



XUNTA DE GALICIA

XEFATURA TERRITORIAL DA CONSELLERÍA DE EMPREGO E IGUALDADE DE LUGO. SERVIZO DE EMPREGO E ECONOMÍA SOCIAL

Anuncio

CONVENIOS COLECTIVOS

Visto o texto do Convenio Colectivo de CRUZ ROJA ESPAÑOLA (provincia de Lugo), Código 27001101012010, asinado o día 27 de setembro de 2021 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, acordos colectivos de traballo e plans de igualdade 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 outubro de 2021.- A xefa territorial, Pilar Fernández López.

CONVENIO COLECTIVO DE LA CRUZ ROJA ESPAÑOLA EN LUGO (2021-2023)

CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES

Artículo Preliminar.

Con fecha 27 de septiembre de 2021 las partes negociadoras suscriben el Convenio Colectivo; de una parte la empresa Cruz Roja Española (en Lugo) y de otra la representación legal de las personas trabajadoras en el Comité de Empresa en Lugo con el asesoramiento de las centrales sindicales CCOO y UGT

Artículo 1.- Objeto y ámbito funcional y territorial.

El presente Convenio regula las relaciones entre la Empresa Cruz Roja Española (Lugo) y las personas trabajadoras incluidos en su ámbito personal dentro de la provincia de Lugo.

Artículo 2.- Ámbito personal.

El presente Convenio afectará a la totalidad del personal que presta sus servicios en la Empresa. A los efectos de la consideración particularizada de los distintos tipos de centros objeto de este Convenio, que requieren condiciones laborales diferenciadas, la estructura del presente Convenio considerará las disposiciones aplicables a cada uno de los centros en función de la siguiente tipología:

A. Centros o empresas de carácter asistencial.

A los efectos de este Convenio, se entiende por centros de atención a personas que tienen por objeto la atención, asistencia, formación, rehabilitación, y promoción de personas con problemas y alteraciones de tipo físico, sensorial, psíquico, caracterológico, de personalidad o trastornos de conducta social, así como las instituciones y asociaciones constituidas con esta finalidad. Se consideran incluidos en esta tipología los centros de:

Residencias y Pisos o Viviendas Tutelados.

Centros y Talleres Ocupacionales o de Terapia Ocupacional.

Centros de Día o de Estancia Diurna y/o nocturna.

Centros y Servicios de Respiración Familiar.

Centros y Servicios de Ocio y Tiempo Libre.

Instituciones y Asociaciones de atención a las personas con discapacidad.

Centros de Rehabilitación e Integración Social de Enfermos Mentales.

Centros de Rehabilitación Psicosocial.

Unidades asistenciales.

B. Asamblea Provincial de Cruz Roja Española.

Este Convenio será de aplicación a las personas trabajadoras que presten sus servicios en los centros incluidos en el ámbito funcional del Convenio.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio:

a. El personal no remunerado por esta empresa.

b. Profesionales que, en razón de su ejercicio profesional libre, concierten trabajos, estudios o colaboraciones con los centros y empresas incluidos en el ámbito funcional del Convenio, y sostengan relación de arrendamiento de servicios con aquellos, así como aquel personal contratado para labores exclusivamente de venta y distribución de lotería.

c. Personas que presten colaboración voluntaria en el marco y condiciones establecidas en la Ley del Voluntariado.

d. Aquellas personas trabajadoras que por su relación contractual con la Empresa estén obligados a regirse por otro convenio dentro de un marco de prestación de servicios a otra institución.

e. El/la secretario/a Provincial y el/la Coordinador/a Provincial

Artículo 3.- Ámbito temporal.

El Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial correspondiente y su duración será hasta el 31 de diciembre de 2023.

El incremento de las tablas salariales tendrá efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2021

Las diferencias de sueldo que la empresa adeude a las personas trabajadoras como consecuencia de la aplicación desde el 1 de enero de 2021 de las nuevas tablas salariales deberán quedar saldadas en un plazo máximo de dos meses a partir de la firma del presente Convenio Colectivo.

Que esté pendiente la publicación del convenio colectivo en el BOP y DOG no impedirá que las partes firmantes de este convenio pongan en marcha aquellos grupos de trabajo o compromisos adquiridos con fechas de inicio anteriores a dicha publicación.

Artículo 4.- Compensación y absorción.

Las retribuciones establecidas en el Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento en que entrara en vigor, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de las mismas.

Asimismo, se respetarán todos los derechos adquiridos pactados individual o colectivamente.

En todo caso, las mejoras resultantes del presente Convenio serán absorbibles y compensables con aquellas que pudieran establecerse por disposición legal, aplicándose, en todo momento, la norma más favorable para el trabajador y trabajadora.

Artículo 5.- Comisión Mixta Paritaria.

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria Mixta como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del Convenio y cualquiera otra competencia que el Convenio le asigne.

La Comisión Mixta estará integrada por cuatro personas en representación de la Empresa y otras cuatro en representación de las personas trabajadoras con representatividad del 50% de cada una de estas partes.

Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores/as en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

La Comisión podrá entender, entre otras, de las siguientes cuestiones:

- Interpretación del Convenio Colectivo.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Adecuación del texto del Convenio a las disposiciones legales de derecho necesario que pudieran establecerse durante su vigencia.
- Las que le sean asignadas en el presente Convenio Colectivo.
- Cualesquiera otras funciones señaladas por el Estatuto de las personas trabajadoras.

La Comisión Mixta se reunirá a petición de una de las partes integrantes, la cual lo comunicará a la otra parte mediante convocatoria por escrito remitida a sus miembros al menos con 15 días de antelación, en la que se expresarán las materias a considerar, fecha, hora y lugar de celebración. La reunión se celebrará en el plazo máximo de diez días desde la fecha en que fuera solicitada. En la primera reunión se procederá a la elección de Presidente/a y Secretario/a.

Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta deberán ser resueltos en el plazo máximo de quince días laborables desde la celebración de la reunión. En el supuesto de que los Acuerdos que se adopten en la Comisión Mixta Paritaria contradigan o afecten sustancialmente a alguna de las disposiciones del Convenio Colectivo, deberán ser aprobados, para su validez, por mayoría simple de las personas trabajadoras reunidos en Asamblea y someterse al control de legalidad establecido en el artículo 90 del Estatuto de los las personas trabajadoras.

Las funciones y actividades de la Comisión Mixta Paritaria no obstruirán, en ningún caso, el libre acceso a la jurisdicción previsto en la Ley.

Artículo 6.- Denuncia y prórroga.

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente convenio con una antelación mínima de dos meses antes del vencimiento del mismo. Para que la denuncia tenga efecto, tendrá que hacerse mediante comunicación escrita a la otra parte, comunicación que tendrá que registrarse en la Consellería de Emprego e Igualdade, con una antelación mínima de dos meses antes del vencimiento del mismo.

Denunciado el convenio, en tanto no se llega a un acuerdo sobre el nuevo, se entenderá que el convenio se prorroga provisionalmente hasta tanto no se llegue a acuerdo expreso, incrementándose anualmente, en el mes de enero, el sueldo base y los pluses se regularizarán

de acuerdo al Índice de Precios al Consumo (IPC) previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado. En caso de producirse esta regularización, el salario resultante servirá de base para la aplicación de los incrementos retributivos previstos en los sucesivos años. No obstante, a tenor de lo previsto en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, denunciado un convenio y hasta tanto no se logre un acuerdo expreso, perderán vigencia sus cláusulas obligacionales.

De no mediar denuncia por cualquiera de las partes firmantes en el plazo de dos meses, se prorrogará tácitamente por períodos anuales. No obstante, las condiciones económicas podrán ser negociadas anualmente y entrarán en vigor el día 1 de enero de cada año.

Artículo 7.- Derecho supletorio.

Las normas contenidas en este convenio regularán las relaciones entre la empresa y su personal. Para lo no previsto en este convenio se estará a lo establecido en el Estatuto de las personas trabajadoras, Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás disposiciones laborales de carácter general.

Artículo 8.- Organización del trabajo.

