos básicos). Asume, así mesmo, labores de reforzo ou substitución dos/as poxadores/as cando o volume de vendas ou a organización do traballo así o aconselle.

3. Axudante/a de lonxa: realizará labores do pesado e clasificación de peixe, ocuparse da introdución do peixe nas cámaras e do baldeo e limpeza tanto da lonxa como da maquinaria desta, así como dos labores de mantemento e pequenas reparacións do material de lonxa.

D) Categorías do grupo profesional de persoal de frío, mantemento e servizos xerais.

Son aquelas persoas traballadoras nas que predomina como característica a achega de facultades manuais e mecánicas propias dos oficios da industria do frío:

1. Maquinista: é a persoa traballadora capaz de efectua-lo desmontado e montado de tódolos órganos móbiles das máquinas ó seu coidado, así como a das válvulas, chaves de paso, canalizacións, etc.

Saberá realiza-lo empate de correas e, en fin, todo o necesario para conserva-las instalacións en disposición de marcha, evitando ou previndo avarías.

Deberá saber ler e interpreta-la lectura dos aparellos indicadores (termómetros, voltímetros, amperímetros, contadores, etc.), para lograr sempre o debido rendemento. Terá ademais os coñecementos mecánicos e de electricidade necesarios para a conservación, entretemento e manexo das máquinas e aparellos que teñan que utilizar ou que lle sexan confiados, realizando as pequenas reparacións que necesite a maquinaria ou instalacións da empresa.

2. Axudante/a de máquinas: é a persoa que axuda os/as maquinistas no cometido das súas funcións, podendo substituír a estes/as eventualmente; deberá saber le-los aparellos e verifica-los engraxes adecuados, así como a limpeza e conservación de máquinas e locais da sección. Se o permite o seu cometido son tamén funcións da súa incumbencia os propios do operador de guindastre, cando os guindastres se activen por procedemento eléctrico ou a estiba de xeo por outro procedemento mecánico calquera. Terá ademais os coñecementos prácticos básicos, tanto mecánicos como de electricidade necesarios para a conservación, entretemento e manexo das máquinas e aparellos que teñan que utilizar ou que lle sexan confiados, realizando por si mesmo (ou colaborando naquelas que requiran coñecementos especiais) as pequenas reparacións que necesite a maquinaria ou instalacións da empresa.

3. Especialista.

3.1 Conductor/a: é a persoa que, en posesión do carné de conducir necesario, se ocupa dos vehículos de tracción mecánica ou automóbiles postos en servizo pola empresa. Efectúa a carga, custodia, entrega e distribución dos xéneros, toma nota dos pedidos e cuida do cobro das vendas realizadas directa ou indirectamente. Nos vehículos frigoríficos coidará da temperatura do xénero transportado.

3.2. Operador/a de guindastre: é aquela persoa que está encargada do manexo e coidado dos guindastres, que se encarga da estiba do peixe e do xeo nos almacéns e cámaras, sempre por procedementos mecánicos, realizando as operacións de engraxe, limpeza de cintas, etc., para o perfecto funcionamento, poderá ser empregado durante a xornada en labores de peonaxe ou estiba.

3.3 Carreteiro/a: é aquela persoa que está encargada do manexo, coidado e conservación das carretillas elevadoras para levar a cabo a estiba e desestiba de produtos nas cámaras frigoríficas; cando as carretas non estean en funcionamento poderán ser empregados durante a xornada en labores de peonaxe.

4. Peón manipulador/a // estibador/a: é a persoa traballadora que ten ó seu coidado o manexo do peixe e todos aqueles labores inherentes a este, tanto nos peiraos como na lonxa ou nas cámaras, que se ocupará así mesmo do transporte e estiba do xeo ou das mercadorías e da limpeza e baldeo do posto de traballo ou calquera outro labor para a realización do cal se requira a achega de atención e esforzo.

5. Axudante/a de oficios varios: é a persoa traballadora que, sen calidades técnicas especiais, realiza traballos non especializados dentro do centro de traballo, limpa, baldea, realiza pequenas reparacións, colabora no tratamento do peixe, a súa estiba, carga ou descarga e, en xeral, calquera outro labor adecuado á súa capacidade e categoría profesional.

Capítulo V

Ingresos, período de proba, provisión de vacantes, cesamentos voluntarios

Artigo 13º.-Clasificación segundo permanencia na empresa.

O persoal que preste os seus servizos en ABSA clasificarase segundo a permanencia e de acordo co seu contrato de traballo en indefinido, persoal de campaña, interino e eventual:

1. Persoal indefinido.-O persoal indefinido ou fixo do cadro de persoal é o que presta o seu traballo na empresa dun modo permanente e continuo despois de superado o período de proba.

2. Persoal de campaña.-É o que se contrata para a prestación do traballo durante os períodos normais e completos das campañas de produción. Ten a consideración de campaña a título simplemente enunciativo e non limitativo as costeiras de bonito, lirio, xarda.

3. Persoal interino.-É o que se admite dun modo temporal para substituír unha persoa traballadora fixa que estea ausente por prestación de servizo militar, enfermidade, accidente, excedencia forzosa, etc. A duración da relación xurídico-laboral do persoal interino será a que esixan as circunstancias que motiven o seu nomeamento e, cumpridas as estipulacións contractuais, o contrato chegará á súa fin.

4. Persoal eventual.-É o que se contrata para atencións de duración limitada, extinguíndose a relación laboral cando cese a causa que motivou a súa admisión e a súa duración será dun máximo de seis meses nun período de doce meses.

5. Contrato de obra ou servizo determinado.-Os traballos de estiba ou desestiba de peixe ou xeo, de campañas, de atención de grandes pedidos, de tratamento especializado para a embalaxe, conservación e transporte de determinadas especies piscícolas ou o movemento de peixe con destino a pedidos de grandes maioristas, son tarefas con substantividade propia que poden cubrirse con contratos de obra ou servizo determinado.

6. A empresa informará o/a delegado/a ou delegados/as de persoal das contratacións realizadas.

Artigo 14º.-Ingresos.

O ingreso das persoas traballadoras axustarase ás normas legais e especiais sobre colocación, como se establece no artigo 16 do Estatuto dos traballadores.

Quedan excluídas as contratacións a través de ETT.

Artigo 15º.-Provisión de vacantes e ascensos.

Todo o persoal da empresa terá, en igualdade de condicións, preferencia para cubrir as vacantes ou prazas de nova creación de superior categoría que poidan producirse, salvo aquelas prazas que correspondan a persoal técnico, e aquelas que impliquen mando ou especial confianza como as xefaturas, de máquinas, administrativa ou de lonxa, e os postos de poxadores/as ou encargados/as que cubrirá libremente a dirección da empresa.

Os ascensos rexeranse, para tódalas categorías e en igualdade de condicións, conforme os seguintes criterios:

a) Polas regras xerais de existencia de vacantes, por razón de antigüidade, probas de aptitude e concurso das categorías inferiores, conxuntamente considerados os ditos conceptos.

b) Os/as delegados/as de persoal estudarán, conxuntamente coa empresa, as reclamacións ou peticións que se produzan en relación coas vacantes existentes. De non mediar acordo, resolverá a xurisdición laboral.

Antes de consolidar definitivamente a categoría superior, o persoal ascendido poderá ser sometido ó período de proba previsto no artigo 16º deste convenio; se a persoa traballadora non superase o período de proba, terá dereito a ser restituído ó seu anterior posto de traballo, coa categoría e salarios anteriores.

Non caberá a consolidación dunha categoría superior pola realización continuada no tempo de traballos propios desta, cando estes se realicen para suplir vacacións, excedencias, permisos ou IT´s, o que habilitará para a percepción da retribución que corresponda durante o período de prestación de tales servizos. De se constatar a realización de traballos de categoría superior durante seis meses continuados nun período de un ano, ou oito meses nun período de dous anos, ó/a traballador/a seralle recoñecida a categoría superior.

Artigo 16º.-Período de proba do persoal.

Os períodos de proba do persoal serán os seguintes:

1º.-Titulados/as superiores, medios e técnicos/as; 4 meses.

2º.-Técnicos/as administrativos/as; 2 meses.

3º.-Resto do persoal; 1 mes.

Artigo 17º.-Cesamentos voluntarios.

O persoal que voluntariamente desexe cesar na empresa deberá avisar cun mínimo de dous meses de antelación o persoal técnico e o cualificado ou que desempeñe xefaturas e, con quince días de antelación o resto do persoal. A omisión de aviso previo facultará a empresa para descontar na liquidación que percibirá a persoa traballadora as retribucións correspondentes ó tempo de aviso previo omitido, que non será de máis de 30 días de salarios.

Artigo 18º.-Traballos de maior e menor categoría.

Tódalas persoas traballadoras da empresa, calquera que sexa a súa categoría e titulación, colaborarán nas situacións de emerxencia que poidan xurdir, así como nos labores urxentes e necesarios para a seguridade do centro de traballo ou dos produtos almacenados, de acordo co criterio e baixo as ordes de quen desempeñe a dirección da empresa e logo de consulta co/a delegado/a ou delegados/as de persoal.

A persoa traballadora que realice traballos de categoría superior á que teña asignada, percibirá o salario correspondente a aquela durante o tempo que dure a dita situación.

