



BOP

SÁBADO, 2 DE ABRIL DE 2016

Nº 075

DIPUTACIÓN DE LUGO

boletin@deputacionlugo.org
www.deputacionlugo.org

Dep. Legal: LU-1-1968

Administración: San Marcos, 8 - 27001 Lugo
Tel.: 982 260 124/25/26 - Fax: 982 260 205

XUNTA DE GALICIA

XEFATURA TERRITORIAL DA CONSELLERÍA DE ECONOMÍA, EMPREGO E INDUSTRIA

Anuncio

CONVENIOS COLECTIVOS

Visto o texto do Convenio Colectivo do persoal de limpeza do “Hospital Comarcal de Monforte de Lemos”, da empresa LIMPIEZAS FARO, S.L. (Código 27000720011996), asinado o día 11 de marzo de 2016, pola representación da empresa e máis 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, 18 de marzo de 2016.- A xefa territorial, Pilar Fernández López

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DEL SERVICIO DE LIMPIEZA:

“HOSPITAL COMARCAL MONFORTE DE LEMOS”

ARTICULO 1º. - AMBITO DE APLICACIÓN

Las estipulaciones de este Convenio serán de aplicación al personal de limpieza adscrito a la Empresa Concesionaria del servicio en el Centro de trabajo del Hospital Comarcal de Monforte de Lemos.

ARTICULO 2º. - ÁMBITO TEMPORAL

Con independencia de su publicación en el BOP, el Convenio tendrá vigencia desde el día 1 de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2020. Se entenderá automáticamente denunciado con tres meses de antelación a su vencimiento. Las partes se comprometen a iniciar las negociaciones y formalizar la mesa dos meses antes de que finalice su vigencia.

Mientras no se negocie el nuevo Convenio Colectivo, el mismo se mantendrá en vigor en todo su articulado.

ARTICULO 3º.- JORNADA LABORAL, DESCANSOS Y TURNOS.

a) La jornada será continuada en turnos de mañana, tarde y noche, con 30 minutos de descanso en cada uno de ellos, contados como jornada efectiva para todos los efectos. La jornada se establece en un máximo de 1.624 horas anuales de trabajo efectivo, siendo por regla general en cómputo semanal de 37,5 horas. El horario de trabajo será establecido de común acuerdo entre la Empresa y las/os representantes de los/as trabajadores/as.

Además de los días legalmente establecidos, el cuadro de personal, personal fijo y personal contratado, éste último una vez que haya adquirido el derecho (trabajar al menos 40 días) disfrutarán de los siguientes descansos:

En concepto de asuntos propios y no justificables por el trabajador: 10 días al año.

Los citados días se solicitarán por personalmente por la propia persona trabajadora sin límite de solicitantes, con una antelación mínima de 3 días (72 horas), en el modelo de talonario al efecto, que constará de dos mitades:

- Una para la empresa.
- Otra para la persona solicitante numerados correlativamente y en el que se especificará, si es el caso, el motivo de la denegación derivada de un hecho excepcional.

Se adjudicará por estricta orden de petición, por lo que la petición se hará por escrito y con acuse de recibo de la Empresa en el que se indicará la fecha y hora de recepción.

Para facilitar la distribución de los mismos, se establece que no pueden coincidir en la plantilla más de tres permisos el mismo día, teniendo la Empresa, en caso de denegación, que comunicar por escrito y con la suficiente antelación al órgano de representación colectiva en la empresa los motivos que justifican la misma.

Las personas solicitantes podrán anular los días de asuntos propios solicitados previamente con una antelación mínima de 36 horas, que deberá realizarse por escrito dirigido a la Empresa, y por duplicado.

Para asegurar una racionalidad en este disfrute y una distribución regular en el tiempo, con carácter general, habrá que disfrutar cinco de los diez días en el período que comprende desde el 07 de enero al 30 de septiembre; y los otros cinco días en el período que comprende desde el 01 de octubre al 20 de diciembre.

Así mismo, se hace constar que los trabajadores y trabajadoras que no agotaron los días de asuntos propios restantes (cinco) y no tienen margen en diciembre, el período para disfrutarlos, se ampliará del 08 de enero al 30 de enero del siguiente año.

Estos días de asuntos propios, no serán acumulables a las vacaciones para su disfrute.

- En concepto de sábados, tres de cada cuatro sábados (trabajan uno y descansan 3). Los/as trabajadores/as que les corresponda trabajar en turno de sábado les queda restringido en ese día el disfrute de los días de libre disposición, para paliar lo anteriormente mentado, y facilitar que puedan atender posibles necesidades familiares o personales, podrán hacer cambios entre ellos, al margen del turno de trabajo de cada uno/a de ellos/as, formalizándose por escrito y sin alterar el calendario normal establecido; siempre que dicho cambio se haga con 48 horas de antelación y que tenga conocimiento la empresa, la cual deberá de autorizarlo siempre.

El necesario calendario de libranzas por estos conceptos deberá ser acordado entre la Empresa y los/as Representantes de los/as trabajadores/as, no siendo modificado sin causa que lo motive razonadamente; diferenciando el calendario de los/as trabajadores/as de turno fijo, en el que se reflejarán las guardias en domingos y festivos, turnos de noche y descansos; del calendario de los/as trabajadores/as de turno variable, para los que además del reflejado para los de turno fijo, se establecerá la distribución de la jornada diaria, la cual no será modificada salvo causa sobrevenida, reflejando la alteración en el momento en que la Empresa tenga conocimiento de la misma.

- b) En los descansos, después de la realización de guardias, la Empresa deberá conceder el día de descanso compensatorio, en un plazo máximo de 10 días naturales, salvo que entre el período de la primera guardia y los 10 días siguientes existan más de tres festivos; en cuyo caso se gozarán cuanto antes.

ARTÍCULO 4º.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

La organización del trabajo, de conformidad con lo prescrito en este Convenio y en la Legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la dirección de la Empresa. Sin mermar lo anteriormente expuesto, los/as representantes de los/as trabajadores/as, tendrán competencia de orientación, propuesta, emisión de informes, etc., no relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de acuerdo con la Legislación vigente y de acuerdo con lo establecido en este Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 5º.- CONTRATACIÓN Y TRABAJO

1. Los contratos de duración determinada por circunstancias de mercado, acumulación de tareas, exceso de pedidos, en base a lo establecido en el Convenio Provincial, como norma subsidiaria, podrán tener una duración máxima de 12 meses dentro de un período de 18 meses, contados desde el inicio de la relación laboral. En el caso de concertarse tales contrataciones por plazo inferior a 12 meses, podrán ser prorrogadas mediante acuerdo de ambas partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo.

Igualmente habrá que estar a lo establecido en el artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores.

En los contratos de interinidad, si la duración fuese superior a dos años, la persona contratada a su cese percibirá una indemnización de doce días por año o fracción.

2. Cobertura de puestos de trabajo vacantes (mañana, tarde o noche) de la misma categoría, salvo aquellos puestos de libre designación por la empresa, en el momento que se produzca una plaza vacante de personal fijo al que afecta este Convenio, por la circunstancia que sea, la Empresa, de acuerdo con el Comité abrirá un plazo de 15 días para la recolocación interna, y todos los trabajadores/as interesados/as harán su solicitud por escrito a la Dirección de la Empresa.

Se cubrirán por la persona de mayor antigüedad de entre los solicitantes (personal fijo). En todo caso, primará la aptitud demostrable del trabajador de cara al nuevo puesto. Si, antes de transcurrido un mes desde la adjudicación del puesto, existe una manifiesta inadaptación a este, la Empresa podrá reemplazar al trabajador/a destinatario del puesto informando de esto (informe motivado) a la representación de la plantilla del centro.