La organización del trabajo, conforme a la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa siempre previa consulta por escrito a los representantes de las personas trabajadoras, subordinada siempre al cumplimiento de las disposiciones legales.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en los Centros el adecuado nivel de productividad mediante la utilización óptima de los recursos humanos y materiales.

La organización de trabajos y actividades pretende avanzar en la implantación de criterios de calidad y buena práctica, rigurosos en el funcionamiento, ordenación y actuación de la empresa.

Siendo Cruz Roja una Institución que tiene como uno de sus Principios Fundamentales el carácter voluntario, todas las personas con relación laboral se ocuparán de promover, facilitar y motivar la colaboración altruista y voluntaria para que las personas interesadas puedan participar como voluntarias en la Organización y en las actividades de la Institución. Todo el personal laboral deberá conocer el Código de Conducta de Cruz Roja Española, o documento que le sustituya en el futuro, debiendo respetarlo y cumplirlo.

CAPÍTULO II: TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 9.- Jornada laboral.

La jornada laboral pactada en cómputo anual para la duración de este convenio es de 1.750 horas de trabajo efectivo, equivalentes a 37 horas y media de trabajo efectivas a la semana, con regulación de la distribución irregular de la jornada al objeto de que se complete al final del año la realización de la jornada pactada. En jornadas a tiempo completo se trabajarán dos tardes semanales.

Se establecerá un descanso remunerado de media hora por jornada si esta es continua y si dicha jornada fuera de 8 o más horas continuadas el trabajador y trabajadora tendrá derecho a dos descansos de media hora no acumulables. Este período de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo y dicho descanso podrá realizarse fuera de las instalaciones de la Empresa.

Se establece una reducción de jornada en el período que va del 15 de junio al 12 de octubre, inclusive los dos días, de cada año de 35 horas semanales excepto en aquellos centros en los que previa consulta con el Comité

de Empresa no pueda establecerse por razones organizativas debidamente razonadas, en los que se buscará otro método de compensación consensuado con las personas trabajadoras afectados.

El comienzo y finalización de la jornada lo será en el puesto de trabajo. El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a 9 diarias.

Para las personas que no estén a turnos y cuyo puesto lo permita se establece una flexibilidad en la hora de entrada y salida de su horario de mañana de una hora, pudiendo entrar de 8 a 9 horas y saliendo de las 14 a las 15 horas, en función de la hora de entrada.

Artículo 10.- Vacaciones anuales.

El período de vacaciones anuales será retribuido y su duración será de veintitrés días laborables. En aquellos casos que no se haya completado el año de trabajo efectivo, las personas trabajadoras tendrán derecho a la parte proporcional. Las vacaciones se disfrutarán preferentemente durante los meses de Junio, Julio, Agosto y Septiembre.

a) El régimen de turnos de vacaciones se hará por rigurosa rotación anual del personal entre los distintos meses, iniciándose esta rotación el primer año, por antigüedad en la empresa. A tal efecto se constituirán los correspondientes turnos de vacaciones. Estos turnos se harán de acuerdo con el calendario laboral, según las prestaciones del servicio.

b) El inicio del período de vacaciones o de disfrute de las fiestas abonables, no puede coincidir con un día de descanso semanal, de forma y manera, que en estos casos se entenderán iniciadas las vacaciones al día siguiente del descanso semanal. Si el regreso de las vacaciones coincide con el día libre, este deberá respetarse, reiniciándose el trabajo al día siguiente.

c) Cada periodo de vacaciones no podrá tener una duración inferior a cinco días laborables consecutivos.

d) El calendario de vacaciones se elaborará en el primer trimestre de cada año y, en todo caso, con un mínimo de dos meses antes del disfrute de las mismas.

Las vacaciones han de disfrutarse durante el año natural y como tope hasta el 10 de enero del año siguiente, no siendo posible acumularlas a años siguientes ni pueden ser compensables económicamente salvo los casos de liquidación por finiquito. Por ello, cualquiera que sea la causa, salvo en los supuestos de Incapacidad Temporal, maternidad y paternidad, el no disfrute durante el año natural supone la pérdida de las mismas o de la fracción pendiente de disfrute.

El disfrute de las vacaciones en periodos distintos a los especificados sólo podrá hacerse a petición individual de cada trabajador/a interesado/a, con acuerdo por parte de la Empresa, que deberá comunicar por escrito esta incidencia a la Representación de las personas trabajadoras.

La Incapacidad Temporal, los descansos establecidos legalmente por gestación, maternidad y adopción, así como la paternidad, interrumpen las vacaciones por el tiempo de duración de dichas incidencias. La Empresa acordará con los interesados la fecha de disfrute de las vacaciones pendientes por estas causas.

Artículo 11.- Descanso semanal y calendario laboral.

a) Los sábados y los domingos serán considerados, a todos los efectos, como días de descanso para todas las personas trabajadoras, salvo el personal de aquellos centros en los que por las características del servicio precisa aperturas 365 días al año para atención a los usuarios.

Los días 24 y 31 de diciembre se considerarán asimismo días no laborables, el personal a turnos que trabaje en esos días será compensado con otro día.

b) El calendario laboral, condicionado por lo señalado en el presente artículo y en los dos anteriores, será elaborado de común acuerdo entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras, y será expuesto en lugar bien visible para conocimiento de todas las personas trabajadoras antes de finales del mes de enero.

c) En dicho calendario se especificarán los diferentes turnos vacacionales a los que las personas trabajadoras deberán adscribirse según normativa que deberá ser elaborada en el seno de la Comisión Paritaria descrita en el Artículo 5 del presente Convenio, normativa en la que serán criterios prioritarios para la elección de turno la Antigüedad en la Empresa y la rotación anual de las personas trabajadoras en la opción de preferencia.

d) En dicho calendario interno de vacaciones, en el que podrán ampliar la duración de las mismas, las fiestas laborales y los permisos especiales, salvando la debida atención de los servicios que deban funcionar. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un descanso semanal de 36 horas ininterrumpidas.

e) Por cada fiesta nacional, autonómica o local que coincida en sábado, los empelados/as tendrán un día mas de asuntos propios cuya fecha de disfrute será de libre disposición.

CAPÍTULO III: PERMISOS, LICENCIAS, INCAPACIDAD TEMPORAL Y MATERNIDAD

Artículo 12.- Licencias retribuidas.

Las personas trabajadoras, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Cinco días de libre disposición por el trabajador y trabajadora de manera que deben ser solicitados con al menos una semana natural de antelación a la Empresa debiendo contestar esta en un plazo máximo de tres días, de manera que esta solamente podrá negarse a concederlos mediante razón de fuerza mayor que, en caso de no mostrarse de acuerdo las partes en su concesión, deberá ser remitido a la Comisión Paritaria descrita en el artículo 5 del presente convenio dentro del plazo de aviso previo al disfrute y cuya decisión será vinculante.
- b) Quince días naturales, en caso de matrimonio o unión de hecho (acreditado mediante certificación del registro de parejas de hecho).
- c) Un día natural por matrimonio de padres, hijos/as, nietos/as y hermanos/as del trabajador y trabajadora o de su pareja (legal o de hecho).
- d) Dos días naturales por divorcio o separación legal.
- e) Tres días, en caso de fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador y trabajadora necesite hacer un desplazamiento fuera de la localidad donde reside el trabajador y trabajadora y a más de cien kilómetros de ella, el plazo será de cinco días.
- f) Por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica de la pareja (legal o de hecho), hijos/as, padres y hermanos/as de uno u otro componente de la pareja, y abuelos/as y nietos/as: tres días laborables, que serán cuatro días laborables en el supuesto de sea necesario un desplazamiento.
- g) Por el tiempo necesario, hasta un máximo de tres horas diarias, para asistencia a consulta médica de especialista. Para otras consultas sanitarias se establece un máximo de 18 horas al año con el mismo límite de tres horas diarias.
- h) Por el tiempo necesario, para tratamientos médicos especiales y necesarios del trabajador/a y de su pareja, hijos/as y padres.
- i) Un día laborable por traslado del domicilio habitual dos si fuera un traslado fuera de la localidad.
- j) Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendiendo el ejercicio del sufragio activo, la citación ante cualquier tribunal o juzgado como testigo, jurado, perito o parte litigante. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y su compensación económica; en los demás casos, la duración será la necesaria y siempre y cuando tal cumplimiento no pueda efectuarse fuera del horario de trabajo.
- k) Por el tiempo máximo de 60 horas al año para concurrencia a exámenes parciales o finales en cursos organizados en centros oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia para la obtención de un título académico, o para concurrencia a oposiciones para ingresar en cuerpos de la administración pública.
- l) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos en este Convenio Colectivo y en otras disposiciones legales o convencionales.