Artigo 19º.-Traballos con capacidade diminuída.

A empresa procurará destinar a traballos adecuados ás súas condicións físicas, en caso de existir posto dispoñible, o persoal con capacidade diminuída pola idade, enfermidade que o incapacite para traballos específicos, ou outras circunstancias. A avaliación de riscos laborais considerará este suposto.

Capítulo VI

Tempo de traballo, descansos, vacacións, licencias e excedencias

Artigo 20º.-Xornada de traballo.

1. Duración.-A xornada efectiva de traballo en cómputo anual será de 1742 para os anos **2018 e 2019**.
2. Organización e distribución.-Anualmente, a empresa elaborará un calendario de traballo cunha distribución horaria básica, do que expoñerá un exemplar nun lugar visible de cada centro e dará conta ós/ás delegados/as de persoal.

En razón das especiais características da actividade da empresa, a distribución da xornada será irregular. Sen prexuízo da xornada exposta, páctase a flexibilidade no sentido de que, unha vez finalizadas as tarefas, entenderase igualmente finalizada a xornada, contabilizándose as horas non traballadas para os únicos efectos do cómputo que proceda para horas extras. Límitanse os topes mínimos e máximos de distribución seguintes: En cómputo diario non poderá excederse dun mínimo de cinco horas e dun máximo de dez horas; en cómputo semanal os límites non excederán de trinta e cinco a corenta e cinco horas.

Se desta distribución resultase unha cantidade superior a 40 horas semanais de traballo efectivo en cómputo bimensual, o exceso será compensado á persoa traballadora no seguinte bimestre con días libres, computando as horas traballadas incrementadas nun 75% e computando oito horas para cada día libre co fin de as acumular para o seu disfrute en días completos.

3. Persoal de lonxa, máquinas e mantemento.Establécese para este persoal un réxime de traballo a quendas, respectándose os límites fixados no punto anterior.
4. Persoal de oficina.-O horario do persoal de oficinas será de xornada continuada de mañá de 8:00 a 15:00 horas, en todo caso, e có fin de que as oficinas estean abertas tamén polas tardes, establécense quendas semanais para seren atendidas por unha persoa cada semana en horario de 09:00 a 13:30 e de 15:30 a 19:00 horas .
5. Traballos en domingos e festivos.-As funcións e traballos que teñan que se desenvolver en domingos e festivos ou durante todo o día realizaranse mediante quendas rotativas, computándose por períodos de catro semanas e os descansos disfrutaránse en días laborables, se é o caso, acumulando os excesos.

En caso excepcional de que nalgunha semana non se lle puidese conceder ó persoal o descanso correspondente, este será disfrutado no transcurso dos catorce días seguintes. As horas traballadas no devandito descanso incrementaranse nun 75 por 100.

O descanso mínimo entre xornadas será de 12 horas. Tódalas persoas traballadoras disfrutarán dun descanso semanal de polo menos 2 días continuados, salvo necesidades organizativas puntuais da empresa debidamente xustificadas.

6. Xornada continuada.-Cando a xornada de traballo se realice en forma continuada, as persoas traballadoras con xornada de 40 horas semanais disfrutarán de trinta minutos de descanso, e de vinte minutos de descanso en caso de xornadas inferiores a 40 horas semanais, que serán en todo caso retribuídos e non recuperables, debendo permanecer no recinto da factoría.

Non obstante, este precepto non poderá ser considerado como condición máis beneficiosa, dereito adquirido ou compromiso entre partes que opere automaticamente no caso de redución, legal ou convencional, da xornada de traballo, senón que as partes interesadas e lexitimadas neste convenio colectivo deberán renegociar o tempo de descanso e a súa consideración como de traballo efectivo, se é o caso.

7. Xornada de frigoríficos.-Para o persoal que traballe en cámaras frigoríficas, observarase ás limitacións de tempo de permanencia en cámaras fixadas pola normativa xeral, completándose a xornada normal en traballo para realizar no exterior das cámaras.
8. As persoas ás que o seu horario de traballo imposibilite o exercicio do dereito á conciliación da súa vida familiar, laboral e persoal, poderán solicitarlle por escrito á empresa modificacións respecto da distribución e organización da súa xornada de traballo. A empresa resolverá esas solicitudes, escoitada a representación sindical, no prazo de 10 días naturais e por escrito.

Artigo 21º.-Horas extraordinarias.

Ante a grave situación de paro existente, e co fin de facilita-lo emprego, quedan suprimidas as horas extraordinarias habituais.

Exceptúanse da norma anterior:

a) As horas extraordinarias esixidas pola reparación de sinistros ou outros danos extraordinarios e urxentes, así como os casos de risco de perda de materias primas e remate de tarefas de carga e descarga de produtos perecedoiros.

b) As horas extraordinarias que teñan a súa causa en pedidos ou períodos punta de produción, ausencias imprevistas, cambios de quendas e outras circunstancias de carácter estrutural derivadas da natureza perecedeira das materias que se tratan, así como a subministración de xeo ós barcos, manteranse sempre que non caiba a utilización das distintas modalidades de contratación temporal ou parcial previstas nas disposicións xerais.

As horas extraordinarias compensaranse mediante descansos retribuídos a razón dunha hora e corenta e cinco minutos de descanso por cada hora extraordinaria realizada, xuntaranse para facer xornadas completas. No caso de non ser posible o descanso dentro dos tres meses seguintes, serán aboadas na mesma proporción (1,75).

Artigo 22º.-Vacacións.

As vacacións para todo o persoal, sen distinción de categorías, serán de trinta días naturais, non menos de 22 días laborais, retribuídos e aboados sobre o salario total da táboa do convenio.

O cadro de distribución das vacacións fixarase nos dous primeiros meses de cada ano e expoñerase nese tempo nos taboleiros de anuncios, para coñecemento de todo o persoal.

As persoas traballadoras, a través do/a delegado/a de persoal, indicaranlle á empresa as datas do seu disfrute nos dous primeiros meses de cada ano. En caso de discrepancia, na fixación destas, 15 días (11 laborais) serán designados pola empresa e os quince restantes (11 laborais) polo/a traballador/a.

As vacacións iniciaranse en luns que non sexa festivo.

A liquidación das vacacións poderase efectuar para todo o persoal antes do comezo destas.

As vacacións non poderán ser compensadas en metálico.

Cando o período vacacional coincida no tempo cunha incapacidade temporal ou cos períodos de suspensión de contrato por risco durante o embarazo ou durante a lactación natural, por maternidade ou por paternidade, as persoas poderán gozar do dito período en data diferente, unha vez rematados os períodos de descanso aínda que o ano natural rematase. Nos casos de incapacidade temporal, o goce en período distinto será acordado entre as partes, isto co fin de adecualo ás necesidades das mesmas.

Artigo 23º.-Licencias e permisos.

A persoa traballadora, logo de aviso e xustificación, poderá ausentarse do traballo polo tempo e os motivos seguintes:

- 1º .- 15 días naturais para contraer matrimonio.
- 2º .- A duración doutras licencias baseadas en razóns de índole familiar consideraranse segundo as seguintes normas:
 - a. 4 días en caso de nacemento de fillo ou filla, falecemento, intervención cirúrxica ou enfermidade grave de parentes de primeiro grao de consanguinidade ou afinidade (pais, fillos/as, cónxuxe...), incluídos familiares de ata o 2º grao de consanguinidade ou afinidade que estean a cargo da persoa traballadora, ampliables a 6 días por razón da distancia. Para os graos de parentesco especificados anteriormente, 2 días por intervención cirúrxica sen hospitalización que precise de repouso domiciliario.

No suposto de enfermidade grave, a empresa reservarase o dereito de avaliar a gravidade desta.

- b. 3 días en caso de falecemento de parentes de segundo grao de consanguinidade ou afinidade (irmáns, avós/as, netos/as).

- 3º .- As licencias para o cumprimento de deberes públicos terán a duración máxima e a retribución económica que, en cada caso, fixen as disposicións legais que lles sexan aplicables.
- 4º .- As licencias para a asistencia a cursos de formación e perfeccionamento profesional, de carácter oficial ou homologada, terán a duración máxima en cada caso pola que teña fixada o curso que pretenda realizar.
- 5º .- Licencias non retribuídas por asuntos propios.

A concesión destas licencias estará subordinada ós intereses da empresa.

- 6º .- Cando concorran dúas ou máis circunstancias que dean dereito a licencias de distinta natureza, a persoa traballadora terá que optar por unha delas, sen que proceda a acumulación destas.
- 7º .- Consulta médica, o tempo necesario.
- 8º .- As traballadoras, por lactancia dun fillo menor de doce meses, terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións. A muller, pola súa vontade, poderá substituír este dereito por unha redución da súa xornada en unha hora coa mesma finalidade. Este permiso poderá ser disfrutado indistintamente pola nai ou o pai. Este permiso poderase acumular en días, e gozalo engadindo á suspensión do contrato por maternidade/paternidade.

Nos casos de partos múltiples cada crianza xerará unha hora de permiso.

Quen por razóns de garda legal teña ó seu coidado directo algún menor de doce anos ou persoa cunha discapacidade física, psíquica ou sensorial, que non desempeñe una actividade retribuída, terá dereito a una redución da xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario entre, ó menos, un oitavo e un máximo da metade da duración daquela.