En los procesos de selección de personal referidos a grupos profesionales en los que la distribución de la plantilla no tiene una composición equilibrada, la empresa adoptará una medida de acción positiva hacia el sexo menos representado, en los casos en que haya una valoración global idéntica, logrando que a lo largo de la

vigencia del convenio se alcance una composición equilibrada de mujeres y hombres en todos los grupos profesionales.

ARTICULO 6º.- VACACIONES

El personal afectado por este Convenio tendrá derecho al disfrute ininterrumpido de 31 días de vacaciones retribuidas, en el período comprendido entre el 1 de julio y el 30 de septiembre, sin que esto signifique que no se pueda disfrutar de ellas fuera de este período, siempre que exista previo acuerdo entre la Empresa y el/la trabajador/a.

Las personas que en el momento de disfrutar las vacaciones se encuentren de baja por maternidad, enfermedad común o accidente, tendrán derecho a su disfrute después de producirse el alta médica, por lo que pactarán de mutuo acuerdo con la empresa una nueva fecha.

La empresa, de común acuerdo con la representación del personal, elaborará cada año las jornadas correspondientes siguiendo un orden rotatorio de preferencia, y con suficiente antelación.

Las vacaciones no podrán ser sustituidas por compensaciones económicas, y su remuneración será la misma que las restantes mensualidades.

Para la finalización de este Convenio, los días de vacaciones se incrementarán por antigüedad en:

- 15 años 1 día más de vacaciones.
- 18 años 2 días más de vacaciones.
- 24 años 3 días más de vacaciones.
- 27 años 4 días más de vacaciones.
- 30 años 5 días más de vacaciones.

Las vacaciones anuales se podrán disfrutar partidas, previo acuerdo con la empresa, a condición de que se disfruten como máximo 16 días entre julio y septiembre y el resto de los días fuera del período estival y con la excepción del mes de enero y del mes de diciembre.

ARTÍCULO 7º.- PERMISOS Y LICENCIAS

- a. Dieciocho días naturales por matrimonio o unión civil equivalente.
- b. Cuatro días por nacimiento de hijo, por enfermedad grave, intervención quirúrgica, hospitalización, fallecimiento de cónyuge, padres, hijos, hermanos, padres políticos, hijos políticos y hermanos políticos. Cuando exista desplazamiento fuera de la provincia, el permiso se amplía a seis días.
 1. Única y exclusivamente dentro de este apartado b, en caso de enfermedad grave con hospitalización, los días podrán disfrutarse a lo largo de la duración del período de enfermedad (continúe o no hospitalizado), siempre y cuando se disfruten los cuatro días de forma continuada y no juntándolos con otro tipo de descansos, permisos o vacaciones.
 2. Intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de pariente hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad: un día laborable.
- c. Cuatro días por fallecimiento, enfermedad grave, intervención quirúrgica, hospitalización de abuelos, nietos/as del trabajador/a o de su cónyuge. Cuando exista desplazamiento fuera de la provincia, el permiso se amplía a seis días.
- d. Tres días en las mismas condiciones, en el caso de tíos, sobrinos, primos cuando exista convivencia en el mismo domicilio, en caso contrario, el permiso será de un día. Tendrá la consideración de enfermedad grave, para efectos de los permisos por este concepto.

Los supuestos de intervención quirúrgica con anestesia general o epidural.

En caso de enfermedad grave que no necesite cirugía pero sí hospitalización, cuando su duración sea superior al número de días a los que afecta este derecho.

Cuando lo que se realicen sean pruebas médicas que requieran anestesia general o epidural, solamente generarán derecho el número de días que el familiar convalciente generador del derecho permanezca hospitalizado, hasta el límite de los 3 ó 4 días, según el grado de parentesco.

- e. Tres días por traslado de domicilio habitual.
- f. Un día natural por bautizo y comunión de hijos y nietos tanto por consanguinidad o afinidad.
- g. Matrimonio o unión civil equivalente de hijos, un día natural que coincidirá con el día de la boda.
- h. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que

ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el art. 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el art. 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

- i. Así mismo, el trabajador/a tendrá derecho a un período de excedencia no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogida, tanto permanente como pre adoptivo, contados desde la fecha de nacimiento o, si es el caso, de la resolución judicial o administrativa.
- j. También tienen derecho a un período de excedencia, de duración no superior a 2 años, los/as trabajadores/as para cuidar a un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por motivos de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñen actividad retribuida. Cuando un nuevo sujeto causante de este derecho de un nuevo período de excedencia, el inicio de ésta dará fin al que, si es el caso, se viniese disfrutando. El período en que el trabajador/a

permanezca en situación de excedencia será computable para efectos de antigüedad. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva hará referencia a un puesto de trabajo dentro del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

- k. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por voluntad propia, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre, en caso de que ambos trabajen.
- l. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 8 años o a una persona con discapacidad física, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.
- m. Con previo aviso (dispensado en casos urgentes) y justificación, quedan incluidos en este punto los permisos retribuidos que se conceden por el tiempo necesario para la asistencia a la consulta médica de la Seguridad Social, tanto de atención primaria como de atención especializada, cuando el horario de consulta coincida con la jornada de trabajo.
- n. El trabajador tendrá derecho a permisos temporales no retribuidos, de hasta un mes de duración, previa solicitud a la empresa, que lo concederá lo antes posible. En las licencias no previstas expresamente se les aplicará lo dispuesto en el ET aprobado por el R.D. Legislativo del 2/2015, de 23 de octubre.

ARTICULO 8º.- EXCEDENCIAS

Todas las trabajadoras y trabajadores con una antigüedad de al menos un año en la Empresa tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a 4 meses y no superior a 5 años.

La persona que solicite la excedencia tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante un período máximo de dos años. La reincorporación a la Empresa tendrá que ser solicitada con un aviso previo de 3 meses.

Durante el periodo de excedencia, el trabajador no podrá prestar servicios en otra empresa que se dedique a la misma actividad. Si así lo hiciera, perderá automáticamente su derecho de reingreso.

Excepcionalmente, cuando la solicitud de excedencia sea por un tiempo máximo de dos años, la trabajadora o trabajador tendrá derecho a reintegrarse en la Empresa durante el plazo de seis meses de dicha excedencia, disponiendo el empresario de ese mismo plazo de seis meses para su incorporación, debiendo el/la trabajador/a efectuar el aviso previo con un mes de antelación. Pasados los seis primeros meses de excedencia sin que la persona que solicitó la excedencia hiciese uso de su derecho, ya no podrá volver a la Empresa hasta agotar el período total de excedencia voluntaria.

ARTÍCULO 9º.- EQUIPARACIÓN RETRIBUTIVA

Las retribuciones del personal de limpieza afectado por este Convenio serán las mismas que perciba el personal estatutario del Sergas, encuadrado en el grupo E, en la categoría de pinche de cocina.

Se aplicarán de forma automática los aumentos o mejoras que sean concedidos para dicho personal y desde la misma fecha de su concesión o de sus efectos.

Las retribuciones serán devengadas al personal por los mismos conceptos y en las mismas cantidades que el personal del Sergas.

Se entiende que la equiparación abarca igualmente los complementos de antigüedad, nocturnidad, festividad, y turnicidad.

ARTICULO 10º.- INCAPACIDAD TEMPORAL O ENFERMEDAD PROFESIONAL

En caso de Incapacidad Temporal (IT) derivada de enfermedad común, enfermedad profesional y accidente, sea o no de trabajo, la empresa completará hasta el 100% de las retribuciones desde el primer día y mientras dure tal situación.