Artículo 13.- Prestaciones complementarias por incapacidad temporal.

En los supuestos de incapacidad temporal definidos en el artículo 128 de la Ley General de la Seguridad Social, la Empresa abonará una prestación complementaria que, sumada a la correspondiente de la Seguridad Social, complete hasta el cien por cien de los salarios brutos del trabajador y trabajadora en baja.

Cuando la baja sea consecuencia de una enfermedad profesional, percibirá el 100% de su retribución total durante el periodo de baja.

Artículo 14.- Licencias o permisos no retribuidos.

Todo el personal podrá solicitar hasta dos meses de permiso sin sueldo por año, que deberán serle concedidos si se hace con preaviso de cinco días laborables.

Artículo 15.- Maternidad, adopción, paternidad y cuidado de familiares.

1. Maternidad: La empresa, afectada por este Convenio se atenderá a lo regulado en la siguiente legislación:

- Ley 39/1999 de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las personas trabajadoras.
- RD 8/2019 de Medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo.
- RD 6/2019 de 1 de marzo de Medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y en la ocupación.

2- Lactancia:

Las personas trabajadoras, por lactancia de un hijo/a menor de 9 meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo en horario que estimen conveniente dentro de la jornada de trabajo, que podrán dividir en dos fracciones o acumular dichas horas en días.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Este derecho podrá ser ejercido por cualquiera de los cónyuges si ambos trabajasen.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

La evaluación de riesgos llevada en la empresa deberá comprender la determinación de la naturaleza, grado y duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo, parto o lactancia, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras, del feto o del recién nacido en cualquier actividad susceptible de constituir un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo y/o lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

3. Paternidad:

- Se aplicará lo establecido legalmente en el RD 6/2019 de 1 de marzo de Medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y en la ocupación.

4. Cuidado de menores o familiares que no pueden valerse por sí mismos:

El personal, que por razones de guarda tengan a su cuidado algún menor de doce años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida y no pueda valerse por sí mismo, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, 1/8 y 1/2 de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puede valerse por sí mismo.

Si dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de esta. La concreción horaria de la reducción de jornada corresponde al trabajador o trabajadora, quien deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación la fecha que se reincorporará a su jornada ordinaria.

5. Adopción y acogimiento:

En los supuestos de adopción y acogimiento de menores hasta seis años, el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

Este permiso también se disfrutará en los supuestos de adopción o acogimiento de menores, mayores de ocho años, cuando se trate de menores discapacitados/as o que por sus circunstancias y experiencias personales o que, por venir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por servicios sociales competentes. En caso de que los progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados/as, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos.

Las personas trabajadoras en situación de licencia derivada de adopción o acogimiento percibirán el 100% de su retribución.

CAPÍTULO IV: MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 16.- Excedencia voluntaria.

Además de las establecidas en el Estatuto de las personas trabajadoras, que se aplicarán en sus propios términos, será obligatoria la concesión de excedencia a las personas trabajadoras con al menos un año de antigüedad, en las siguientes condiciones:

- a) Por tiempo de hasta cinco años, prorrogable por otro año más, cuando medien razones justificadas de orden familiar, estudios o salud.

En el supuesto de necesidades económicas perentorias, el trabajador en excedencia podrá ser sustituido, si así lo solicita y con preferencia sobre otras posibilidades, por su pareja o por el familiar de primer grado que él designe siempre que cumpla los requisitos para ejercer el cargo.

En casos muy excepcionales, por razones de salud del trabajador o de su pareja, si fuera necesario para la atención y cuidado de los hijos, podrá dispensarse el requisito de antigüedad expuesto anteriormente.

b) Se podrá conceder una segunda opción de excedencia cuando hayan transcurrido cuatro años desde la primera.

c) En todo caso, por acuerdo entre la Empresa y el/la trabajador/a podrán concederse excedencias en condiciones distintas a las establecidas en el presente Convenio y en el Estatuto de las personas trabajadoras.

Artículo 17.- Excedencias extraordinarias.

Se concederá excedencia forzosa, además de en los casos previstos en el Estatuto de las personas trabajadoras, por el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior, siempre que la Central Sindical a la que pertenece sea un sindicato representativo.

La empresa podrá conceder excedencia forzosa, cuando lo solicite el trabajador y trabajadora por razones de ampliación de estudios, promoción del trabajador y trabajadora dentro del sector, funciones sindicales, etc.

A partir de la finalización de la baja por maternidad o del disfrute de las vacaciones tendrá derecho el/la trabajador/a, previa solicitud, a disfrutar excedencia con reserva de puesto de trabajo y computo de antigüedad hasta cinco años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Todo trabajador/a con discapacidad que se incorpore al empleo ordinario tendrá derecho a un año de excedencia voluntaria con derecho a reincorporarse en la categoría que ostentaba en la empresa.

El personal titulado de grado medio y superior con una antigüedad mínima de 1 año en la empresa, podrá solicitar excedencia forzosa con reserva de puesto de trabajo por un mínimo de cuatro meses y un máximo de cinco años prorrogable excepcionalmente por otro más para ampliación de estudios relacionados con su profesión, dando prioridad a los graduados/as universitarios/as que quieran realizar un Máster o Doctorado.

Lo señalado en el párrafo anterior se hará extensivo a las personas trabajadoras que precisen obtener una titulación para desarrollar sus tareas profesionales.

Artículo 18. Excedencia por cuidado de familiares e hijos.

El trabajador y trabajadora tendrá derecho a que se le conceda la situación de excedencia para atender a un familiar gravemente enfermo, acreditado médicamente dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad o pareja de hecho, con una duración máxima de un año con reserva del puesto de trabajo; la excedencia se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna. Se solicitarán siempre por escrito con una antelación de al menos treinta días a la fecha de su inicio, a no ser por causas demostrables, de urgente necesidad, debiendo recibir contestación escrita por parte del centro en el plazo de cinco días. Durante la situación de excedencia la vacante podrá ser cubierta por un suplente. Este cesará en su cometido, dando por finalizada su relación laboral en el momento de la incorporación del titular.

Se mantendrá la reserva del puesto de trabajo el 1º año, ampliable a 15 meses si se trata de una familia numerosa de hasta 5 hijos; si se tratara de una familia de más de cinco hijos se ampliaría hasta 18 meses. Transcurridos estos plazos la reserva se referirá a un puesto dentro del mismo grupo profesional y categoría equivalente.

Artículo 19. Excedencias obligatorias.

La Empresa concederá excedencia, de forma obligatoria y sin ningún requisito previo de antigüedad, en los siguientes supuestos:

a) Privación de libertad del trabajador y trabajadora por detención o prisión preventiva o condena firme.

b) Por la designación o elección del trabajador y trabajadora para un cargo público o sindical que imposibilite su asistencia al trabajo.

Artículo 20.- Reserva del puesto de trabajo.