A concreción horaria e o período de goce da redución de xornada, dentro da propia xornada, corresponde á persoa que a solicita podendo acumular o tempo de traballo en xornadas completas, aumentando os días de descanso semanal. O/a traballador/a deberá avisar previamente ao empresario con quince días de antelación a data en que se reincorporará á súa xornada ordinaria.

As solicitudes para o exercicio deste dereito daranse por aceptadas salvo que exista, no prazo de 10 días naturais, resposta en contrario por parte da empresa.

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

A redución de xornada contemplada no presente apartado constitúe un dereito individual dos/as traballadores/as, homes ou mulleres. No obstante, si dous ou máis traballadores/as da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

- 9º .- A concreción horaria e a determinación do período de disfrute do permiso de lactancia e da redución de xornada, previstos no punto anterior, corresponderá ó traballador, dentro da súa xornada ordinaria. O/a traballador/a deberá preavisar ó empresario con quince días de antelación a data na que se reincorporará á súa xornada ordinaria.

As discrepancias xurdidas entre empresa e traballador/a sobre a concreción horaria e a determinación dos períodos de disfrute previstos no punto anterior serán resoltas pola xurisdición competente a través do procedemento establecido pola Lei.

- 10º .- Permiso non retribuído por enfermidade grave. Os/as traballadores/as poderán optar a unha licenza de ate un mes de duración, de carácter non retribuída, nos seguintes casos:

Hospitalización prolongada por enfermidade grave de parentes de ate segundo grao, ou que convivan co/a traballador/a.

Acompañamento na asistencia médica de familiares de ate segundo grao, con enfermidade crónica ou discapacidade grave.

Non obstante, se cadrase máis de un traballador do mesmo Grupo ou Sección, a empresa poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento.

No non expresamente regulado neste artigo ámbalas partes remítense ó artigo 37 do Estatuto dos traballadores.

Artigo 24.-Suspensión do contrato, con reserva do posto de traballo.

Descanso por maternidade/paternidade, adopción e acollemento familiar, tanto preadoptivo como permanente. No suposto de parto, a suspensión do contrato terá una duración de dezaseis semanas, que se disfrutará de forma ininterrompida, ampliables no suposto de parto múltiple en dúas semanas máis por cada fillo a partir do segundo. O período de suspensión distribuirase a opción da interesada sempre que seis semanas sexan inmediatamente posteriores ó parto. En caso de falecemento da nai, o pai poderá facer uso da totalidade ou, no seu caso, da parte que reste do período de suspensión .

No obstante o anterior, e sen prexuízo das seis semanas inmediatas posteriores ó parto de descanso obrigatorio para a nai, no caso de que o pai e a nai traballen, esta, ó iniciarse o período de descanso por maternidade, poderá optar por que o pai disfrute dunha parte determinada e ininterrompida do período de descanso posterior ó parto ben de xeito simultáneo ou sucesivo co da nai, agás que no intre da súa efectividade a incorporación ó traballo da nai supoña un risco para a súa saúde.

Nos casos de parto prematuro e naqueles en que, por calquera outra causa, o neonato deba permanecer hospitalizado a continuación do parto, o período de suspensión, poderá computarse, a instancia da nai ou, no seu defecto, do pai, a partir da data da alta hospitalaria. Exclúense do dito cómputo as primeiras seis semanas posteriores ó parto, de suspensión obrigatoria do contrato da nai.

Nos supostos de adopción e acollemento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de ate seis anos, a suspensión terá una duración de dezaseis semanas ininterrompidas, ampliable no suposto de adopción ou acollemento múltiple en dúas semanas máis por cada fillo a partir do segundo, contadas á elección do/a traballador/a, ben a partir da decisión administrativa ou xudicial de acollemento, ben a partir da resolución xudicial pola que se constitúe a adopción. A duración da suspensión será, así mesmo, de dezaseis semanas nos supostos de adopción ou acollemento de menores maiores de seis anos de idade cando se trate de menores discapacitados ou que polas súas circunstancias e experiencias persoais ou que por provir do estranxeiro, teñan especiais dificultades de inserción social e familiar debidamente acreditadas polos servizos sociais competentes. No caso de que a nai e o pai traballen, o período de suspensión distribuirase a opción dos interesados, que poderán disfrutalo de xeito simultáneo ou sucesivo, sempre con períodos ininterrompidos e cos límites sinalados.

Nos casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, a suma dos mesmos non poderá exceder das dezaseis semanas previstas nos apartados anteriores ou das que correspondan en caso de parto múltiple.

Os períodos ós que se refire o presente artigo poderán disfrutarse en réxime de xornada completa ou a tempo parcial, previo acordo entre a empresa e o/s traballador/es afectado/s, nos termos que regulamentariamente se determinen.

Nos supostos de adopción internacional, cando sexa necesario o desprazamento previo dos pais ó país de orixe do adoptado, o período de suspensión, previsto para cada caso no presente artigo, poderá iniciarse ate catro semanas antes da resolución pola que se constitúe a adopción.

No suposto de risco durante o embarazo, nos termos previstos no artigo 26, apartados 2 y 3, da Lei 31/1995, de 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais, a suspensión do contrato finalizará o día en que se inicie a suspensión do contrato por maternidade biolóxica ou desapareza a imposibilidade da traballadora de reincorporarse ó seu posto anterior ou a outro compatible có seu estado.

1. Paternidade .-Nos supostos de nacemento de fillo/a, adopción ou acollemento de acordo co artigo 45.1.d) do Estatuto dos traballadores (E.T.), o traballador terá dereito á suspensión do contrato de traballo durante trece días ininterrompidos, ampliables en dous días máis por cada fillo a partir do segundo. Esta suspensión é independente do aproveitamento compartido dos períodos de descanso por maternidade, regulados no artigo 48.4. E.T.

No suposto de parto, a suspensión corresponde en exclusiva ao outro proxenitor. Nos supostos de adopción ou acollemento, este dereito corresponderá só a un dos proxenitores, a elección dos interesados; con todo, cando o período de descanso regulado no artigo 48.4 sexa gozado na súa totalidade por un dos proxenitores, o dereito á suspensión por paternidade unicamente poderá ser exercido polo outro.

O traballador que exerza este dereito poderá facelo:

- A. Durante el período comprendido dende a finalización do permiso por nacemento de fillo, ou dende a resolución xudicial pola que se constitúe a adopción ou a partir da decisión administrativa ou xudicial de acollemento, ata que finalice a suspensión do contrato regulada no art. 48.4 del ET ou,
- B. Inmediatamente logo da finalización da devandita suspensión.
- C. Poderá disfrutarse en réxime de xornada completa ou en réxime de xornada parcial dun mínimo do 50%, de acordo coa empresa.

O traballador deberá comunicar ao empresario o exercicio deste dereito cunha antelación mínima de un mes a fin de evitar trastornos organizativos.

Durante o período da suspensión o traballador percibirá a prestación de paternidade nos termos e condicións establecidos na Lei Xeral de Seguridade Social.

No caso de parto, adopción ou acollemento múltiple, este período ampliarase en dous días máis por cada fillo a partir do segundo.

Artigo 25º.-Excedencias.

A excedencia pode ser voluntaria ou forzosa. E.T.

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

2. - O/a traballador/a con polo menos unha antigüidade na empresa dun ano ten dereito a que se lle recoñeza a posibilidade de se situar en excedencia voluntaria por un prazo non menor a catro meses e non maior a cinco anos. Este dereito só poderá ser exercido outra vez pola mesma persoa traballadora se transcorreron catro anos desde o final da anterior excedencia.

3. - Os/as traballadores/as terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a tres anos para atender ao coidado de cada fillo, tanto cando o sexa por natureza, como por adopción, ou nos supostos de acollemento, tanto permanente como preadoptivo, aínda que estes sexan provisionais, a contar desde a data de nacemento ou, se é o caso, da resolución xudicial ou administrativa.

Tamén terán dereito a un período de excedencia, de duración non superior a tres anos, os/as traballadores/as para atender ao coidado dun familiar ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente, enfermidade ou discapacidade non poida valerse por si mesmo, e non desempeñe actividade retribuída.

A excedencia contemplada no presente apartado, cuxo período de duración poderá gozarse de forma fraccionada, constitúe un dereito individual dos traballadores, homes ou mulleres. Non obstante, se dous ou máis traballadores/as da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

Cando un novo suxeito causante dese dereito a un novo período de excedencia, o inicio desta dará fin ao que, se é o caso, se viñese disfrutando.

O período en que o traballador permaneza en situación de excedencia conforme ao establecido neste artigo será computábel para efectos de antigüidade e o/a traballador/a terá dereito á asistencia a cursos de formación profesional, á participación dos cales deberá ser convocado/a pola empresa, especialmente con ocasión da súa reincorporación. Durante os primeiros dous anos terán dereito á reserva do seu posto de traballo. Transcorrido o devandito prazo, a reserva quedará referida a un posto de traballo do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente.

Non obstante, cando o/a traballador/a forme parte dunha familia que teña recoñecida oficialmente a condición de familia numerosa, a reserva do seu posto de traballo estenderase ata o máximo dos tres anos.