Como medida de lucha contra el fuerte índice de absentismo que existe en el Centro, se genera el derecho para todo el personal afectado por el presente Convenio, a que puedan percibir en una sola vez, una paga de absentismo por el importe de CIENTO CINCUENTA EUROS BRUTOS (150 €/brutos) para todas las categorías y para el personal a jornada completa, siempre y cuando el porcentaje de absentismo anual de toda la plantilla, por Incapacidad Temporal, no supere el 7,5%.

Para el personal contratado a tiempo parcial, la cuantía de esta paga será proporcional a la jornada realizada.

Para el personal que ingrese en el Centro de Trabajo durante el año referenciado, se devengará esta paga en proporción al tiempo de permanencia en la empresa durante ese año y siempre que cumplan con los requisitos exigidos en el párrafo siguiente.

Para verificar esto, se elaborará una Comisión formada por un miembro por parte de la Empresa y otro por parte de la Representación de los trabajadores que se reunirán en la primera quincena del mes de enero del año siguiente para verificar cual es el porcentaje de absentismo y que personas tiene derecho a esta paga.

La paga se abonará en el mes de enero del año siguiente.

ARTICULO 11º.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Se consideran como tales las que excedan de la jornada laboral establecida en el presente Convenio, quedando reducida su realización a causas de fuerza mayor o de carácter estructural. Su abono se realizará con el incremento del 75% sobre el valor de la hora ordinaria o se compensará en descansos, a opción del trabajador/a.

ARTICULO 12º.- EMBARAZO

Las mujeres embarazadas tendrán derecho a que se les cambie de puesto de trabajo a otro más acorde con su estado, no estando obligadas en ningún caso a desempeñar sus funciones en lugares radioactivos, infecciosos o peligrosos para su embarazo. Habrá que atenerse en todo caso, a lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 31/1995 del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, con la redacción dada por Ley 39/1999 del 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Según esto si de la evaluación de riesgos se desprende que las condiciones de trabajo suponen un riesgo para la salud de la trabajadora embarazada o en periodo de lactancia, la empresa adoptará las condiciones o el tiempo de trabajo de la persona afectada. Si esto no es posible, con el certificado y el informe que indica el mencionado artículo, pasará a desempeñar un puesto o función diferente y compatible con su estado. Si este puesto no pudiese ser de su grupo o categoría, conservará el derecho a las retribuciones de su puesto de origen. En el caso de que el cambio no resultase técnica u objetivamente posible, se podrá declarar el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o lactancia natural de hijas/os menores de nueve meses.

ARTÍCULO 13º.- LIQUIDACIÓN POR CESE

1. Cuando el /la trabajador/a cause baja en la empresa se le abonará la liquidación de salarios que legalmente le corresponda.
2. Los /as trabajadores/as que se jubilen voluntariamente (jubilación total) antes de alcanzar la edad reglamentaria de jubilación, tendrán derecho a percibir las siguientes cantidades brutas:
 - ❖ 60 años.-10.000€
 - ❖ 61 años.- 9.000€
 - ❖ 62 años.- 6.000€
 - ❖ 63 años.- 4.000€
 - ❖ 64 años.- 2.500€

Las cantidades mencionadas se establecen para personal contratado a jornada completa. En contratos a tiempo parcial serán percibidas proporcionalmente al tiempo contratado.

Será condición indispensable para la percepción de las cantidades anteriores el encontrarse en situación de alta y con una antigüedad mínima de diez años en la empresa.

Si durante la vigencia del presente convenio se produjera cualquier cambio normativo que pudiera afectar al contenido del presente artículo, las partes se comprometen a reunirse, en ese momento, para alcanzar los acuerdos necesarios sobre la nueva situación que se genere, adecuando las posibles modificaciones que procedan, pudiendo incluso acordar su eliminación.

2. Jubilación Parcial.

A este respecto habrá que estar a lo establecido en la legislación vigente en cada momento.

ARTÍCULO 14º.- SUBROGACIÓN DEL PERSONAL.

Al finalizar la concesión de la contrata de limpieza, el personal de la Empresa saliente pasará a estar adscrito a la nueva titular de la contrata, quien se subrogará en todos los derechos y obligaciones de la anterior adjudicataria con respecto a todas las trabajadoras y trabajadores (antigüedad, jornada, horario, modalidad de las contrataciones, calendario de vacaciones y representación sindical), cualquiera que sea la situación en la que se encuentren y la modalidad de su contrato de trabajo, con la única excepción de aquellos/as trabajadores/as que fuesen incorporados/as en los últimos cuatro meses, si dicha incorporación no se debiese a la ampliación de la contrata o a una existencia expresa del cliente.

Con una antelación mínima de 3 días naturales antes de la fecha del término de su contrato, la Empresa concesionaria saliente deberá entregar a la nueva adjudicataria la siguiente documentación:

1. Certificado del organismo competente de estar al día en el pago de la Seguridad Social.
2. Fotocopia de las últimas nóminas mensuales de los/as trabajadores/as afectados/as.
3. Fotocopias de los TC1 y TC2 de cotizaciones a la Seguridad Social de los últimos 5 meses.

4. Relación de personal en la cual se especifique: nombre, apellidos, dirección, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada, horario, modalidad de su contratación, fecha del período de vacaciones. Cuando la empresa concesionaria saliente recibiese de la empresa o institución principal la comunicación del término de su contrato y la consecuente identificación de la nueva adjudicataria, todo esto dentro de los referidos 15 últimos días, y no antes, este plazo mínimo se reduce a los tres días hábiles anteriores a la fecha de aquel término.

La empresa saliente estará así mismo obligada a liquidar a la entrante las partes proporcionales de los conceptos retributivos de los/as trabajadores/as con el objetivo de que estos puedan gozar completas sus vacaciones y cobrar íntegramente las pagas correspondientes.

Los/as trabajadores/as que en el momento del cambio de titularidad de un contrato se encontrase enfermos/as, accidentados/as o en excedencia o situación análoga, pasarán a estar adscritos/as a la nueva titular, quien se subrogará en todos los derechos y obligaciones de la empresa saliente.

El contrato de trabajo entre la empresa saliente y los/as trabajadores/as sólo se extingue en el momento en el que se produzca la subrogación de éste por parte de la nueva adjudicataria.

La ampliación de este artículo, será de obligado cumplimiento para las partes que vincula: por un lado, la empresa cesante y por otro la nueva adjudicataria y personal, sin que desaparezca su carácter vinculante por efecto de que la empresa adjudicataria del servicio suspenda éste por un período inferior a seis meses.

ARTÍCULO 15º.- ROPA DE TRABAJO

Se les dará a los/as trabajadores/as ropa de trabajo adecuada y reglamentaria: fundas, batas o pijamas dos veces al año, al igual que dos pares de zuecos o zapatillas, criterio que se establecerá de mutuo acuerdo entre las partes, en función de las preferencias del personal o de la idoneidad de un tipo o se otro calzado. Se les dará ropa y calzado impermeables y de abrigo al personal que tenga que hacer tareas continuas a la intemperie, en régimen de lluvias frecuentes. La ropa que lleve grabado el anagrama de la empresa deberá ser devuelta a ésta en el momento en el que se entregue la nueva.

La empresa se compromete a gestionar con la Dirección del Complejo, el lavado de uniformes del personal de limpieza que previamente determine el Comité de Salud Laboral y Medicina Preventiva.