1. Las personas trabajadoras que se encuentren en cualquiera de las situaciones de suspensión del contrato de trabajo, señaladas en los artículos anteriores, tienen derecho a la reserva del puesto de trabajo. La reincorporación al mismo se hará en los plazos y supuestos siguientes:

a) En el supuesto de excedencia voluntaria y excedencia por cuidado de familiares, se reservará obligatoriamente durante el primer año el puesto de trabajo que ocupaba el trabajador y trabajadora previamente a la excedencia, y a partir de este (segundo año y sucesivos) se reservará un puesto en idéntico grupo profesional y categoría siempre que se avise con antelación al final de la misma excepto en los supuestos expresados en el art. 18 del

presente convenio. Una vez hecha la petición de reingreso, el trabajador y trabajadora dispondrá del plazo máximo de un mes desde el final de la excedencia para reincorporarse a su puesto de trabajo.

b) En los supuestos de privación de libertad cuando el trabajador y trabajadora sea puesto en libertad sin cargos o la sentencia sea la libre absolución, dispondrá del plazo máximo de un mes desde la puesta en libertad para reincorporarse a su puesto de trabajo.

c) También regirá el plazo de un mes para la reincorporación en los supuestos de condena menor de dieciocho meses o de concesión de la libertad provisional o del tercer grado antes de cumplir dieciocho meses de ausencia al trabajo.

La Empresa no está obligada a admitir al trabajador/a en los supuestos en que la condena impuesta conlleve la ausencia al trabajo durante periodos superiores a 18 meses o en el supuesto de que la sentencia condenatoria esté motivada por actos contra los bienes o el personal de la Empresa.

d) En el supuesto de excedencia por ejercicio de cargo público o sindical, el plazo de reincorporación será de dos meses desde el final de la ocupación del cargo.

2. En los supuestos b) y d) del apartado anterior, el tiempo en excedencia computará a efectos de Antigüedad en la Empresa.

3. Las personas trabajadoras con derecho a reserva de puesto de trabajo serán siempre sustituidos/as, durante el tiempo que dure su ausencia, por las personas trabajadoras que suscribirán con la Empresa contratos de interinidad según lo dispuesto en el Artículo 15.1 c) del Estatuto de los trabajadores y trabajadoras y disposiciones concordantes. En el supuesto en el que el trabajador y trabajadora sustituido/a no se reincorporará a su puesto de trabajo en el plazo establecido en este Convenio o por las disposiciones legales o reglamentarias, el trabajador y trabajadora contratado/a en interinidad lo sustituirá definitivamente, transformándose el contrato de interinidad en un contrato igual al del trabajador y trabajadora sustituido/a.

4. La empresa podrá, en todos los supuestos señalados en el punto 1 del presente artículo, prorrogar hasta quince días la incorporación efectiva al puesto de trabajo, a fin de poder cumplir con el tiempo de preaviso legal necesario para la finalización de los contratos de interinidad descritos en el punto 3.

CAPÍTULO V: CONTRATACIÓN Y MANTENIMIENTO DEL EMPLEO

Artículo 21.- Modalidades de contratación.

1. El acceso al puesto de trabajo se producirá mediante contrato de trabajo acogido a cualquiera de las modalidades de contratación vigentes en el momento de firmar el Convenio, con las siguientes peculiaridades:

a. Para determinar el tipo de contrato se respetará escrupulosamente el principio de causalidad.

b. La retribución del trabajador y trabajadora contratados en prácticas será la fijada en el presente Convenio para un trabajador/a que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. En todo caso, a la finalización del tiempo máximo permitido por la legislación para los contratos en prácticas, el contrato del trabajador y trabajadora se transformará en un contrato indefinido con la misma o superior categoría.

c. El contrato a tiempo parcial sólo podrá celebrarse por un mínimo de 12 horas semanales o de 48 horas mensuales.

- Contrato eventual por circunstancias de la producción.

Cuando el contrato eventual por circunstancias de la producción se concierte por la empresa y las personas trabajadoras afectados/as por el presente Convenio Colectivo, tendrá una duración máxima de seis meses, dentro de un periodo de doce meses.

En el caso en que dicho contrato se concierte por un periodo inferior a seis meses podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, sin que en ningún caso esta prórroga del contrato pueda superar el total de esos nueve meses citados.

A la resolución del contrato se abonará la indemnización prevista en la ley. En cada contrato de trabajo que se realice con esta modalidad deberá expresarse la causa o circunstancia que constituye el objeto del contrato.

- Contrato para fijos-discontinuos

El contrato por tiempo indefinido de fijos-discontinuos se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos, dentro del volumen normal de actividad de la empresa. En el modelo de contrato de esta modalidad deberá figurar, por escrito, la duración estimada de la actividad, la jornada laboral estimada y su distribución horaria.

Este contrato se utilizará siempre y cuando la interrupción de la actividad sea superior a dos meses.

Las personas trabajadoras que realicen estas actividades deberán ser llamados, según forma y orden previamente establecidos, cada vez que se reanude la actividad y acumularán la antigüedad total desde su ingreso en la empresa; en lo no previsto por este artículo, será de aplicación lo prevenido en la legislación vigente.

- Contrato para obra o servicio.

El contrato para obra o servicio determinado y en los términos establecidos en la legislación vigente, podrá ser utilizado por las empresa y centros que realicen conciertos o acuerdos con las Administraciones Públicas, en cualquiera de sus ámbitos o con empresas privadas de cualquier orden para la prestación de servicios, cursos o actividades de carácter temporal, o aquellos que se encomienden a los centros y que sean de renovación incierta o no conocida con seguridad la duración del mismo.

- Contrato en prácticas o para la formación.

Las contrataciones llevadas a efecto por la empresa acogida a este convenio en las modalidades de contrato en prácticas o de formación, tendrán las siguientes remuneraciones y número de prórrogas o renovaciones:

□□ Contrato en prácticas: la duración mínima del contrato será de seis meses. Se podrán concertar hasta un máximo de 2 prórrogas a este contrato, sin que su duración exceda de 2 años.

Primer año 85% salario convenio según categoría. Segundo año 95% salario convenio según categoría.

□□ Contrato de formación:

La retribución del trabajador y trabajadora contratado/a para la formación no podrá ser inferior al 75% del salario correspondiente al mismo puesto o equivalente dentro de la empresa según convenio y en todo caso no podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Su duración será superior a seis meses hasta un máximo de 2 años pudiéndose concertar hasta dos prórrogas de seis meses sin exceder ese periodo máximo.

El tiempo mínimo dedicado a la formación teórica será al menos del 15% de la jornada máxima prevista en el convenio para su categoría profesional, pudiendo establecerse por la empresa su distribución. En el supuesto de que se produzca la conversión a contrato indefinido en cualquier modalidad, se entenderá como período de prueba el tiempo trabajo en el contrato de formación y se computará la duración del contrato para la formación a efectos de antigüedad y demás derechos que se puedan derivar de la misma en el Convenio Colectivo.

Cuando el contrato se concierte con una persona con discapacidad, declarada como tal por los servicios competentes de la administración pública, la duración máxima del contrato será de dos años, pudiéndose concertar las prórrogas correspondientes sin exceder el citado período máximo. El número máximo de contratos de formación en la Empresa no podrá exceder del fijado en la siguiente tabla:

Hasta 10 trabajadores/as: 1 contratado/a.

Hasta 50 trabajadores/as: 4 contratados/as.

Hasta 250 trabajadores/as: 6 contratados/as.

Más de 250 trabajadores/as: 2% de la plantilla.

El personal con discapacidad no computará a los efectos previstos en la limitación anterior.

- Contrato a tiempo parcial. -

Una persona se considerará contratada a tiempo parcial cuando preste sus servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior al 85% de la jornada completa establecida en este convenio para la categoría por la que se le contrató, siendo de aplicación el régimen jurídico establecido en el Estatuto de los trabajadores y trabajadoras y disposiciones vigentes.

- Contrato de relevo.

Las especiales condiciones en que las personas trabajadoras que se encuentran en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo desarrollan sus tareas profesionales hace necesario atender la utilización de esta modalidad de contrato, que se regulará conforme a lo establecido en las disposiciones legales vigentes.

Una vez se produzca la resolución del contrato de relevo, el trabajador y trabajadora que había sido contratado/a pasará a la condición del trabajador y trabajadora cesante.

- Vacantes.

Todo el personal de la empresa tendrá, en igualdad de condiciones, derecho de preferencia para cubrir las vacantes existentes en cualquiera de los grupos profesionales.