Capítulo VII

Réxime retributivo

Artigo 26º.-Aumento por anos de servizo.

Con efectos do 1 de xullo de 2002, o concepto, a extinguir, de antigüidade, será substituído, coa seguinte regulación:

A partir do 30 de xuño de 2002, a antigüidade desaparece e as persoas traballadoras deixarán de devengala. Tomando como referencia a devandita data, determinarase a parte proporcional do trienio que cada traballador/a tivese en curso de adquisición, co fin de deixar establecida a cantidade que se reputará consolidada a título individual.

A cantidade consolidada ó mencionado 30 de xuño do ano 2002 pasará a formar parte integrante do concepto retributivo denominado «complemento ad personam» e non poderá ser obxecto de compensación ou absorción con ningunha outra das retribucións do convenio colectivo e cada ano terá o mesmo aumento porcentual que teña o salario base do convenio colectivo, incluída, se é o caso, a cláusula de revisión.

Artigo 27º.-Complemento de permanencia.

A partir do 1 de xullo de 2002 as persoas traballadoras devengarán por cada tres anos de permanencia ininterrompida na empresa o denominado complemento de permanencia, que consistirá nunha cantidade a tanto alzado para **2018, de 58,45 Euros**, que se aboará a partir do mes de cumprimento de cada trienio de permanencia na empresa, co límite de 10 trienios. Para as persoas traballadoras que o 1 de xullo de 2002 figuren no cadro de persoal da empresa será esta data a que se tome como inicial para os efectos de cómputo do complemento de permanencia.

Este complemento terá unha revisión salarial segundo se contempla no punto 1º da Disposición Adicional Segunda.

Artigo 28º.-Complemento de quendas/dispoñibilidade, nocturnidade, e traballo en domingos-festivos.

1.- *Complemento de quendas/dispoñibilidade.* Tódalas persoas traballadoras sometidas a réxime de traballo a quendas ou que, en atención ás especiais características do seu posto de traballo, se vexan afectadas por unha distribución irregular de xornada e a permanencia en situación de dispoñibilidade para a atención de necesidades puntuais ou urxentes da empresa percibirán por tal concepto unha retribución mensual para 2018, de **58,45 Euros**. Non terá en ningún caso a consideración de traballo a quendas a xornada continuada do persoal de oficina.

2.- *Complemento de nocturnidade.* Os/as traballadores/as que desempeñen parte da súa xornada laboral entre as 00:00 horas e as 06:00 horas percibirán en concepto de plus de nocturnidade a cantidade de **58,45 Euros**. Dito plus estará vinculado ó desenrole de parte da xornada dentro da mencionada franxa horaria.

3.- *Traballo en festivos.* Por traballar en días festivos, percibirase a cantidade de **80,00 Euros** por xornada completa, ou parte proporcional segundo as horas traballadas, en calquera caso non se percibirá menos da metade da mencionada cantidade.

4.- *O persoal con categoría de auxiliar, peón manipulador/a, auxiliar, e axudante,* percibirá un complemento de **23,67 €/mes** (14 pagas) a partir dos 18 meses de prestación de servizos na empresa.

Os complementos recollidos neste artigo terán unha revisión salarial segundo se contempla na Primeira e Segunda das Disposicións Adicionais.

Artigo 29º.-Gratificacións extraordinarias.

Toda persoa traballadora terá dereito a dúas mensualidades en concepto de pagas extraordinarias, consistentes no equivalente a trinta días cada unha delas do salario fixado na táboa do convenio, incrementado, se é o caso, cos conceptos de complemento ad personam (que englobará tanto a antigüidade consolidada como os complementos salariais recoñecidos como condición máis beneficiosa) e complemento de permanencia. Aboarase nos meses de xullo e decembro.

As situacións de I.T., derivadas de accidente laboral ou enfermidade profesional non afectarán á percepción íntegra das pagas extraordinarias.

Artigo 30º.-Devengo das gratificacións extraordinarias.

Ó persoal que ingresase no transcurso do ano ou que cesase durante este, aboaránselle as dúas gratificacións extraordinarias de xullo e decembro en relación co tempo transcorrido desde a data do seu ingreso, para os primeiros, ou desde a última paga devengada, para os segundos, para o cal a fracción de mes se computará como unidade completa.

Artigo 31º.-Pagamento do salario.

O pagamento do salario farase no lugar de traballo por períodos mensuais, en efectivo ou por calquera dos medios habituais, talón, cheque, transferencia bancaria. Cando se opte por efectuar-lo pagamento mediante transferencia bancaria, o aboamento en conta corrente ou libreta do/da traballador/a producirase na data habitual de pagamento.

O/a traballador/a poderá solicitar anticipos á conta do salario devengado.

Artigo 32º.-Axudas de custo e quilometraxe.

As axudas de custo para o persoal que por razóns de organización da empresa deba efectuar por orde desta desprazamentos fóra do Concello de Burela acadarán, para tódalas categorías profesionais, as seguintes contías:

-Axuda de custo completa, 30 Euros.

-Media axuda de custo, 15 Euros.

A persoa traballadora que por necesidades organizativas da empresa e logo de autorización desta, teña que se desprazar fóra do centro de traballo empregando o seu propio vehículo, percibirá por este concepto a suma de 0,25 Euros por quilómetro.

2. Se por motivos de desprazamento, fose necesario pernoitar fóra da localidade en que radica o centro de traballo, a empresa adiantará a cantidade estimada do custo dos gastos, realizando o aboamento total ou, se é o caso, a diferenza previa entrega de factura acreditativa do gasto.

Capítulo VIII

Réxime disciplinario, faltas e sancións

Artigo 33º.-Facultade para sancionar.

As persoas traballadoras poderán ser sancionados pola dirección da empresa de acordo coa gradación de faltas e sancións que se establecen nos artigos seguintes.

Artigo 34º.-Clasificación das faltas.

Toda falta cometida por unha persoa traballadora clasificarase, atendendo á súa importancia, transcendencia e intención, en leve, grave ou moi grave.

Artigo 35º.-Faltas leves.

Consideraranse faltas leves as seguintes:

1. As de erro, demora ou negligencia na execución de calquera traballo que non produza perturbación no servizo encomendado.
2. As de puntualidade inferior a quince minutos, sempre que da demora non se derive prexuízo para o servizo que teña que prestar, caso no que terá a consideración de falta grave.
3. Abandona-lo traballo sen motivo xustificado, aínda que sexa por breve tempo. Se como consecuencia disto se lle ocasionase prexuízo dalgunha consideración á empresa ou fose causa de accidente para os seus compañeiros de traballo, esta falta será considerada como grave ou moi grave, segundo os casos.
4. As discusións cos/as compañeiros/as de traballo. Se tales discusións quebrasen a orde e a disciplina do persoal da empresa, poderán ser consideradas como falta grave.
5. Pequenos descoidos na conservación dos materiais, útiles e ferramentas que a persoa traballadora utilice no seu cometido ou teña ó seu cargo.
6. Falta de aseo ou limpeza persoal que non produza queixa dos/as compañeiros/as de traballo.
7. Faltar ó traballo un día ó mes sen causa xustificada.

Artigo 36º.-Faltas graves.

Consideraranse faltas graves as seguintes:

1. Máis de tres faltas de puntualidade na presentación no posto de traballo non xustificadas e cometidas no período de dous meses. Abondará cunha soa falta cando tivese que relevar un ou a unha compañeira ou cando, como consecuencia desta, se lle causase prexuízo dalgunha consideración á empresa.
2. Faltar dun a tres días ao traballo durante un período de trinta días sen causa que o xustifique.

Abondará cunha soa falta cando tivese que relevar a un ou a unha compañeira ou cando, como consecuencia desta, se causase prexuízo dalgunha consideración á empresa.

3. Non comunicar coa puntualidade debida os cambios experimentados na familia que poidan afectar á Seguridade Social ou ás retencións sobre salarios que se deban practicar para o seu posterior ingreso na Delegación de Facenda correspondente. Tanto a falta como o falseamento malicioso destes datos, consideraranse como falta laboral moi grave.
4. Non comunica-lo cambio de domicilio que experimente unha persoa traballadora nun prazo de quince días.
5. Entregarse a xogos ou distraccións durante o tempo de traballo.
6. Neglixencia ou descoido no traballo que afecte á boa marcha deste.
7. A imprudencia grave en actos de servizo, se implicase risco de accidente para el/ela ou para os/as seus/súas compañeiros/as ou perigo de avaría para as instalacións, poderá ser considerada como falta moi grave.
8. A simple desobediencia ós superiores en calquera materia de servizo, incluído a resistencia e obstrución a novos métodos de traballo. Se implicase quebranto manifesto da disciplina ou dela se derivase prexuízo para a empresa ou para os/as compañeiros/as de traballo, poderá ser considerada como falta moi grave.
9. As faltas de aseo e limpeza que produzan queixas xustificadas dos/as compañeiros/as de traballo.
10. A repetición de faltas leves dentro dun semestre aínda que sexan de distinta natureza.

Artigo 37º.-Faltas moi graves.