La empresa en caso de deterioro de la ropa, cambiará ésta por una nueva, previa entrega de la anterior.

ARTICULO 16º.- SEGURO DE VIDA

Con efectos desde la entrada en vigor de este Convenio, la empresa suscribirá una póliza de seguro colectivo a favor de todos y cada uno de los/as trabajadores/as, que cubrirá las contingencias comunes de muerte, incapacidad total, absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente laboral, incluido el accidente "in itinere". El capital suscrito será de:

- ❖ Muerte o invalidez total.- 21.000,00€.
- ❖ Invalidez absoluta o gran invalidez.- 25.000,00 €.
- ❖ La revalorización de estas cantidades queda ligada a la revisión que sufran las cantidades pactadas en el Convenio Colectivo provincial de limpieza de edificios y locales.

ARTÍCULO 17º.- RECONOCIMIENTO MÉDICO

La empresa concesionaria del servicio queda obligada a solicitar al Servicio de Vigilancia de la Salud, un reconocimiento anual como mínimo para todo el personal. El tiempo empleado en el reconocimiento será abonado por la empresa.

ARTÍCULO 18º.- ACCIÓN SINDICAL

Habrá un crédito de 10 horas anuales para la celebración de asambleas de trabajadores/as en el centro de trabajo, convocadas por los sindicatos que desempeñen las representación de los/as trabajadores/as. Para la celebración de dichas asambleas se tratará de no usar más de una hora en cada ocasión y fijar el horario de acuerdo con la empresa para entorpecer lo menos posible al proceso productivo.

La empresa permitirá en toda su amplitud las tareas de información, afiliación y propaganda sindical, con tal de que éstas sean legales y no alteren el proceso de trabajo en circunstancias normales.

Los Delegados de Personal disfrutarán de un crédito horario de 15 horas mensuales.

Los Comités de Centro y la representación unitaria tendrán los derechos que se les reconoce en la R.D. Ley 3149/1997 del 6 de diciembre. Dispondrán de espacios visibles y de dimensiones suficientes que ofrezcan posibilidades correctas de comunicación fácil con los/as trabajadores/as (tablón de anuncios). No computarán dentro del crédito horario las reuniones mantenidas con la empresa, ni las reuniones de la Comisión Paritaria. También tendrán derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

La empresa dará cuenta de las nuevas contrataciones que realice a la representación legal de los/as trabajadores/as.

Por requerimiento del personal afiliado, las centrales sindicales firmantes del presente Convenio, la empresa descontará de su nómina mensual el importe de la cuota sindical correspondiente, que será ingresado en la cuenta bancaria que se determine.

Los/as miembros del Comité o Delegados/as de personal disfrutarán de inmunidad representativa durante su mandato y en el año siguiente a que éste termine, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, para lo relacionado con posibles sanciones basadas en la acción del /a trabajador/a en su función representativa.

Los Comités de Centro y la representación unitaria están obligados a colaborar con la empresa en cuanto pueda redundar en beneficio de la buena marcha de la empresa, especialmente en lo que se refiere al estricto cumplimiento de las obligaciones de todos/as los/as trabajadores/as.

ARTICULO 19º.- IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN.

Las partes firmantes de este Convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, y frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. El acceso del empleo, promoción profesional, la formación, la estabilidad en el empleo, y la igualdad salarial en trabajo de igual valor.

ARTÍCULO 20º.- DEFINICIONES DE ACOSO SEXUAL, Y POR RAZÓN DE SEXO

1.- Se considerarán constitutivas de acoso sexual laboral "cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo".

El carácter laboral se presume el producirse en el ámbito de la organización de la empresa, así como cuando la conducta se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo. La acción ejercida por la persona que acosa ha de ser indeseable y rechazada por quien la sufre. Ha de haber ausencia de reciprocidad por parte de quien recibe la acción.

2.- Se consideran conductas constitutivas de acoso por razón de sexo "cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo".

Estos comportamientos deterioran el entorno de trabajo y afectan negativamente a la calidad del empleo, condiciones laborales y desarrollo profesional de la víctima de acoso.

Por todo ello, las partes firmantes del Convenio manifiestan su compromiso por mantener entornos laborales positivos, prevenir comportamientos de acoso y perseguir y solucionar aquellos casos que se produzcan en el ámbito laboral, sancionándose como faltas muy graves.

ARTÍCULO 21º.- PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Se promoverán condiciones de trabajo adecuadas y un clima laboral saludable que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Para ello, con la participación de la representación legal de los trabajadores, la empresa establecerá un protocolo de actuación que incluirá:

1. El compromiso de la empresa de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
2. La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
3. El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.
4. El procedimiento interno de actuación, que deberá ser ágil y garantizar la confidencialidad.

ARTÍCULO 22º.- SEGURIDAD Y SALUD.

1. Las organizaciones que subscriben este acuerdo estarán obligadas a poner al alcance de todos sus trabajadores, los medios precisos para que estos puedan ejecutar su trabajo en las mejores condiciones de actividad, seguridad y salud laboral. La empresa deberá gestionar, de la entidad que contrate sus servicios, que pongan al alcance de sus trabajadores elementos y medios complementarios eficaces para que ejecuten su actividad en las condiciones de seguridad, rendimiento e higiene deseados.

Los trabajadores, así mismo estarán obligados a utilizar los medios y medidas preventivas que les proporcionen las empresas, de conformidad con la legislación vigente y específicamente la normativa de Seguridad y Salud Laborales.

Los titulares que tengan contratado el servicio de limpieza afectado por este Convenio estarán obligadas a adoptar en los locales donde se presta el servicio cuantas medidas complementarias sean necesarias para que las empresas de limpieza que prestan el servicio con su propio personal puedan adoptar correctamente las medidas de seguridad e higiene que les vienen impuestas por este Convenio y otras disposiciones de carácter general en materia de seguridad, higiene, vestuario...

En el caso concreto de trabajos de limpieza en establecimientos sanitarios de cualquier índole (lugares susceptibles de contraer contagios o infecciones), las empresas harán constar en el contrato con dichos establecimientos que el personal que se adscriba para dichos servicios deberá de tener las mismas medidas de higiene y preventivas a las que tengan derecho los sanitarios del centro, hasta en lo que hace referencia a la disposición de los medicamentos necesarios. El personal estará igualmente obligado a utilizar los medios y medidas que a este efecto se les deba proporcionar y según la normativa legal en cada caso.

La empresa garantizará a sus trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Esta vigilancia solo se podrá llevar a cabo cuando el trabajador muestre su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en que la realización de los reconocimientos sean imprescindibles, para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador pueda constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Los trabajadores/as tendrán derecho a las perceptivas revisiones periódicas que determine el Comité de Seguridad y Salud y los Delegados de Prevención junto con la Dirección de la empresa. Dichas revisiones periódicas deberán estar directamente relacionadas con los riesgos inherentes al desenvolvimiento de la actividad del centro y del puesto de trabajo que desenvuelva el trabajador.

Para el personal que preste servicios en zonas de trabajo en que exista especial contaminación o riesgo de contagio, las revisiones serán anuales o con periodicidad que determine el servicio de vigilancia y salud.

El personal de nuevo ingreso estará obligado a someterse a reconocimiento médico, dentro de las dos semanas posteriores a su ingreso, en el lugar y hora que indique la empresa.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA.- COMISION MIXTA PARITARIA

Las partes firmantes de este Convenio constituirán una Comisión Paritaria con las funciones de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de cuanto se estipula en el presente convenio, compuesta por tres representantes de la empresa y tres en representación de los sindicatos firmantes. Las decisiones se tomarán por mayoría simple. Así mismo, se hubiese discrepancias, las partes firmantes acuerdan someterse a las disposiciones contenidas en el AGA (Acuerdo Interprofesional Gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos colectivos de trabajo), en los propios términos en los que están formuladas.