La empresa a estos efectos comunicará a los representantes de las personas trabajadoras o, en su defecto, anunciará en el tablón de anuncios la vacante que se pretende cubrir, así como el sistema de selección.

Reserva de plazas para personas con discapacidad: La empresa reservará en las contrataciones que se realicen a partir de la publicación de este Convenio, el 2% establecido en el art. 38 de la LISMI y en el Real Decreto 27/2000, de 14 de enero.

Artículo 22.- Extinción de contrato y jubilación.

El contrato de trabajo se extinguirá por algunas de las causas establecidas en el Estatuto de los trabajadores y trabajadoras.

La jubilación se podrá producir a voluntad del trabajador y trabajadora cuando éste/esta tenga los requisitos legales para ello.

Se podrá solicitar la jubilación parcial de conformidad con la legislación aplicable a cada momento.

La jubilación será obligatoria como medida para rejuvenecer la plantilla cuando las personas trabajadoras tenga cumplido todos los requisitos legales para la percepción del 100% de la pensión de jubilación.

Artículo 23.- Control de la Contratación.

El contrato deberá formalizarse por escrito y triplicado, quedándose un ejemplar cada una de las partes, la tercera copia para el organismo competente. Se facilitará una copia simple para el/la representante sindical, Comité de Empresa o Responsable de la Sección Sindical si legalmente estuviese constituida. La formalización de las contrataciones se realizará por escrito y haciendo constar la titulación del trabajador y trabajadora, la duración del contrato y la categoría profesional. Cuando las circunstancias lo requieran, la empresa facilitará la formación profesional necesaria para adaptar al trabajador/a su nuevo puesto de trabajo.

Para realizar un seguimiento de la evolución del empleo, las partes firmantes del convenio establecerán dentro de la Comisión Paritaria una comisión de seguimiento que permita evaluar el volumen de empleo fijo/temporal, las modalidades de contratación utilizadas y acordar medidas tendentes a mejorar la calidad del empleo.

Para las contrataciones, subcontrataciones, prórrogas, finalización de contratos, y las previsiones de nueva contratación se estará a lo que disponga al respecto la legislación vigente.

La Empresa remitirá, a la Representación de las personas trabajadoras, copia básica de todos los contratos que se celebren, así como la notificación de las pertinentes prórrogas y de las denuncias que correspondan a los contratos. Todo ello, en el plazo máximo de diez días naturales a partir de la celebración de los contratos, las prórrogas y las denuncias.

La contratación se formulará siguiendo las disposiciones legales vigentes.

Los trabajadores/as contratados/as por la empresa sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a su duración, se considerarán fijos transcurrido el periodo de prueba, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal del mismo.

Las personas trabajadoras sin contrato escrito, salvo que se demuestre que su relación no es laboral, transcurrido el periodo de prueba se considerarán fijos, así como aquellos que, finalizado su contrato o sus prórrogas, sigan trabajando en la empresa.

Las personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial, tendrán preferencia a ampliar su jornada caso de necesitarlo la empresa y reunir las personas trabajadoras las condiciones que el puesto precise, a juicio de la Dirección, con información a los representantes legales de las personas trabajadoras sin que de ello se derive obligación por parte del trabajador y trabajadora.

Los delegados y delegadas de personal o miembros de los Comités de Empresa velarán por el cumplimiento del control legal establecido para la contratación temporal.

Artículo 24.- Periodo de prueba.

El personal de nuevo ingreso quedará sometido a un periodo de prueba que no podrá exceder de la señalada en la siguiente escala:

- Personal titulado superior: Dos meses.
- Personal titulado grado medio, docente y técnico: Un mes.
- Administrativos y Auxiliares Técnicos: Un mes.
- Auxiliares Administrativos, Profesionales de oficio y de servicios: Dos semanas.
- Personal no cualificado: Dos semanas.

Durante el periodo de prueba, el trabajador y trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe. Asimismo, durante dicho periodo, tanto el trabajador y trabajadora como la Empresa podrán, respectivamente, desistir de la prueba o proceder a la rescisión del contrato sin derecho a la indemnización, sin plazo de preaviso y sin alegación de causa.

Transcurrido el periodo de prueba, el contrato producirá plenos efectos.

El personal que adquiera la condición de fijo tras un contrato temporal previo, no precisará periodo de prueba.

CAPÍTULO VI: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y PROMOCIÓN EN EL TRABAJO

Artículo 25.- Sistema de Clasificación Profesional.

El sistema de clasificación se estructura en grupos profesionales y niveles con el fin de facilitar la movilidad funcional e interdepartamental del personal y de favorecer su promoción. El grupo profesional agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, las titulaciones y el contenido general de la prestación laboral que se corresponde con las mismas. La pertenencia a un grupo profesional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios del mismo, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de las titulaciones específicas y de los demás requisitos de carácter profesional contemplados.

Criterios para determinar la pertenencia a los grupos profesionales:

1.- La determinación de la pertenencia a un grupo profesional será el resultado de la ponderación, entre otros, de los siguientes factores: formación, conocimientos y experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad y complejidad.

2.- En la valoración de los factores anteriormente mencionados se tendrá en cuenta:

a) Formación, conocimientos y experiencia: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación requerida para cada grupo profesional, la experiencia profesional adquirida y la especialización de dicha formación.

b) Iniciativa: Predisposición de emprender acciones, crear oportunidades y mejorar resultados sin necesidad de un requerimiento externo que lo empuje, apoyado en la autorresponsabilidad. Supone una actitud proactiva, aprovechando oportunidades y persiguiendo los objetivos más allá de lo que se requiere.

c) Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de tareas o funciones que se desarrollen.

d) Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrán en cuenta el grado de autonomía de acción de la persona trabajadora, el nivel de influencia sobre los resultados, la relevancia de la gestión sobre recursos humanos, técnicos y productivos y la asunción del riesgo por las decisiones tomadas y sus consecuencias.

e) Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Artículo.- 26 Grupos profesionales.

Grupo 1.- Titulado/a 1.

Son los que por sus conocimientos y experiencia profesional tienen atribuidas funciones técnicas complejas y heterogéneas, con facultades, en su caso, coordinadoras o asesoras. Estas funciones están referidas a objetivos globales definidos y exigen un alto grado de contenido intelectual e interrelación humana, suponiendo la integración, coordinación y supervisión de las funciones.

También se incluyen en este grupo profesional funciones que suponen la realización de tareas técnicas de la máxima complejidad, e incluso la participación en la definición de los objetivos a alcanzar en su campo.

Formación: uedan expresamente incorporados a este grupo los/as Licenciados/as Universitarios/as o Grados con Máster oficial /Doctorado, que sean contratados/as para realizar específicamente los servicios que son habilitados por su título, así como el personal que por su experiencia acreditada y conocimientos adquiridos se pueda considerar como asimilado, siempre que la obtención del título oficial no sea requisito esencial para el desempeño de la profesión.

Grupo 2. Titulado/a 2

Son los que por sus conocimientos y experiencia profesional tienen atribuidas funciones técnicas complejas y heterogéneas. Estas funciones están referidas a objetivos globales definidos y exigen un alto grado de contenido intelectual e interrelación humana.

También se incluyen en este grupo profesional funciones que suponen la realización de tareas técnicas de alta complejidad, e incluso la participación en la definición de los objetivos a alcanzar en su campo, con alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad acorde a la especialidad técnica.

Formación: quedan expresamente incorporados a este grupo los/as Diplomados/as Universitarios/as o Grados que sean contratados/as para realizar específicamente los servicios que son habilitados por su título, así como el personal que por su experiencia acreditada y conocimientos adquiridos se pueda considerar como asimilado, siempre que la obtención del título oficial no sea requisito esencial para el desempeño de la profesión.

Grupo 3. Técnico/a especialista.

Son aquellas personas trabajadoras que tienen atribuida la realización de tareas sobre las reciben instrucciones genéricas, pudiendo administrar y coordinar, con plena responsabilidad, la actividad de unas tareas de tipo medio, o bien realizan con un alto grado de perfección e iniciativa tareas relacionadas con su especialidad.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Formación Profesional de grado superior o título equivalente, complementado con formación específica en un puesto de trabajo semejante.