Consideraranse faltas moi graves as seguintes:

1. Máis de dez faltas non xustificadas de puntualidade cometidas nun período de catro meses, ou vinte en oito meses.
2. As faltas inxustificadas ao traballo durante tres días consecutivos ou cinco alternos nun período dun mes.
3. A diminución voluntaria e continuada no rendemento normal do traballo.

4. A reincidencia en faltas de insubordinación ou disciplina no cumprimento do servizo, considerándose como tal a negativa a efectua-lo traballo ordenado.
5. Causar accidentes graves por negligencia ou imprudencia inescusable.
6. A continuada e habitual falta de aseo e limpeza, de tal índole que produza queixas xustificadas dos/as seus/súas compañeiros/as de traballo.
7. A embriaguez e o estado derivado do consumo de drogas durante o traballo.
8. Violar o segredo da correspondencia ou documentos reservados da empresa ou dos/as seus/súas compañeiros/as de traballo, así como revelar, a elementos estraños á empresa, datos de reserva obrigada.
9. A negligencia, a fraude, a deslealdade ou o abuso de confianza nas xestións encomendadas e o furto ou roubo, tanto ós/ás seus/súas compañeiros/as de traballo como á empresa ou a calquera outra persoa dentro das dependencias da empresa ou durante o traballo en calquera outro lugar.
10. Facer desaparecer, inutilizar, estragar ou causar desperfectos en materiais e útiles, ferramentas, maquinaria, aparellos, pesca que se almacene, trebellos e documentos da empresa.
11. A ocultación maliciosa de erros propios que causen prexuízos á empresa, así como a ocultación ó xefe respectivo dos incidentes ou demoras producidos no traballo, causante de danos graves.
12. Non dar conta inmediata ó/á xefe/a de calquera avaría ou accidente que ocorra na maquinaria de frío, cámaras de conxelación ou instalacións.
13. Os malos tratos de palabra ou obra, abuso de autoridade ou falta grave de respecto e consideración ós/ás seus/súas xefes/as ou ós seus familiares, así como ós/ás seus/súas compañeiros/as e subordinados/as.
14. A reincidencia en falta grave, aínda que sexa de distinta natureza, sempre que se cometan no período dun semestre e fosen sancionadas.

Artigo 38º.-Réxime sancionador.

3. Correspóndelle á empresa a facultade de impor sancións nos termos do estipulado no presente convenio. A sanción de faltas graves e moi graves requirirá comunicación por escrito tanto a persoa traballadora como ós/ás representantes das persoas traballadoras, facendo constar a data e os feitos que a motivaron. Imposta a sanción, o seu cumprimento poderase dilatar ata seis meses despois da data de imposición.

Artigo 39º.-Sancións.

As sancións máximas que se lles poderán impor ós/ás que incorran nas faltas serán as seguintes:

a) Por faltas leves:

- Amoestación verbal.
- Amoestación por escrito.
- Suspensión de emprego e soldo dun ou dous días.

b) Por faltas graves:

- Amoestación por escrito.
- Suspensión de emprego e soldo de tres a sesenta días.

c) Por faltas moi graves:

- Suspensión de emprego e soldo de sesenta e un días a cento vinte días.
- Despedimento.

Artigo 40º.-Prescripción.

Faltas leves: dez días. Faltas graves: vinte días. Faltas moi graves: sesenta días. Todas elas a partir da data en que a empresa tivo coñecemento da súa comisión e, en todo caso, ós seis meses de teren cometido.

Capítulo IX Seguridade e hixiene

Artigo 41º.-Obrigas xerais.

No referente a este punto observarase en todo momento o disposto na lexislación vixente e en especial, o sinalado na Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais e a súa normativa de desenvolvemento.

Artigo 42º.-Vestuario.

A empresa proverá anualmente o persoal de lonxa, máquinas e mantemento ou servizos xerais do seguinte vestuario de uso obrigatorio durante a xornada laboral:

a) Dúas fundas ou roupas similares, unha chaqueta impermeable e un par de botas de traballo para todo o persoal, así como un par de botas de cana alta para os/as que traballen en labores de baldeo ou en contacto con xeo.

b) Poñeranse á disposición do persoal que traballe de modo habitual en cámaras de frío equipos completos de chaqueta e pantalón ou funda completa isotérmica acordes ás temperaturas a que se vexan sometidos/as.

Capítulo X Previsión social complementaria**Artigo 43º.-Incapacidade temporal.**

Nas situacións de IT, a empresa complementará as prestacións devengadas pola persoa traballadora de acordo co seguinte cadro:

a) As prestacións por Incapacidade temporal derivadas de enfermidade común ou accidente non laboral sen hospitalización serán complementadas, ata alcanza-lo 90% do salario correspondente ó/a traballador/a e durante todo o período de duración da I.T. No caso de que medie hospitalización da traballador/a, as prestacións serán complementadas pola empresa ata alcanza-lo 100% do salario que corresponda á persoa traballadora. Dito complemento do 100% farase dende o inicio da hospitalización e manterase durante un máximo de 12 meses dende o alta hospitalaria, esgotado este período voltaráse a complementar ata o 90% .

b) As prestacións da Seguridade Social derivadas de accidente laboral, e enfermidade profesional, requiran ou non hospitalización, serán complementadas pola empresa ata alcanza-lo 100% do salario que corresponda á persoa traballadora durante todo o período de duración da I.T..

Artigo 44º.-Seguro de accidentes.

A empresa, mediante a subscripción das correspondentes pólizas, cubrirá os seguintes riscos das persoas traballadoras:

a) Falecemento e invalidez permanente en grao de absoluta por accidente laboral ou enfermidade profesional, **41.208 Euros**.

b) Invalidez permanente en grao de total derivada de accidente laboral ou enfermidade profesional, **30.906 Euros**.

Estas cantidades serán de aplicación a partir da revisión da actual póliza, un mes dende a data de sinatura deste convenio.

Artigo 45º.-Xubilación parcial e anticipada.

As partes acordan fomentar o uso do contrato de relevo. A partir da publicación deste convenio, aplicarase a normativa vixente sobre xubilación parcial e contrato de relevo en todos os supostos en que sexa solicitada polos/as traballadores/as.

Xubilación anticipada. Os/as traballadores/as poderán xubilarse anticipadamente sempre que reúnan os requisitos contemplados na normativa vixente, a empresa contratará a un/ha traballador/a que o/a substitúa.

Disposicións adicionais

Primeira.-Incrementos salariais durante a vixencia do presente convenio:

Incremento para o ano 2018:

-Para o primeiro ano de vixencia, o período que vai dende o 1 de xaneiro ó 31 de decembro de 2018, aos conceptos retributivos actualizados do ano 2017 aplicaráselles o incremento do 2%.

Incremento para o ano 2019:

-Para o segundo ano de vixencia, o período que vai dende o 1 de xaneiro ó 31 de decembro de 2019 aplicaráselles, aos conceptos retributivos e táboa salarial que resultan do 2018, o incremento do 2%.

Segunda.-Revisión salarial.

Para o caso de que o IPC real estatal a 31 de decembro de 2018, rexistre un incremento superior ó 1%, efectuarase unha revisión salarial no exceso da cifra indicada con efectos retroactivos dende o 1 de xaneiro de 2018.

Para o caso de que o IPC real estatal a 31 de decembro de 2019, rexistre un incremento superior ó 1%, efectuarase unha revisión salarial no exceso da cifra indicada con efectos retroactivos dende o 1 de xaneiro de 2019.

Terceira.-Lexislación complementaria. No non contemplado neste convenio estarase ó disposto no Estatuto dos Traballadores e demais lexislación de aplicación.

ANEXO: TABOA SALARIAL 2018

TÉCNICOS	S.B./Mes
TITULADO SUPERIOR	1.481,72
TITULADO MEDIO	1.336,85
XEFE DE MÁQUINAS	1.434,84
PERSOAL ADMINISTRATIVO	
XEFE ADMINISTRATIVO	1.434,84
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	1.011,58
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	875,24
PERSOAL DE LONXA	
XEFE DE CANCHA	1.434,84
POXADOR	1.235,99
OFICIAL DE LONXA	956,19
AXUDANTE DE LONXA	875,24
FRIO, MANTEMENTO E SERVICIOS XERAIS	
MAQUINISTA	956,19
ESPEC. CONDUCTOR, GUINDASTREIRO	956,19
PEON MANIPULADOR/ESTIBADOR	875,24
AXUDANTE DE MÁQUINAS	875,24
AXUDANTE OFICIOS VARIOS / PEON ORDINARIO	875,24

R. 1392

EXCMA. DEPUTACIÓN PROVINCIAL DE LUGO

SERVIZO DE CONTRATACIÓN E FOMENTO. UNIDADE DE OBRAS E PLANS

Anuncio

ADXUDICACIÓN DE CONTRATO

CONTRATACIÓN OBRA: SARRIA.- REHABILITACIÓN DE FIRME LU-P-5602 "DE SAMOS, POR PINTÍN, A SARRIA", P.K. 11+830 - 15+480.

Entidade adxudicadora:

- a) Organismo: Deputación Provincial de Lugo
- b) Dependencia que tramita o expediente: Servizo de Contratación e Fomento. Unidade de Obras e Plans.
- c) Nº de expediente: EX057OB-PERF 17/19-AB
- d) Dirección web.: Plataforma contratación del sector público (<https://contrataciondelestado.es>)

Obxecto do contrato :

- a) Tipo: Contrato de obras.