SEGUNDA.- NORMAS SUBSIDIARIAS

Para lo no previsto en el presente Convenio, habrá que atenerse a lo que dispone el Convenio Colectivo Provincial de Limpieza de Edificios y Locales de Lugo, Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales vigentes.

TERCERA.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que, a título personal, pudiese tener cualquier persona afectada por el Convenio.

CUARTA.-

Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a usar el idioma gallego y castellano, así como la publicación de dicho Convenio en gallego y castellano.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Las retribuciones del personal de limpieza afectado por este Convenio serán las mismas que perciba el personal estatutario del Sergas encuadrado en el Grupo E.

CONCELLOS**BEGONTE***Anuncio*

De conformidade co disposto no artigo 18 da Lei 38/2003, do 17 de novembro, Xeral de Subvencións e no artigo 15 da Lei 9/2007, do 13 de xuño, de Subvencións de Galicia, faise público a relación das subvencións concedidas polo concello por importe igual ou superior a 3.000 euros durante o ano 2015

<u>Beneficiario</u>	<u>CIF/NIF</u>	<u>Importe</u> <u>da Axuda</u>	<u>Aplicación</u> <u>Orzamento.</u>	<u>Resolución</u>	<u>Finalidade</u>
Escudería Miño	G27166677	6.000 €.	334.4810	Alcaldía 19/10/2015	37º Rallye San Froilán

Begonte, 16 de Marzo de 2016.- O Alcalde, José Ulla Rocha.

R. 0817

GUNTÍN

O Pleno do Concello de Guntín en sesión ordinaria celebrada o 18 de marzo de 2016, acordou a aprobación inicial da ordenanza que se di:

- **REGULAMENTO DA BOLSA MUNICIPAL DE EMPREGO DO CONCELLO DE GUNTÍN.- BASES PARA A CONTRATACIÓN DE PERSOAL LABORAL TEMPORAL PARA AUXILIAR DO SAF.**

O expediente completo estará exposto ao público, aos efectos de que os interesados poidan examinalo e presentar, no seu caso, as reclamacións que estimen oportunas, dentro do prazo de trinta días hábiles, contados a partir do seguinte ao desta publicación, e segundo o disposto no artigo 49 da Lei 7/1985 de 2 de abril, Reguladora das Bases de Réxime Local.

Guntín, 21 de marzo de 2.016.- O Alcalde, Jesús Carreira Ferreiro.

R. 0818

Anuncio

O Pleno do Concello de Guntín en sesión ordinaria celebrada o 18 de marzo de 2016, acordou a aprobación inicial da ordenanza que se di:

- **REGULAMENTO DE ORGANIZACIÓN E FUNCIONAMENTO DO PUNTO DE ATENCIÓN Á INFANCIA DO CONCELLO DE GUNTIN**

O expediente completo estará exposto ao público, aos efectos de que os interesados poidan examinalo e presentar, no seu caso, as reclamacións que estimen oportunas, dentro do prazo de trinta días hábiles, contados a partir do seguinte ao desta publicación, e segundo o disposto no artigo 49 da Lei 7/1985 de 2 de abril, Reguladora das Bases de Réxime Local.

Guntín, 21 de marzo de 2.016.- O Alcalde, Jesús Carreira Ferreiro.

R. 0819

LOURENZÁ*Anuncio*

Acordada polo Pleno deste Concello na sesión de 17/03/2016 a desafectación do servizo público e a súa cualificación como parcela sobrance coa cualificación de ben patrimonial do espazo público cunha superficie aproximada de 56 m2, sito no lugar de Pumardedón, na parroquia de Santa María, deste termino municipal de Lourenzá, no Polígono 6 da Zona de Concentración de Lourenzá Norte, e que linda polo Norte, coa finca 1519 propiedade de D. José Boo García, bodega de Nery Sandra González Díaz y edificación de D. José Boó García; al Sur, coa finca núm.1520 de D^a. Encarnación Sáez Beltrán, hoy Nery Sandra González Díaz, y casa de D^a. Nery Sandra González Díaz; al Este, con pista de concentración y bodega de D^a. Nery Sandra González Díaz; y al Oeste, con la finca 1519, propiedade de D. José Boo García, bodega de Nery Sandra González Díaz y la finca 1520 de D^a. Encarnación Sáez Beltrán, hoy Nery Sandra González Díaz, faise público o expediente por prazo dun mes en cumprimento do disposto no artigo 81 da lei 7/85 de 2 de abril, Reguladora das Bases de Réxime Local e no

artigo 8.2º do Regulamento de Bens das Entidades Locais de 13 de xuño de 1986, co fin de que as persoas que se consideren afectadas poidan presentar alegacións o reclamacións así como para xeral coñecemento.

Lourenzá, a 21 de marzo do 2016.- A Alcaldesa, Rocío López García

R. 0820

AS NOGAIS

Anuncio

En cumprimento de canto dispón o artigo 212 do Texto Refundido da Lei Reguladora das Facendas Locais, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, e unha vez que foi debidamente informada pola Comisión Especial de Contas, exponse ao público a Conta Xeral correspondente ao exercicio 2015, por un prazo de quince días, durante os cales e oito máis quen se estimen interesados poderán presentar reclamacións, reparos ou observacións que teñan por convenientes.

En As Nogais, a 21 de Marzo de 2016.- O ALCALDE, Jesús Manuel Núñez Díaz

R. 0821

A PONTENOVA

Anuncio

A Xunta de Goberno Local, trala aceptación de competencias delegadas polo Concello Pleno (22/06/2011) e Alcaldía (14/06/2011), mediante acordo acadado na sesión extraordinaria de 21/03/2016, presta aprobación as seguintes:

- **LISTAXES DE CONTRIBUÍNTES DO PREZO PÚBLICO DO SERVIZO DE AXUDA NO FOGAR E DA ESCOLA DE MUSICA; CORRESPONDENTE O MES FEBREIRO DE 2016.**

A devandita listaxe estará exposta nas oficinas municipais en horario de 9:00 a 14:00 horas, durante o prazo de 15 días, contados a partir do seguinte ao da súa publicación no BOP de Lugo, para os efectos de que poida ser examinada e presenta-las reclamacións que se estimen pertinentes, entendéndose definitivamente aprobada se transcorrido o devandito prazo non se formularan suxestións contra estes.

Contra as liquidacións comprendidas na listaxe de contribuíntes poderase formular recurso de reposición, anterior ó contencioso - administrativo, perante a Xunta de Goberno no prazo dun mes a partir do día seguinte ao da finalización da exposición pública da listaxe.

Así mesmo, acórdase a apertura do prazo de recadación en período voluntario que será segundo o seguinte detalle:

A) Prazo de ingreso en período voluntario do prezo público do Servizo de Axuda no Fogar: **do 15 de abril de 2016 ao 15 de xuño de 2016**, ámbolos dous inclusive.

B) Prazo de ingreso en período voluntario do prezo público do Servizo da Escola de Música: **do 18 de abril de 2016 ao 20 de xuño de 2016**, ámbolos dous inclusive.

C) Os recibos, non domiciliados, poderanse facer efectivos na conta bancaria **ES78-2080-0137-41-3110000025** que este Concello ten aberta na oficina de **ABANCA**, sucursal de **A Pontenova**.