Estarán encuadrados dentro de este grupo profesional:

Monitor/a, Educador/a, Animador/a. Desarrollarán su función en la ejecución de las actividades propias de los programas y proyectos de Cruz Roja, que exigen iniciativa habitual en su realización, que tienen especial dificultad en su desempeño y cierta irregularidad en su prestación, estando habitualmente predeterminadas en los programas y proyectos que ejecutan.

Dentro de este grupo profesional se incluyen los Monitor/a de actividades y Educadores/as. Se requiere formación en FP II, Bachiller o grado superior.

Administrativo/a. Técnicos/as Especialistas. Corresponde a quienes teniendo o no personal a su cargo, organizándole si procede, presta servicios con autonomía y responsabilidad. Se requiere formación en FP II, Grado Superior o Bachiller.

Grupo 4. Técnico/a Auxiliar.

Son aquellas personas trabajadoras que bajo la dependencia y supervisión directa de otra persona trabajadora de nivel superior, de quien reciben instrucciones estables que, no obstante, requieren cierta elección, interpretación e iniciativa, realizan con responsabilidad y perfección, tareas propias de su grado y actividad.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes al título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria, Formación Profesional específica de grado medio o equivalente.

Estarán encuadrados dentro de este grupo profesional:

Auxiliar Administrativo/a. Corresponde a quienes, sin precisar experiencia para su desempeño, realizan funciones administrativas básicas, complementarias y auxiliares, sin personal a su cargo.

Instalador/a Teleasistencia. Se incluye en este nivel a aquellas personas trabajadoras que, con formación específica en electricidad o electrónica, o experiencia probada en estas tareas que realizan actividades que incluyen la atención a personas y la instalación o reparación de equipos de comunicaciones.

Técnicos/as de Emergencia Sanitaria o habilitados. Al personal adscrito a este nivel le corresponde trabajos de conducción de ambulancias y labores propias en las que se requiera el título de FP grado medio en técnico/a en emergencias.

Grupo 5. Servicios generales

Pertencen a este grupo el personal no especialmente cualificado, cuya actividad conlleva tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo específico.

Formación: Se exigirá estar en posesión de conocimiento de algún oficio en formación profesional, aunque en determinados casos podrá conllevar el requerimiento de cursos o formación específica en el puesto de trabajo y experiencia contrastada.

Dentro de este grupo profesional se establecen estarán encuadrados:

Auxiliar de actividades. Corresponden a este nivel aquellos puestos de trabajo para cuyo desempeño se requieren conocimientos y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática, sin perjuicio de que en la ejecución de aquellas puedan ser ayudados por otras personas trabajadoras de igual grupo profesional.

Se incluyen en este nivel las diversas especialidades de actividad en los programas y proyectos de Cruz Roja Española, con arreglo a las funciones definidas para este grupo profesional, que realizarán sin tener otro personal bajo su responsabilidad y de forma supervisada.

Conductores/as. La pertenencia a este nivel, vendrá determinada por la necesidad de tener que conducir vehículos que requieren el carnet de conducir tipo D, en el puesto de trabajo al que sean adscritos.

Servicios Generales. Bajo la dependencia de su responsable directo, realizarán funciones de carácter general que se les encomienden relacionadas con los trabajos propios y habituales de su puesto de trabajo. En este nivel se incluyen los ordenanzas y el personal de limpieza.

Auxiliar de Transporte Socio sanitario. Irán en los vehículos destinados para su fin encargándose de la atención de las personas usuarias en el Transporte y realizarán funciones de carácter general relacionadas con los trabajos propios y habituales del puesto de trabajo.

Operador/a y auxiliar de captación. Desempeñarán este puesto de trabajo las personas que desde el centro de contacto están dedicados a la atención de todo tipo de llamadas a través de sistemas de comunicación para venta de boletos del sorteo del oro y/o captación. Así mismo, estarán encuadradas en este grupo las personas que realicen tareas de captación en calle. Se requiere una formación básica en informática y conocimiento sobre habilidades sociales básicas, desarrollando funciones predeterminadas y homogéneas sin personal a su cargo.

Artículo 27.- Promoción interna

La cobertura de las vacantes definitivas que se produzcan en la empresa se realizará preferentemente por personal de la misma, tras un proceso de selección entre los candidatos y candidatas que lleven más de seis meses trabajando en la categoría o categorías inferiores inmediatas.

En el supuesto de que la plaza a cubrir pueda exigir una titulación específica (no imprescindible por ley), la ausencia de la misma podrá ser suplida por una experiencia de más de tres años en el puesto de trabajo de la categoría inferior inmediata.

En el proceso de selección participarán, de forma paritaria, una representación de la Empresa y otra de las personas trabajadoras, no pudiendo formar parte de ésta los representantes de las personas trabajadoras que sean aspirantes al ascenso.

La prueba o pruebas a realizar no podrán exigir más que los conocimientos normalmente necesarios para el desempeño de las tareas propias de la vacante ofertada, pudiendo el Representante de las personas trabajadoras o el trabajador que eventualmente le sustituya buscar el asesoramiento profesional que considere adecuado.

En el supuesto de que la cobertura de la plaza se declarase desierta, la Empresa procederá a contratar un trabajador del exterior. La Empresa podrá, en todo momento, ofertar plazas para las personas trabajadoras de la misma sin cobertura de vacantes (ascensos). El proceso de selección se regirá por lo dispuesto en el punto anterior, excepto lo referente a la exigencia de contratación de las personas trabajadoras del exterior.

Artículo 28.- Movilidad funcional.

1. La movilidad funcional obligatoria podrá ser aplicada una sola vez al mismo las personas trabajadoras, y sólo podrá darse dentro del mismo grupo profesional (salvo deseo expreso del trabajador y trabajadora).

2. Para la aplicación de la movilidad funcional, en caso de que sean varias las personas trabajadoras susceptibles de verse afectados, se respetarán, por este orden, los siguientes criterios: voluntariedad (mediante su ofrecimiento a todas las personas trabajadoras anteriormente citados), menor categoría profesional, menor antigüedad en la empresa y menor antigüedad en la categoría.

3. La movilidad funcional implicará, en todos los casos, una formación previa al desempeño de las funciones inherentes al nuevo puesto, que habrá de ser proporcionada al trabajador/a en horas de trabajo.

4. La Representación de las personas trabajadoras deberá ser consultada con carácter previo a la aplicación de este tipo de movilidad. El no cumplimiento de este requisito implicará la nulidad de la decisión.

Artículo 29.- Trabajos de superior e inferior categoría.

1. La realización de funciones de superior o inferior categoría sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. La Empresa deberá comunicar esta situación a la Representación de las personas trabajadoras.

2. En el caso de encomienda de funciones inferiores ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, y su duración nunca podrá superar el periodo de seis meses en un año u ocho meses en dos años. El trabajador y trabajadora afectado/a, en cuya elección deberán respetarse escrupulosamente los criterios señalados en los art. 28 y 29 del presente Convenio Colectivo, tendrá derecho, en todo momento, a percibir todas las retribuciones correspondientes a su categoría de origen.

3. En el supuesto de desempeño de trabajos de categoría superior, el trabajador y trabajadora afectado/a tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice. Tendrán preferencia para su adscripción las personas trabajadoras de mayor categoría y, subsidiariamente y por este orden, antigüedad en la empresa y en la categoría.

4. Si la realización por un/una trabajador/a de funciones de categoría superior supera un periodo de noventa días consecutivos o ciento veinte días alternos, el trabajador y trabajadora ascenderá automáticamente a dicha categoría, sin perjuicio de que una vez resueltas las razones técnicas u organizativas que motivaron el cambio, el trabajador y trabajadora pueda retornar a sus funciones anteriores manteniendo la retribución salarial de la nueva categoría; no obstante lo anterior, en el supuesto de que en la Empresa se oferten plazas correspondientes a su nueva categoría, con vacante o sin vacante, el/la trabajador/la afectado/a pasará a ocupar dicha plaza con carácter definitivo.