Descrición do obxecto: SARRIA.- REHABILITACIÓN DE FIRME LU-P-5602 "DE SAMOS, POR PINTÍN, A SARRIA", P.K. 11+830 - 15+480.

CPV: 45233223-8 Traballos de repavimentación de estradas.

Medio publicación anuncio licitación: Boletín Oficial de la Provincia nº 020 do 25 de xaneiro de 2018 e Plataforma contratación del sector público (<https://contrataciondelestado.es>)

1. Tramitación e procedemento:

- a) Tramitación: Ordinaria.

b) Procedemento: Aberto.

c) Orzamento base da licitación:

Importe neto 209.435,97 euros. IVE (21%) 43.981,55 euros. Importe total: 253.417,52 euros.

a) Data de adxudicación:18 de maio de 2018

b) Contratista: OVISA PAVIMENTOS Y OBRAS SLU

c) Importe neto: 143.044,00 € e 30.039,24 € de IVE,. Importe total: 173.083,24 €

d) Melloras: 550 metros de lonxitude a pavimentar e sinalizar horizontalmente, coas características definidas la cláusula 10.2 do prego de CAP.

e) Plan de Comunicación: 3.600,00 € e 756,00 € de IVE

f) Prazo de execución: 3 MESES

Lugo, a 25 maio de 2018 .O SECRETARIO. Cristobal Víctor Fraga Bermejo.

R. 1454

Anuncio

ADXUDICACIÓN DE CONTRATO

CONTRATACIÓN OBRA: NAVIA DE SUARNA.- REHABILITACIÓN DE FIRME LU-P-3501 "DA LU-722, POR PARADELA, A ALTO DO RESTELO", P.K. 7+750-10+457; LU-P-3509 "DE NAVIA, POR VIRIGO, A ALTO DE LABIADAS", P.K. 4+375-9+518 E LU-P-3512 "DE CANCELADA DA SERRA, POR SON E ROBLEDO, Á LU-722",P.K. 0+000 -2+260

Entidade adxudicadora:

a) Organismo: Deputación Provincial de Lugo

b) Dependencia que tramita o expediente: Servizo de Contratación e Fomento. Unidade de Obras e Plans.

c) Nº de expediente: (EX035OB-PERF 17/19-AB)

d) Dirección web: Plataforma contratación del sector público (<https://contrataciondelestado.es>)

Obxecto do contrato :

a) Tipo: Contrato de obras.

Descrición do obxecto: NAVIA DE SUARNA.- REHABILITACIÓN DE FIRME LU-P-3501 "DA LU-722, POR PARADELA, A ALTO DO RESTELO", P.K. 7+750-10+457; LU-P-3509 "DE NAVIA, POR VIRIGO, A ALTO DE LABIADAS", P.K. 4+375-9+518 E LU-P-3512 "DE CANCELADA DA SERRA, POR SON E ROBLEDO, Á LU-722",P.K. 0+000 -2+260

CPV: 45233223-8 Traballos de repavimentación de estradas.

Medio publicación anuncio licitación: Boletín Oficial de la Provincia nº 020 do 25 de xaneiro de 2018 e Plataforma contratación del sector público (<https://contrataciondelestado.es>)

1. Tramitación e procedemento:

a) Tramitación: Ordinaria.

b) Procedemento: Aberto.

c) Orzamento base da licitación:

Importe neto 437.047,21 euros. IVE (21%) 91.779,91 euros. Importe total: 528.827,12 euros.

a) Data de adxudicación:18 de maio de 2018

b) Contratista: OVISA PAVIMENTOS Y OBRAS SLU

c) Importe neto: 295.660,00 € e 62.088,60 € de IVE,. Importe total: 357.748,60 €

d) Melloras: 1.050 metros de lonxitude a pavimentar e sinalizar horizontalmente, coas características definidas la cláusula 10.2 do prego de CAP.

e) Plan de Comunicación: 8.750,00 € e 1.837,50 € de IVE

f) Prazo de execución: 3 MESES

Lugo, a 25 maio de 2018 .O SECRETARIO. Cristobal Víctor Fraga Bermejo.

R. 1455

Anuncio

ADXUDICACIÓN DE CONTRATO

CONTRATACIÓN OBRA: GUITIRIZ.-REHABILITACIÓN DE FIRME LU-P-2301 "DE GUITIRIZ A VILARES", P.K. 5+060 – 7+430 (EX023OB-PERF 17/19-AB),

Entidade adxudicadora:

- a) Organismo: Deputación Provincial de Lugo
- b) Dependencia que tramita o expediente: Servizo de Contratación e Fomento. Unidade de Obras e Plans.
- c) Nº de expediente: EX023OB-PERF 17/19-AB
- d) Dirección web: . Plataforma contratación del sector público (<https://contrataciondelestado.es>)

Obxecto do contrato :

- a) Tipo: Contrato de obras.

Descrición do obxecto: GUITIRIZ.-REHABILITACIÓN DE FIRME LU-P-2301 "DE GUITIRIZ A VILARES", P.K. 5+060 – 7+430 (EX023OB-PERF 17/19-AB),

CPV: 45233223-8 Traballos de repavimentación de estradas.

Medio publicación anuncio licitación: Boletín Oficial de la Provincia nº 020 do 25 de xaneiro de 2018 e Plataforma contratación del sector público (<https://contrataciondelestado.es>)

1. Tramitación e procedemento:

- a) Tramitación: Ordinaria.
- b) Procedemento: Aberto.
- c) Orzamento base da licitación:

Importe neto 136.559,76 euros. IVE (21%) 28.677,55 euros. Importe total: 165.237,31 euros.

- a) Data de adxudicación:18 de maio de 2018

- b) Contratista: CONSTRUCCIONES LEONARDO MIGUELEZ SL

- c) Importe neto: 90.593,00 € e 19.024,53 € de IVE,. Importe total: 109.617,53 €

d) Melloras: 75 metros de lonxitude a pavimentar e sinalizar horizontalmente, coas características definidas na cláusula 10.2 do prego de CAP.

- e) Plan de Comunicación: 1.000,00 € e 210,00 € de IVE

- f) Prazo de execución: 3 MESES

Lugo, a 25 maio de 2018 .O SECRETARIO. Cristobal Víctor Fraga Bermejo.

R. 1456

Anuncio

ADXUDICACIÓN DE CONTRATO

CONTRATACIÓN OBRA: A FONSGRADA.- REHABILITACIÓN DE FIRME LU-P-1905 "DE VILARDÍAZ A CARBALLIDO", P.K. 7+130 – 9+040" E LU-P-1909 "DE CARBALLIDO A VEGA DE LOGARES", P.K. 0+000 – 9+255 (EX019OB-PERF 17/19-AB)

Entidade adxudicadora:

- a) Organismo: Deputación Provincial de Lugo
- b) Dependencia que tramita o expediente: Servizo de Contratación e Fomento. Unidade de Obras e Plans.
- c) Nº de expediente: (EX019OB-PERF 17/19-AB)

d) Dirección web.: Plataforma contratación del sector público (<https://contrataciondelestado.es>)

Obxecto do contrato :

a) Tipo: Contrato de obras.

Descrición do obxecto: A FONSAGRADA.- REHABILITACIÓN DE FIRME LU-P-1905 "DE VILARDÍAZ A CARBALLIDO", P.K. 7+130 - 9+040" E LU-P-1909 "DE CARBALLIDO A VEGA DE LOGARES", P.K. 0+000 - 9+255 (EX0190B-PERF 17/19-AB)

CPV: 45233223-8 Traballos de repavimentación de estradas.

Medio publicación anuncio licitación: Boletín Oficial de la Provincia nº 020 do 25 de xaneiro de 2018 e Plataforma contratación del sector público (<https://contrataciondelestado.es>)

1. Tramitación e procedemento:

a) Tramitación: Ordinaria.

b) Procedemento: Aberto.

c) Orzamento base da licitación:

Importe neto 396.273,91 euros. IVE (21%) 83.217,52 euros. Importe total: 479.491,43 euros.

a) Data de adxudicación: 18 de maio de 2018

b) Contratista: FRANCISCO GOMEZ Y CIA SL

c) Importe neto: 275.093,00 € e 57.769,53 € de IVE,. Importe total: 332.862,53 €

d) Melloras: 610,82 metros de barreira metálica de seguridade, ocoas características definidas la cláusula 10.2 do prego de CAP.

e) Plan de Comunicación: 4.359,01 € e 915,39 € de IVE

f) Prazo de execución: 3 MESES

Lugo, a 25 maio de 2018 .O SECRETARIO. Cristobal Víctor Fraga Bermejo.

R. 1457

CONCELLOS

BECERREÁ

Anuncio

EXPOSICIÓN AO PÚBLICO

Por Decreto da Alcaldía, de data 23/05/2018, prestouse aprobación inicial ao padrón correspondente ao mes de abril do 2018 do prezo público pola prestación do servizo de axuda a domicilio.