Transcorrido o prazo de ingreso voluntario, sen que se efectuaran os pagamentos correspondentes, e unha vez rematado este, os recibos pendentes pasarán ó cobro pola vía executiva de constrinximento.

A Pontenova, 21 de marzo de 2016.- O alcalde, Darío Campos Conde

R. 0822

RIBADEO

Anuncio

Aprobado por Resolución da Alcaldía-Presidencia de data 16 de marzo de 2016 o Padrón para o cobro conxunto das taxas por subministro de augas, recolleita de lixo e sumidoiros para o bimestre xaneiro-febreiro de 2016, exponse ao público a efectos de exáme e reclamacións por prazo de 15 días hábiles, e queda aberto o prazo de cobro en vía voluntaria por prazo de dous meses a contar dende o día seguinte á publicación deste anuncio no B.O.P.

Ribadeo, 16 de marzo de 2016.- O ALCALDE, FERNANDO SUÁREZ BARCIA

R. 0823

MANCOMUNIDADE TERRA CHÁ

Anuncio

ELEVACIÓN AUTOMÁTICA A DEFINITIVO DO ACORDO DE APROBACIÓN INICIAL DO ORZAMENTO DE 2016, CADRO E PLANTILLA DE PERSOAL .

Finalizado o prazo de exposición ao público do acordo de aprobación inicial do Orzamento do exercicio 2016, as súas Bases de Execución, Cadro e Plantilla de Persoal, adoptado polo Xunta Plenaria da Mancomunidade de Municipios da Terra Cha (Lugo), en sesión celebrada o 19 de febreiro de 2016, sen que fora presentada alegación ou reclamación algunha, de conformidade co establecido no artigo 169 do Real Decreto Lexislativo 2/2004, do 5 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei Reguladora das Facendas Locais, o referido acordo elévase automaticamente a definitivo.

En cumprimento do disposto no citado artigo 169 do citado Real Decreto Lexislativo 2/2004, do 5 de marzo, no artigo 20.2 do Real Decreto 500/1990, do 20 de abril, e no 75 da Lei 7/1985, do 2 de abril, reguladora das Bases de Réxime Local, faise público o resume por capítulos do referido orzamento, así como o cadro e plantilla de persoal, e as indemnizacións e asistencias:

A) RESUME POR CAPÍTULOS DOS ESTADOS DE GASTOS E INGRESOS DO ORZAMENTO XERAL DO EXERCICIO 2016:

ESTADO DE GASTOS

Capítulo	Expresión	Crédito inicial €
1	Gastos de persoal.	324.902,16
2	Gastos en bens correntes e servizos..	87.827,37
3	Gastos financeiros...	14.441,92
4	Transferencias correntes....	0,00
	TOTAL OPERACIÓNS CORRENTES.....	427.171,45
6	Investimentos reais....	7.167,25
7	Transferencias de capital..	0,00
	TOTAL OUTRAS OPERACIÓNS NON FINANCEIRAS.....	7.167,25
	TOTAL OPERACIÓNS NON FINANCEIRAS.....	434.338,70
8	Activos financeiros...	3.000,00
9	Pasivos financeiros...	0,00
	TOTAL OPERACIÓNS FINANCEIRAS.....	3.000,00
	TOTAL ESTADO DE GASTOS.....	437.338,70

ESTADO DE INGRESOS

Capítulo	Expresión	Crédito inicial €
1	Impostos directos.....	0,00
2	Impostos indirectos.....	0,00
3	Taxas e outros ingresos.....	0,00
4	Transferencias correntes.....	426.911,45
5	Ingresos patrimoniais.....	260,00
	TOTAL OPERACIÓNS CORRENTES.....	427.171,45
6	Enaxenación de investimentos reais.....	0,00
7	Transferencias de capital.....	7.167,25
	TOTAL OUTRAS OPERACIÓNS NON FINANCEIRAS.....	7.167,25
	TOTAL OPERACIÓNS NON FINANCEIRAS.....	434.338,70
8	Activos financeiros.....	3.000,00

9	Pasivos financeiros.....	0,00
	TOTAL OPERACIÓNS FINANCEIRAS.....	3.000,00
	TOTAL ESTADO DE INGRESOS.....	437.338,70

B) CADRO DE PERSOAL E PLANTILLA:**B.1.) Cadro de persoal:**

B.1.I) Persoal funcionario:

Denominación da praza	Subgrupo	Nº de prazas	Observacións
1. Habilitación de carácter Estatal:			
Secretaria- Intervención	A1	1	Acumula funcións de Intervención
Administrativo/a	C1	1	Vacante
2.Escala de Administración Xeral:			
a) Subescala Técnica:			
- Clase: Técnicos superiores	A1	1	
Tesoureiro			

B.1.II) Persoal laboral:

Denominación da praza	Nº de postos	Carácter	Observacións
1. Servizos Asistenciais e Centros de Saúde:			
Traballadora Social	2	Fixo	
Traballadora Social	3	Temporal	Plan Concertado 12 meses
2. Urbanismo e Arquitectura:			
Arquitecto	1	Temporal	12 meses
Arquitecto Técnico	1	Fixo	
Oficial 1ª	2	Fixos	
3.Estradas, camiños veciñais e vías públicas urbanas			
Oficial de 1ª	1	Fixo	

B.1.III) Resume:

Expresión	Núm. Postos de traballo
Total funcionarios	3
Total persoal laboral fixo	6
Total persoal laboral temporal	3
Total postos de traballo 2012	12

B.2.) Plantilla:

B.2.I) Persoal funcionario:

Código	Postos de traballo	V	D	NCD	TP	FP	ADM	C/E/S	TA
A) Administración Xeral									
A1	Secretaria Xeral	NON	1	30	S	C	A3	FHCN	Licen. Dereito, C. Políticas....

A2	Administrativo/a	SI	A	22	S	C-OPL	A3	AXA	Bachiller, Formación Profesional 2º grao...
Total Administración Xeral.			1						
B)	Administración financeira								
B1	Tesoureiro (Técnico da Administración Especial)	NON	1	30	S	C	A3	AET	Licen. Dereito, C. Políticas, Económico.
Total Administración Financ			1						
Total funcionarios.....			3						

B.2.II) Persoal laboral fixo:

Código	Postos de traballo	V	D	TP	FP	TA	FE	TC
C)	Servizos Asistenciais e Centros de Saúde							
C1	Traballadora Social	NON	1	S	C-COPL	Dip. Traballo Social	SI	FTC
C2	Traballadora Social	NON	1	S	C-COPL	Dip. Traballo Social	SI	FTC
Total servizos asistenciais e ..			2					
D)	Urbanismo e arquitectura							
D1	Arquitecto Técnico	NON	1	S	C-COPL	Arquitecto Técnico	SI	FTC
D2	Oficial de 1ª	NON	1	NS	C-COPL	Certif. escolaridade	NON	FTC
D3	Oficial de 1ª	NON	1	NS	C-COPL	Certif. escolaridade	NON	FTC
Total urbanismo e arqui.			3					
E)	Estradas, camiños veciñais e vías públicas urbanas							
E1	Oficial de 1ª	NON	1	NS	C-COPL	Certif. escolaridade	NON	FTC
Total estrada, camiños ..			1					
Total persoal laboral fixo			6					

B.2.II) Persoal laboral temporal:

Nº orden	Postos de traballo	V	D	TP	FP	TA	FE	TC
Acción social								
1	Traballadora Social	NON	1	S	C	Dip. Traballo Social	SI	OSTC
2	Traballadora Social	NON	1	S	C	Dip. Traballo Social	SI	OSTC
3	Traballadora Social	NON	1	S	C	Dip. Tratballo Social	Si	OSTC
Total seguridade e protecc...			3					

Urbanismo e arquitectura								
3	Arquitecto	NON	1	S	C-OPL	Arquitecto	SI	OSISTC
Total urbanismo e arqui.			1					
Total pers. laboral temporal.			5					

Abreviaturas

V: Vacante

D: Dotación

NCD: Nivel de Complemento de Destino

TP: Tipo de Postos (S : singularizado; NS: non singularizado)

FP: Forma de provisión (C: concurso; OPL: oposición libre; C-OPL: concurso- oposición libre)

C/E/S: Corpo/Escala/Subescala:

-FHCE: Funcionario da Administración Local con Habilitación de carácter Estatal.