Artículo 30.-Distribución irregular de la jornada de trabajo.

En el ámbito de los centros asistenciales y servicios de transportes previa información a los Representantes de las personas trabajadoras, podrá establecerse un calendario de distribución irregular de la jornada de acuerdo con lo previsto en el artículo 34 del Estatuto de las personas trabajadoras, respetando los descansos mínimos fijados por la ley.

Se deben establecer unos calendarios de turnos con la suficiente previsión estableciéndose cuando sea posible con un mes de antelación. De no poder establecerse con dicha antelación se debe acreditar las razones que lo justifican ante la Comisión Paritaria descrita en el Art. 5 del presente convenio.

Artículo 31.- Formación.

Todas las personas trabajadoras afectados/as por este convenio tendrán derecho a un mínimo 30 horas anuales, dentro de su jornada laboral para su formación en el propio centro o a permisos para su formación externa; queda a criterio de la empresa la concesión de permisos para formación cuando lo solicite más de un/a trabajador/a y coincidan total o parcialmente las fechas del curso que soliciten.

La Empresa elaborará un Plan de Necesidades de Formación al inicio del año mediante consulta con las personas trabajadoras.

Cada actividad formativa a cargo de la Empresa debe al menos indicar los siguientes puntos:

- Título de la acción formativa.
- Docente/s (interno o externo) que impartirá la formación.
- Origen de la necesidad de la acción formativa.
- Objetivos de la acción formativa.
- Colectivo destinatario.
- Contenidos y duración estimados.
- Fecha y lugar/es de impartición.
- Duración y horario.

La formación ofertada por la Empresa deberá ser transmitida previo anuncio a los representantes sindicales a todas las personas trabajadoras con un periodo de tiempo razonable previo a su realización a través de la línea jerárquica de la Empresa y publicada en los tablones sindicales.

CAPÍTULO VII: SEGURIDAD E HIGIENE Y SALUD LABORAL**Artículo 32.- Cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.**

Conforme a lo señalado en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la empresa deberá garantizar la seguridad y la salud de todas las personas trabajadoras a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Para ello cumplirá con todo lo establecido en dicha Ley y en el Reglamento de los Servicios de Prevención, así como con lo establecido en el presente Capítulo del Convenio Colectivo.

A estos efectos, la Empresa concertará los pertinentes Servicios de Prevención dispuestos en el R.D. 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Artículo 33.- Técnicos de prevención.

La Empresa designará uno o varios técnicos que se ocuparán de la prevención de riesgos profesionales en el centro de trabajo. Este o estos técnicos pueden ser, bien personas trabajadoras de la Empresa debidamente formados, bien técnicos especializados ajenos a la misma; en todo caso, la Representación de las personas trabajadoras deberá ser consultada antes de su designación.

Artículo 34.- Delegados/as de prevención.

Respecto a la designación, nombramiento, funciones y garantías de los Delegados/as de Prevención, se estará a lo prevenido en la legislación vigente. El crédito horario de los Delegados/as de Prevención será el que corresponda como representantes de las personas trabajadoras en esta materia específica, de conformidad con lo prevenido en el art. 68 del E.T. y, además, el necesario para el desarrollo de los siguientes cometidos:

- El correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud.
- El correspondiente a reuniones convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos.
- El destinado para acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo.
- El destinado para acompañar a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en las visitas al centro de trabajo.
- El derivado de la visita al centro de trabajo para conocer las circunstancias que han dado lugar a un daño en la salud de las personas trabajadoras.
- El destinado a su formación.

Artículo 35.- Formación de los trabajadores y trabajadoras.

1. La Empresa realizará las gestiones oportunas con el organismo o los organismos pertinentes para dotar, a todas las personas trabajadoras, de una formación mínima en materia de seguridad y salud.

2. Esta formación deberá ser más completa para los técnicos de prevención y para los delegados/as de prevención, poniendo a su disposición los medios y el tiempo necesario para que puedan adquirir los mínimos conocimientos indispensables para el desarrollo de su labor en materia de prevención de riesgos.

A estos efectos, se considera como "*conocimientos mínimos indispensables*" al programa de formación previsto en el Anexo IV, apartado A) del Reglamento de los Servicios de Prevención aprobado por el R.D. 39/1997 de 17 de enero.

3. El resto de las personas trabajadoras recibirá una formación suficiente y adecuada en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñen o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo susceptibles de provocar riesgos para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras o de terceros.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador/a, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente si fuera necesario.

4. La formación a que se refieren los apartados anteriores deberá impartirse dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas, pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma.

Artículo 36.- Evaluación de riesgos.

La Empresa pondrá a disposición de los Técnicos de Prevención, de los Delegados/as de Prevención y de la Representación de las personas trabajadoras, una copia de la evaluación inicial de riesgos realizada por el Servicio de Prevención de la Empresa conforme a lo establecido en el Artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Artículo 37.- Comité de Seguridad y Salud.

Con el fin de prevenir los riesgos derivados de la actividad profesional, se celebrará mensualmente una reunión del Comité de Seguridad y Salud constituido conforme al artículo 38 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 39 de la precitada Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en la reunión del Comité de Seguridad y Salud se analizarán, tras las inspecciones oportunas, las deficiencias existentes en materia de seguridad y salud y se propondrán las medidas necesarias para corregirlas. También se analizarán los accidentes de trabajo habidos en el período entre reuniones. De todo ello se dará cuenta en el Acta de la reunión.

Independientemente de lo anterior, los Delegados/as de Prevención, en conjunto o por separado, podrán remitir informes a la Dirección de la Empresa proponiendo la adopción de medidas dirigidas a prevenir riesgos inminentes; la Empresa deberá responder a dichos informes, por escrito y con razonamiento motivado, en el plazo máximo de siete días laborables desde su recepción.

Artículo 38.- Reconocimiento médico anual.

La empresa garantizará a las personas trabajadoras la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo que realicen con los protocolos básicos establecidos por las Mutuas y aquellas pruebas específicas que el departamento de Servicio de Prevención y la Comisión Sectorial de Seguridad y Salud Laboral establezca para cada una de las categorías profesionales.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador y trabajadora preste su consentimiento. Los resultados del mismo serán entregados a los interesados/as de forma que se garantice la confidencialidad de los datos que en ellos se reflejen.

Las personas trabajadoras dispondrán de licencia retribuida, por el tiempo necesario, para la realización del reconocimiento médico.

Artículo 39.- Cambio de puesto de trabajo para embarazadas.

La evaluación de los riesgos a que se refiere el art. 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo, lactancia o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los servicios médicos del INSS o de la Mutua, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes las personas trabajadoras, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

En el supuesto de no ser posible el cambio de puesto de trabajo dentro de la misma categoría profesional, la empresa, asegurará los beneficios y derechos económicos o de otro tipo inherentes a su puesto anterior y la incorporación al puesto de trabajo habitual cuando la trabajadora se reincorpore.

Artículo 40.- Planes de autoprotección.

Todos los centros de trabajo deben contar con un Plan de Emergencia actualizado que incluya el Plan de Evacuación, de acuerdo con el R. D. 485/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo.

El plan de autoprotección se inspirará al margen del R. D. sobre señalización anteriormente citado, tanto en la Orden de 13 de noviembre de 1984 (BOE-17 de noviembre) sobre ejercicios prácticos de evacuación de emergencia en Centros de E.G.B., Bachillerato y EE, como en la Ley de 21 de enero de 1985 (BOE-25 de enero) sobre protección civil. Este Plan de Emergencia y Evacuación será consultado entre las personas trabajadoras y trabajadoras permitiendo su participación. Asimismo, y tal y como establecen las disposiciones legales enumeradas se realizará anualmente y será revisado y modificado tanto en función de su eficacia como cuando se cambien o alteren alguno de los lugares o puestos de trabajo.