Conforme ao disposto no artigo 102.3 da Lei Xeral Tributaria, por medio do presente ponse en coñecemento dos contribuíntes obrigados ao pago do prezo público, que dispoñen dun prazo de quince días, contados a partir da publicación do presente edicto no Boletín Oficial da Provincia, ao obxecto de que poidan ser examinados e presenta-las reclamacións que estimen pertinentes, entendéndose elevados a definitivos se, transcorrido o prazo de exposición pública, non se formulara ningunha reclamación contra os mesmos.

Así mesmo, e de conformidade co artigo 253.1 da Lei Xeral Tributaria, poderán interpoñer recurso de reposición ante a Xunta de Goberno Local no prazo dun mes, que comezará a contar dende o día seguinte ao da finalización do período voluntario de pagamento.

Contra a resolución expresa ou presunta do recurso de reposición que no seu caso se formule, poderá interpoñerse recurso contencioso-administrativo na forma e nos prazos que a tal efecto se establecen na Lei Reguladora da referida xurisdicción.

Non obstante, poderán interpoñer calquera outro recurso que consideren oportuno.

ANUNCIO DE COBRANZA

De conformidade co disposto no artigos 24 e 25 do Regulamento xeral de recadación (R.D. 939/2005), do 29 de xullo, fíxase como prazo de ingreso, en período voluntario, ata o 23/07/2018. Para o cobro dos mesmos, os contribuíntes que teñan domiciliados os recibos, estes seranlles cargados nas contas bancarias respectivas.

Para o resto dos contribuíntes, os recibos seranlles enviados ó enderezo declarado do suxeito pasivo por correo ordinario para que poidan efectúa-lo pago en calquera oficina de Abanca. No caso de non recibilos, obrigado ó pagamento deberá personarse nas oficinas municipais para obter un duplicado xa que a súa non recepción no domicilio non exonera da obriga de pagamento nin impide a utilización da vía de constrinximento.

Transcorrido o prazo de pago en período voluntario, iniciárase o período executivo que determina a esixencia dos xuros de demora e dos recargos do período executivo nos termos dos artigos 26 e 28 da Lei 58/2003, de 17 de decembro, Xeral Tributaria, e no seu caso das costas do procedemento de constrinximento; de acordo co establecido no artigo 161 de dita Lei, procederase á súa recadación pola vía administrativa de constrinximento, segundo o preceptuado no Regulamento Xeral de Recadación. O recargo será do 5 por 100 cando a débeda non ingresada en período voluntario se satisfaga na súa totalidade antes da notificación ao debedor da providencia de apremio, de acordo co previsto no artigo 28.2 da Lei 58/2003, Xeral Tributaria, para o que deberán acudir ás oficinas municipais para o selado dos correspondentes recibos.

A presente publicación, nos dous supostos, de edicto de exposición ao público dos padróns e anuncio de cobranza en fase voluntaria, ten o carácter de notificación colectiva, ao amparo do establecido no artigo 102 da indicada Lei Xeral Tributaria.

O Alcalde, Manuel Martínez Núñez, Becerreá, 24 de maio de 2018.

R. 1458

FRIOL

Anuncio

En cumprimento do disposto nas bases da convocatoria para a provisión temporal como persoal laboral dun/dunha TRABALLADOR/A SOCIAL, convocado polo Concello de Friol (Agrupación Friol-Guntín), polo Sr. Alcalde dictouse a Resolución que se transcribe a continuación o seu tenor literal.

DON JOSÉ ÁNGEL SANTOS SÁNCHEZ, ALCALDE-PRESIDENTE DO CONCELLO DE FRIOL, PROVINCIA DE LUGO

Polo Concello procedeuse á convocatoria para a selección como persoal laboral dun/unha traballador social Agrupación Friol-Guntín, de conformidade coas bases aprobadas por Resolución da Alcaldía de 23 de Febreiro de 2018. A convocatoria publicouse no B.O.P. núm. 59 de 9 de marzo, así como no taboleiro de anuncios e na páxina web dos concellos.

Todo elo á vista de que a única candidata que superou o primeiro exercicio na convocatoria anterior, presentou escrito no que pon de manifesto que non seguirá participando no mesmo. Elo deu lugar á conclusión do proceso selectivo no que ningún dos/as restantes o superou, procedéndose a unha nova convocatoria.

Visto o disposto nas bases da convocatoria, en canto aos requisitos contemplados nas mesmas para ser admitidos/as ao proceso selectivo, no momento de finalización do prazo de presentación de solicitudes, sen prexuízo da responsabilidade en que puidera incorrer por falsidade na solicitude, procederase a aprobar mediante resolución a lista provisional de admitidos/as e excluídos/as, podendo os excluídos/as reclamar contra a exclusión, ou proceder á corrección das deficiencias sinaladas. Non obstante, por non concorrer causa que motive a exclusión de ningún dos/as aspirantes que presentaron as súas solicitudes, ao non ter que resolver reclamacións, procederase á aprobación e publicación da lista definitiva de aspirantes admitidos/as, sen ningún excluído/a. Tamén á designación do tribunal encargado da selección, así como a sinalar lugar, data e hora para a realización da primeira das probas do proceso selectivo, consistente na realización de un exercicio teórico tipo test. Todo elo, sen prexuízo, da posibilidade de rectificación de erros, de conformidade, co disposto na vixente lexislación de procedemento administrativo.

Á vista do anteriormente exposto, do disposto nas bases da convocatoria e en uso das facultades que me confire a vixente lexislación de réxime local

DECRETO:

- Aprobar a lista definitiva de aspirantes admitidos/as e excluídos/as, para traballador social Agrupación Friol-Guntín, que desempeñará as súas funcións no concello de Guntín, e ordear a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia, no taboleiro de anuncios e na páxina web.

ADMITIDOS/AS:

Apellidos e Nome	N.I.F.
Alonso Carnicero, Alexandre	44.479.973-C
Álvarez Ferreiro, Alba María	33.560.238-H
Álvarez Otero, Cristina	33.548.747-G

Armesto Domínguez, Natalia	33.323.683-H
Basalo Alfonso, Benigno	76.733.319-Y
Carnero Bellón, María Mercedes	32.805.665-Y
Corral Moreira, Marta	33.324.143-H
Daporta Porto, Isabel	32.832.047-F
Darriba Rodríguez, Aitor	33.554.157-D
Dasilva Campos, Lorena	44.484.348-W
Eyre Mariña, Cristina	44.496.215-R
Fandiño Rascado, Iria	32.687.423-F
Fernández Gómez, Nerea	44.474.753-K
García López, Emma	76.621.838-Y
González Pérez, Lucía	33.350.725-N
Laiño Castro, Tania María	77.410.650-X
Lázare Vila, José Daniel	33.305.262-C
Martínez Fernández, Begoña	36.134.121-V
Martínez Neira, Ana María	33.335.133-Z
Mayo Trashorras, Lucía	32.845.466-V
Moure Eiriz, Tania	76.581.806-V
Otero Sabaris, Ana	77.417.061-G
Otero Vaamonde, María José	32.838.080-Z
Pardo Vázquez, María Mónica	33.544.937-N
Puentes Pérez, Andrea	53.110.523-G
Rodríguez López, Óscar José	33.541.718-J
Rubio Torres, Sofía	23.026.345-X
Saavedra Pino, David	32.667.389-Y
Sánchez Rodríguez, Estela	33.559.849-C
Sieiro Vázquez, María Carmen	32.817.240-N
Suárez Llano María del Carmen	32.640.241-K
Taboada Touzón, Natalia	34.270.267-Z
Vázquez Barreiro, Violeta	33.548.993-C

EXCLUÍDOS/AS: NINGÚN/HA

-Nomear ao órgano de selección, que estará formado polas seguintes persoas:

Presidente: Don Jesús Morado López, Tesoureiro accidental do Concello de Friol. Suplente: Don José Luis Vázquez Méndez, Secretario-Interventor dos concellos de Guntín-Portomarín.

Vogais:

Don Pablo Veiga López-Castelo, traballador social dos Concellos de Friol e Guntín. Suplente: dona Natalia Puente Piñeiro, Traballadora social do Concello de Begonte.

Dona Margarita Viña Santos, traballadora social do Concello de Portomarín. Suplente: dona María Dolores Rodríguez Gómez, traballadora social do concello de Taboada

Don José María Vázquez Pita, Secretario do Concello de Outeiro de Rei. Suplente: Dona Mónica Vázquez Fandiño, Secretaria-Interventora do Concello de Láncara.

Secretario.- don Julio González Casanova, Secretario do Concello de Friol. Suplente: don Antonio Lorenzo Morandeira, Secretario Interventor do Concello de Begonte.

-De non existir causas de abstención e recusación algunha dos membros do tribunal, previstas nos art. 23 e 24 da Lei 40/2015, de 1 de outubro, de réxime xurídico das administracións públicas e procedemento administrativo común, convócase ao órgano de selección para a súa constitución para o vindeiro día catorce de xuño de 2018, ás nove horas e trinta minutos.

-Convocar o mesmo día, ás once horas, no Salón de Actos do Centro Sociocultural de Friol, aos/as aspirantes admitidos/as en chamamento único, para a realización do primeiro exercicio da fase de oposición. Para a

realización da seguinte proba, deberá transcorrer, como mínimo tres días hábiles, desde a celebración da primeira, segundo o disposto nas bases da convocatoria. As seguintes publicacións, realizaranse no taboleiro de anuncios e na páxina web.