-AXA: Administración Xeral Administrativa

-AXAU: Administración Xeral Auxiliar Administrativa.

-AXS: Administración Xeral Subalterna

-AET: Administración Especial Técnica

-AES: Administración Especial Subalterna.

TA: Titulación académica.

FE: Formación específica.

TC: Tipo de contrato (FTC: fixo a tempo completo; FTP: fixo e tempo parcial; OSTC: obra ou servizo a tempo completo; OSTP: obra ou servizo a tempo parcial; OSISTC: obra ou servizo de inserción social a tempo completo; OSISTP: obra ou servizo de inserción social a tempo parcial).

ADM: Adscrición a Administración Pública (A3: Administración Local)

C) INDEMNIZACIÓNS E ASISTENCIAS:

Asistencia a órganos colexiados dos cargos electos sen dedicación parcial ou exclusiva:

a) Por asistencias as sesións da Xunta Plenaria: 200,00 Euros brutos sesión/corporativo

b) Por asistencias a sesións da Comisión Permanente: 100,00 Euros brutos sesión/corporativo.

Aqueles membros da Corporación que realicen comisión de servizo fora do termo municipal do municipio de orixe terán dereito a ser indemnizados nas condicións e polas contías fixadas na normativa estatal sobre indemnizacións por razón de servizo.

De conformidade co establecido no artigo 171 do Real Decreto Lexislativo 2/2004, do 5 de marzo, o presente acordo pon fin a vía administrativo e contra o mesmo poderá interpoñerse directamente recurso contencioso – administrativo no prazo de dous meses, contados a partir do día seguinte ó de publicación deste anuncio no Boletín Oficial da Provincial de Lugo, ante o Xulgado do Contencioso Administrativo competente, de acordo co disposto na Lei 29/1998, do 13 de xullo, reguladora da dita xurisdición sen que a súa interposición suspenda por si soa a aplicación do orzamento definitivo aprobado pola Corporación.

Cospeito a 23 de marzo de 2016.- O PRESIDENTE, Armando Castosa Alvaríño

R. 0824

ADMINISTRACIÓN DE XUSTIZA

XULGADO 1ª. INST. E INSTRUCIÓN N.2 DE VIVEIRO

Anuncio

D./Dª, ANA RODRIGUEZ PUGA, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL XDO. 1ª. INST. E INSTRUCIÓN N.2 DE VIVEIRO.

HAGO SABER: Que en este órgano judicial se sigue el procedimiento EXPEDIENTE DE DOMINIO. REANUDACIÓN DEL TRACTO 0000596/2015 a instancia de D./D^a MARÍA DOLORES PERNAS LESTEGA, TERESA REGO PERNAS contra MINISTERIO FISCAL, Don Manuel Cora Quiroga, Manuela Paraños Martínez, Josefa Cora Paraños, Carlos y Antonio Cora Paraños, Manuel Cora Paraños, Luiz Gonzaga y Jose Cora Quiroga, Josefa Cora Quiroga, Eduardo Paz Cora y Manuel Paz Cora y demás herederos y causahabientes de Don Manuel Cora Rey y Doña Rosario Quiroga Cora, así como a las demás personas ignoradas, desconocidas e inciertas, expediente de dominio, reanudación del tracto de las siguientes fincas:

- En Viveiro, calle Almirante Chicarro nº 49. En la calle Torrijos, antes Zapatería y actualmente Almirante Chicarro, una casa en estado completamente ruinoso y por tanto inhabitable, señalada con el número cuarenta y nueve, y se componía de planta baja, dos pisos altos y desván con baldío a la trasera y confina: por el este o derecha entrando, casa que fue de Ramón Menéndez; por el frente o sur, dicha calle; oeste, casa de José Villar y otro; y Norte, vahos de Francisco Andrade y otros, muralla en medio.

Actualmente se describe. En la calle Almirante Chicarro nº 49, de esta ciudad de Viveiro, casa compuesta de planta baja y cuatro plantas altas, que ocupa su fundo cincuenta y cinco metros cuadrados, y que hace una total superficie construida de ciento setenta y seis metros cuadrados. Linda: fondo e izquierda entrando, Benigno Álvarez Gabeiras; derecha, Jesús Manuel Paleo López, antes Luciano Paleo, y frente, dicha calle.

Por el presente y en virtud de lo acordado en resolución de esta fecha se convoca a las personas ignoradas, desconocidas e inciertas, así como a los herederos y causahabientes de Don Manuel Cora Rey y Doña Rosario Quiroga Cora, así como a Don Manuel Cora Quiroga, Manuela Paraños Martínez, Josefa Cora Paraños, Carlos y Antonio Cora Paraños, Manuel Cora Paraños, Luiz Gonzaga y Jose Cora Quiroga, Josefa Cora Quiroga, Eduardo Paz Cora y Manuel Paz Cora y a sus herederos y causahabientes en perjudicar la inscripción solicitada para que en el término de los diez días siguientes a la publicación de este edicto puedan comparecer en el expediente alegando lo que a su derecho convenga.

En Viveiro, a 19 de Febrero de 2016.- **EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA**

R. 0813

XULGADO DO SOCIAL Nº 10 DE MADRID

Anuncio

CÉDULA DE CITACIÓN A JUICIO Y A INTERROGATORIO

ÓRGANO QUE ORDENA CITAR

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 10 DE MADRID

ASUNTO EN QUE SE ACUERDA

JUICIO Nº 458/2015 PROMOVIDO POR D/Dña. GABINO PEREZ CARABALLO SOBRE Reclamación de Cantidad

PERSONA QUE SE CITA

LUKOMSER SL EN COCEPTO DE PARTE DEMANDADA EN DICHO JUICIO

OBJETO DE LA CITACIÓN

ASISTIR AL/A LOS ACTOS DE CONCILIACIÓN Y JUICIO Y EN, SU CASO, RESPONDER AL INTERROGATORIO SOLICITADO POR D/Dña. GABINO PEREZ CARABALLO SOBRE LOS HECHOS Y CIRCUNSTANCIAS OBJETO DEL JUICIO Y QUE EL TRIBUNAL DECLARE PERTINENTE.

LUGAR Y FECHA EN LA QUE DEBE COMPARECER

EN LA SEDE DE ESTE JUZGADO, SITO EN C/ Princesa, 3, Planta 3 - 28008, SALA DE VISTAS Nº F11, UBICADA EN LA PLANTA 3 EL DÍA 04/04/2017, A LAS 09:40 HORAS.

ADVERTENCIAS LEGALES

1.- Su incomparecencia injustificada no impedirá la celebración del juicio, que continuará sin necesidad de declarar su rebeldía (Art. 83.3 LJS).

Las siguientes comunicaciones se harán en los estrados del Juzgado, salvo las que revistan forma de auto o sentencia o se trate de emplazamiento (Art. 59 LJS).