O que manda e asina en Friol a trinta e un de maio de dous mil dezaoitto

RECURSOS.- A presente resolución, faise pública en cumprimento do disposto nas bases da convocatoria. Contra a mesma, poderase potestativamente interponerse recurso de reposición, no prazo dun mes ante o órgano que dictou o acto, ou directamente Recurso Contencioso Administrativo ante o Xulgado do Contencioso Administrativo de Lugo, no prazo de dous meses, contados a partir da publicación de edicto no BOP, todo elo sen prexuíxo do establecido nos arts. 23 e 24 da Lei 40/2015, de 1 de outubro, de Réxime Xurídico das Administracións Públicas, sobre abstención e recusación dos membros do Tribunal. No obstante, os/as interesados/as poderán presentar as alegacións que estimen convenientes, para a súa consideración na Resolución que poña fin ao procedemento, conforme ao disposto no art. 118 da Lei 39/2015, de 1 de outubro, de Procedemento Administrativo Común das Administracións Públicas.

Friol, a 31 de maio de 2018.- O Secretario, Julio González Casanova.

R. 1498

NEGUEIRA DE MUÑIZ

Anuncio

APROBACIÓN PADRÓN IVTM 2018

Visto que é necesario proceder á aprobación do Padrón fiscal relativo ao imposto de vehículos de tracción mecánica correspondente ao exercicio 2018, e co fin de proceder á correspondente recadación do IVT, despois de examinar a documentación achegada e, de acordo co establecido no artigo 21.1.f) da Lei 7/1985, do 2 de abril, reguladora das bases do réxime local,

RESOLVO

PRIMEIRO. Que se aprrobe o Padrón do imposto de vehículos de tracción mecánica, correspondente ao exercicio 2018, composto por 137 cargos e por un importe total de cotas municipais de 8171,61 euros. O período voluntario de cobramento será o seguinte: do 15.10.2018 ao 31.12.2018

SEGUNDO. Que se practique a notificación colectiva das liquidacións e o anuncio da cobranza en voluntaria do tributo anterior polos medios habituais e, sinaladamente, a través da súa publicación no Boletín Oficial da Provincia e no taboleiro de anuncios do Concello.

Negueira de Muñiz, 28 de maio de 2018.- O alcalde, Jose Manuel Braña Pereda.

R. 1459

Anuncio

Visto que é necesario proceder á aprobación do Padrón fiscal relativo ao imposto de bens inmobles de rústica, urbana e de características especiais correspondente ao exercicio 2018, e co fin de proceder á correspondente recadación do IBI, despois de examinar a documentación achegada e, de acordo co establecido no artigo 21.1.f) da Lei 7/1985, do 2 de abril, reguladora das bases do réxime local,

RESOLVO

PRIMEIRO. Que se aprrobe o Padrón do imposto de bens inmobles de rústica, urbana e de características especiais, correspondente ao exercicio 2018, composto por 333 cargos e por un importe total de cotas municipais de 217.152,51 euros. O período voluntario de cobramento será o seguinte: do un de agosto ao trinta de setembro de dous mil dezaoitto.

SEGUNDO. Que se practique a notificación colectiva das liquidacións e o anuncio da cobranza en voluntaria dos tributos anteriores polos medios habituais e, sinaladamente, a través da súa publicación no Boletín Oficial da Provincia e no taboleiro de anuncios do Concello.

Mándao e asíno o alcalde, D. Jose Manuel Braña Pereda, en Negueira de Muñoz, a 24 de maio de 2018; do que eu, como secretaria, dou fe.

Negueira de Muñiz, 24 de maio de 2018.- O Alcalde, Jose Manuel Braña Pereda, A secretaria-interventora, Ana Sampedro Millares.

R. 1460

PEDRAFITA DO CEBREIRO

Anuncio

Aprobación definitiva de modificación de crédito 4/2018 por concesión de créditos extraordinario 1/CE/2018

Finalizado o período de exposición ó público para poder examinar e presentar as oportunas reclamacións ó expediente de modificación de crédito número 4/2018, dentro do orzamento municipal do exercicio 2018, e tendo en conta que durante o período que vai dende o 11 de maio ó 1 de xuño de 2018, según edicto insertado no Boletín da Provincia de Lugo número 106, de data 10 de agosto de 2018 e no Tablón de anuncios do Concello, non se presentaron alegacións contra o mesmo. O mencionado expediente queda elevado a definitivo tal e como establece o artigo 169 do RDL 2/2004 polo que se aproba o Texto Refundido da Ley Reguladora das Facendas Locales e se fai público a modificación presupuestaria acordada.

CRÉDITO EXTRAORDINARIO

APLICACIÓN ORZAMENTARIA		DENOMINACIÓN	C. ANTERIOR	INCREMENTO	C. DEFINITIVO
450	619	Mellora de camiño de acceso a Rabaceira	334.964,60	9.595,95	344.560,55

O importe total da modificación de crédito financiarase co remanente líquido de tesourería para gastos xerais, calculado según o establecido na regra 83 da Instrucción de contabilidade:

CONTROL DO REMANENTE DE TESOURERIA PARA GASTOS XERAIS(RTGX)	IMPORTE €
Remanente Inicial:	1.784.102,99
Remanente Utilizado:	10.108,40
Remanente Líquido de Tesoureria Dispoñible:	1.773.994,59
Remanente Líquido de Tesourería en esta modificación:	9.595,95
Resto de Remanente de Tesourería Disponible:	1.764.398,64

O que se fai público en cumprimento a normativa vixente, significando que contra a aprobación definitiva, as persoas lexitimadas poderán interpoñer recurso contencioso administrativo na forma e prazo que establecen as normas da devandita xurisdición.

En Pedrafita do Cebreiro, O alcalde, José Luis Raposo Magdalena.

R. 1537

ADMINISTRACIÓN DE XUSTIZA

XULGADO DO SOCIAL N.º 3 LUGO

Anuncio

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

HAGO SABER: Que por resolución dictada en el día de la fecha, en el proceso seguido a instancia de D/Dª BILAL KARRACH contra FERNANDO LUCAS CARRAL, MUTUA FRATERNIDAD, INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL, TESORERIA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL, FOGASA, en reclamación por ORDINARIO, registrado con el nº PROCEDIMIENTO ORDINARIO 0000787 /2016 se ha acordado, en cumplimiento de lo que dispone el artículo 59 de la LJS, citar a FERNANDO LUCAS CARRAL, en ignorado paradero, a fin de que comparezca el día 17/07/2018 a las 09:30 horas, en Planta 4 - Sala 8 - Edif. Xulgados, para la celebración de los actos de conciliación y en su caso juicio, pudiendo comparecer personalmente o mediante persona legalmente apoderada,

y que **deberá acudir con todos los medios de prueba** de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que dichos actos no se suspenderán por falta injustificada de asistencia.

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

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

Y para que sirva de citación a **FERNANDO LUCAS CARRAL**, se expide la presente cédula para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y colocación en el tablón de anuncios.

En LUGO, a veinticuatro de mayo de dos mil dieciocho.- **EL/LA LETRADO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA**

R. 1461

MINISTERIO DE AGRICULTURA E PESCA, ALIMENTACIÓN E MEDIO AMBIENETE CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DO CANTÁBRICO. COMISARÍA DE AUGAS

Anuncio

Expediente: A/27/21367

De acuerdo con lo previsto en el artículo 116 del Reglamento de Dominio Público Hidráulico aprobado por Real Decreto 849/1986 de 11 de abril (B.O.E. del día 30) y sus posteriores modificaciones, se hace público, para general conocimiento, que por resolución de la Confederación Hidrográfica del Cantábrico, de fecha 04 de mayo de 2018 y como resultado del expediente incoado al efecto, le ha sido otorgada a Comunidad de Usuarios de Monel, la oportuna concesión para aprovechamiento de agua del manantial Fonte do Regueiro de Teixeira sito en Monel (Vilachá), T. M. de Becerreá (Lugo), con destino a abastecimiento a Monel.

Oviedo, 04 de mayo de 2018.- EL JEFE DE ÁREA, David Pérez Méndez-Castrillón.

R. 1295

Anuncio

Expediente número: A/27/21584.

Asunto: Solicitud de concesión de un aprovechamiento de aguas.

Peticionario: S.A.T. Gaigo nº 1074 XUGA.

Nombre del río o corriente: Arroyo Rego da Pradeira (2 captaciones).

Caudal solicitado: 0,25 l/seg.

Punto de emplazamiento: Parcelas 208 y 218 del polígono 59 (Seixosmil).

Término Municipal y Provincia: Meira (Lugo).

Destino: Uso ganadero.

BREVE DESCRIPCION DE LAS OBRAS:

Captaciones e impulsión por bombeo hasta depósito ya existente.

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 Meira, o en la Confederación Hidrográfica del Cantábrico (Comisaría de Aguas, Plaza de España nº 2, -33071-OVIEDO), donde estará de manifiesto el expediente.

Oviedo, 16 de mayo de 2018.- EL TITULADO SUPERIOR DE GESTIÓN Y SERVICIOS COMUNES. Pedro Granda Rodríguez.

R. 1378