2.- Debe concurrir a juicio con todos los medios de prueba que intente valerse (Art. 82.2 LJF).

3.- Si pretende comparecer en el juicio asistido de Abogado o representado por Procurador o Graduado Social colegiado debe manifestarlo a este Juzgado por escrito dentro de los dos días siguientes a la publicación del presente edicto (Art. 21.2 LJS).

4.- Si no comparece, y no justifica el motivo de la incomparecencia, el tribunal podrá considerar reconocidos los hechos controvertidos que le perjudiquen (artículo 304 de la Ley 1/2000, de Enjuiciamiento Civil - LEC-, en

relación con el artículo 91 de la LJS), además de imponerle, previa audiencia, una multa de entre 180 y 600 euros (artículo 304 y 292.4 LEC).

5.- La publicación de este edicto sirve de citación en legal forma a la parte demandada que se encuentra en ignorado paradero.

La persona citada puede examinar los autos en la Secretaría del Juzgado hasta el día de la celebración del juicio.

En Madrid, a catorce de marzo de dos mil dieciséis.- EL/LA LETRADO/A DE LA ADMÓN DE JUSTICIA, D/Dña. MARINA FLORES FERREIRO

R. 0810

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

Anuncio

Expediente número: A/27/20931.

Asunto: Solicitud de concesión de un aprovechamiento de aguas.

Peticionario: Comunidad de Usuarios de Aldeguer.

Nombre del río o corriente: Tres manantiales.

Caudal solicitado: 0,4 l/seg.

Punto de emplazamiento: Parcelas 263, 264 y 265 del polígono 3.

Término Municipal y Provincia: A Pontenova (Lugo).

Destino: Abastecimiento a Aldeguer.

BREVE DESCRIPCION DE LAS OBRAS:

Arquetas de captación y conducción por tubería a depósito del que partirá la red de distribución.

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

Oviedo, 11 de marzo de 2016.- EL TITULADO SUPERIOR DE GESTIÓN Y SERVICIOS COMUNES, Pedro Granda Rodríguez.

R. 0787

CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DO MIÑO-SIL. COMISARÍA DE AUGAS

Anuncio

INFORMACIÓN PÚBLICA

EXPEDIENTE DE VERTIDO DE AUGAS RESIDUALES.

EXPEDIENTE	:	V/27/01010
PETICIONARIO	:	José Manuel Bello Díaz
VERTIDO		
DENOMINACIÓN	:	Vivienda en Casamuniño
LOCALIDAD	:	Casamuniño, Pígara (San Pedro)
TÉR.M. MUNICIPAL	:	Guitiriz
PROVINCIA	:	Lugo
RÍO/CUENCA	:	Braña de*/Braña de*

El vertido cuya autorización se solicita corresponde a las aguas residuales urbanas de "Vivienda en Casamuniño" - "José Manuel Bello Díaz", con un volumen anual de 77,00 m³.

Las instalaciones de depuración constan básicamente de los siguientes elementos:

- Fosa séptica con prefiltro incorporado.
- Arqueta de toma de muestras.
- Zanja filtrante

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

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

EL JEFE DE SERVICIO, Manuel Rodríguez López

R. 0811

MINISTERIO DE EMPREGO E SEGURIDADE SOCIAL

SERVIZO PÚBLICO DE EMPREGO ESTATAL.

Anuncio

RESOLUCIÓN DE CONCESIÓN DE LA AYUDA ECONÓMICA REGULADA EN EL PROGRAMA DE RECUALIFICACIÓN PROFESIONAL

El Real Decreto-Ley 1/2011, de 11 de febrero, de medidas urgentes para promover la transición al empleo estable y la recualificación profesional de las personas desempleadas, que ha sido prorrogado por los Reales Decretos-Leyes 10/2011, 26 de agosto, 20/2011, de 30 de diciembre y 23/2012, de 24 de agosto sucesivamente, que de conformidad con el mandato contenido en los mismos, ha dado lugar a una serie de disposiciones de desarrollo por parte de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal.

Finalmente, mediante el Real Decreto-Ley 1/2013, de 25 de enero, se prorroga nuevamente el programa de recualificación profesional de las personas desempleadas que agoten la prestación por desempleo regulado en el artículo 2 del Real Decreto-Ley 1/2011, de 11 de febrero. La Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal dictó Resolución de 13 de febrero de 2013, por la que se determina la forma y plazos de presentación de solicitudes y de tramitación de las ayudas, conforme a lo dispuesto en la disposición adicional cuarta del citado Real Decreto-Ley 1/2013, de 25 de enero. Dado que, conforme a lo dispuesto en la disposición adicional segunda del citado Real Decreto-Ley, en la que se establece la prórroga automática del programa PREPARA, se ha dictado Resolución de fecha 24 de enero de 2014, por la que se modifica la de fecha de 1 de agosto de 2013.

Vistas las solicitudes presentadas, habiéndose observado todos los trámites del procedimiento y verificado el cumplimiento de los requisitos legalmente establecidos, esta Dirección Provincial del Servicio Público de Empleo Estatal por delegación de la Directora General de este Organismo de conformidad con lo establecido en el artículo octavo, número 5, de la citada Resolución y asimismo, vista la propuesta de concesión y con la fiscalización favorable de la Intervención Delegada competente

ACUERDA conceder a las personas solicitantes que se relacionan en el ANEXO I de la presente resolución, las ayudas que en el mismo se especifican, con expresión individualizada de su cuantía, ascendiendo el importe total de las ayudas a 43.452,54 euros.

Según lo previsto en el artículo segundo, número 3, de la citada Resolución, estas ayudas pueden ser objeto de justificación para su cofinanciación por el Fondo Social Europeo, previo cumplimiento de los requisitos establecidos por la normativa nacional y comunitaria.

Todo ello con cargo a la aplicación presupuestaria 482.26 del presupuesto de gastos del Servicio Público de Empleo Estatal, en la que existe crédito adecuado y suficiente retenido por el mismo importe antes mencionado.

Contra la presente resolución, que no pone fin a la vía administrativa, los interesados podrán interponer recurso de alzada ante la Ministra de Empleo y Seguridad Social, en el plazo y términos establecidos en los artículos 114 a 117 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Lugo 11 de marzo de 2016.- La Directora Provincial del SEPE, María José Gómez González

ANEXO I de la resolución de concesión **correspondiente al mes de FEBRERO de 2016**

Beneficiario	Importe
ALCANTARA ALCANTARA, YRVIN GABRIEL	2396,28

ANDREU RODRIGUEZ, ELISABET	2715,78
ARES FERREIROS, M ANGELES	2396,28
ARIAS VIZCAÍNO, SANDRA	2396,28
CABRERA DARIAS, ANNY	2396,28
DIAZ MARTINEZ, MONICA	2396,28
DIAZ REJO, JOSE LUIS	2396,28
GARCIA ROCA, OSCAR	2396,28
GONZALEZ PACIN, JESUS	2396,28
LÓPEZ GONZÁLEZ, PALOMA	2396,28
LOPEZ MARTINEZ, IRIA	2396,28
LORENZANA DIAZ, CAITAN	2396,28
NOVO SANTOS, ALBA	2396,28
PEREIRA CORREA, DIEGO	2396,28
PEREIRO CUÑA, CLAUDIA ESTEFAN	2396,28
REGO EXPÓSITO, DIANA	2396,28
RODRIGUEZ MOURE, NURIA	2396,28
SEIJO RIGUEIRA, MARIA JESUS	2396,28
TOTAL BENEFICIARIOS: 18	TOTAL: 43.452,54

R. 0812