La empresa deberá informar a las personas trabajadoras, con carácter previo, la contratación de los Servicios de Prevención. Asimismo, informará a los representantes de las personas trabajadoras y a éstos de las consecuencias sobre la salud que se derivan del trabajo realizado mediante la Evaluación de Riesgos y que puedan influir negativamente en el desarrollo de la Ley 31/95.

Se establece el plazo de seis meses, a partir de la firma del Convenio, para desarrollar el Plan de Evaluación de Riesgos.

Artículo 41.- Prendas de trabajo.

La empresa proporcionará las personas trabajadoras dos equipos completos de ropa de trabajo al año, uno en primavera y otro en otoño, buscando las prendas más idóneas para cada temporada. En la entrega de otoño se incluirán prendas de abrigo y de impermeabilización.

Artículo 42.- Pólizas de Responsabilidad Civil.

La empresa comprendida en el ámbito de aplicación de este Convenio, deberá contar con una póliza de responsabilidad civil por siniestro para cubrir al personal afectado por este Convenio, incluyéndose en la misma la defensa jurídica correspondiente.

Los centros afectados por este Convenio, en un plazo no superior a tres meses a partir de la publicación en el «DOG y BOP» del Convenio, se adherirán a dicha póliza y notificarán públicamente, en el mes de enero de cada año, a los representantes de las personas trabajadoras la suscripción de la misma y los procedimientos a seguir en caso de siniestro.

Deberá estar asegurado todo el personal afectado por el Convenio y la acreditación se hará por los boletines TC-2. También se asegurarán, nominalmente, todas las personas trabajadoras en situación de excedencia forzosa, excepto los designados/as o elegidos/as para un cargo público, aun cuando no figuren en el TC-2 del centro.

A la Comisión Paritaria corresponde velar por el cumplimiento de lo establecido en este artículo.

CAPÍTULO VIII: REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS Y OTROS

DERECHOS SOCIALES

Artículo 43.- No discriminación.

Ningún trabajador/a podrá ser discriminado/a en razón de su afiliación sindical.

Artículo 44.- Electores elegibles.

Todo trabajador/a podrá ser elector y elegible para ostentar cargos sindicales, siempre que reúna los requisitos establecidos en el Estatuto de los trabajadores y trabajadoras y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 45.- Garantías.

Tanto los miembros de los Comités de Empresa como los delegados/as sindicales, tendrán todas las garantías expresadas en la Ley.

Artículo 46.- Derechos.

1. De acuerdo con el artículo 8 del Título IV de la L.O.L.S., las personas trabajadoras afiliados/as a un sindicato podrán en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

- Constituir Secciones Sindicales de conformidad a lo establecido en los Estatutos del Sindicato.
- Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, todo ello fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal del centro.
- Recibir información que le remita su sindicato.

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

2. Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones más representativas, tendrán derecho, según el artículo 9 de la L.O.L.S., a:

- A la asistencia y acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de las personas trabajadoras, previa comunicación al empresario, sin interrumpir el trabajo normal.
- Los representantes sindicales que participen en las negociaciones de los convenios colectivos, manteniendo sus vinculaciones como trabajador/a en activo en alguna empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor negociadora, siempre que esté afectado por la negociación.
- Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo.
- A la excedencia forzosa, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo incorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

Artículo 47.- Acumulación de horas sindicales.

Para facilitar la actividad sindical en la empresa, provincia, región, Comunidad Autónoma o Estado, las centrales sindicales con derecho a formar parte de la Mesa Negociadora del Convenio, podrán acumular las horas de los distintos miembros de los Comités de Empresa y, en su caso, de los delegados/as de personal pertenecientes a sus organizaciones en aquellos las personas trabajadoras, delegados/as o miembros del Comité de Empresa que las centrales sindicales designen.

Para hacer efectivo lo establecido en este artículo, los sindicatos comunicarán a la Empresa el deseo de acumular las horas de sus delegados/as. Los acuerdos que a efectos de fijar el número de permanentes sindicales se negocien con las Administraciones en la aplicación de este artículo, también serán notificados a la organización patronal.

Las Administraciones correspondientes harán efectivos los salarios de dichos liberados/as, según la legislación vigente.

Los sindicatos tienen la obligación de comunicar al centro el nombre de su trabajador/a liberado/a, previa aceptación del mismo.

Artículo 48.- Crédito horario.

1. Los Representantes de las personas trabajadoras dispondrán de un crédito de 20 horas mensuales retribuidas, acumulables por semestres, para el ejercicio de sus funciones de representación. Independientemente de lo anterior, serán a cargo de la Empresa las horas dedicadas a negociación colectiva, seguridad y salud y otras reuniones con la Empresa.

2. Los Delegados/as de Prevención dispondrán del tiempo necesario, independiente del crédito horario que puedan tener como Representantes de las personas trabajadoras, para la realización de sus funciones específicas en materia de prevención de riesgos.

Artículo 49.- Derecho de reunión.

Las personas trabajadoras afectados/as por el presente Convenio tendrán derecho a un máximo de una hora mensual retribuida para la celebración de reuniones o asambleas en horas de trabajo, adecuando la Empresa un lugar para el desarrollo de las mismas.

Se garantizará el derecho que las personas trabajadoras del centro tienen a reunirse en el mismo centro, siempre que no se perturbe el desarrollo normal de las actividades del mismo y, en todo caso, de acuerdo con la legislación vigente.

Las reuniones deberán ser comunicadas al Director o representante de la empresa con la antelación debida, con indicación de los asuntos incluidos en el orden del día y las personas no pertenecientes al centro que van a asistir a la asamblea.

CAPÍTULO IX: CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 50.- Composición de las retribuciones.

Las remuneraciones de las personas trabajadoras comprendidas en este convenio estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo y corresponden a la jornada completa y computo anual de horas pactadas. Su cuantía será la señalada en las correspondientes Secciones de este convenio colectivo.

La retribución del personal de Cruz Roja Española en Lugo, estará integrado por los siguientes conceptos:

Salario Base.

Complemento Ad Personam

Complementos no consolidables.

Pagas extraordinarias.

Salario Base.

El sueldo base lo constituye la retribución de la persona trabajadora que vendrá determinado por el Grupo y Nivel profesional a la que pertenezca.

La cuantía del Salario Base para cada Grupo y Nivel está determinada en las Tablas Salariales que figuran en el Anexo nº 1

Complementos Ad Personam A.

Como consecuencia de la supresión del complemento de antigüedad recogido en anteriores convenios y en concepto de derechos adquiridos las personas trabajadoras que a la firma de este convenio estuvieran en la empresa, percibirán un "Complemento Ad Personam A" cuya cuantía estará integrada por los siguientes conceptos:

- La cuantía que como antigüedad esta percibiendo cada uno a la fecha de la firma de este convenio.
- El importe correspondiente al trienio que cada uno esta generando a la fecha de la firma de este convenio.
- El importe de un trienio más.

La cuantía de este Complemento Ad Personam A no podrá superar en ningún caso el importe de seis trienios.

Este Complemento Ad Personam A, se actualizará en el mismo porcentaje que se acuerde, en su caso, para el salario base y a partir del año 2022.

50.3 Complemento Ad Personam B.

Así mismo, aquellos complementos que se están percibiendo actualmente por algunas personas trabajadoras, y no contemplados en el presente convenio, que responden a situaciones personales y derechos adquiridos, pasaran a denominarse "Complemento Ad Personam B", manteniendo su actual cuantía.

50.4 Complementos de puesto no consolidables.

Los Complementos no Consolidables son:

- Complemento responsabilidad nivel I
- Complemento responsabilidad nivel II
- Complemento específico de puesto nivel I
- Complemento específico de puesto nivel II
- Complemento disponibilidad.
- Complemento turnicidad.

Complemento Responsabilidad Nivel I (equivalente a la anterior denominación Plus dirección departamento): Corresponde a aquellos trabajadores/as de los grupos 1 y 2 en los centros de trabajo o departamentos que necesitan una dirección ajena a la dirección de la empresa si se da la suficiente autonomía funcional para que exista la necesidad de una persona que coordine ese centro o departamento. Su abono es incompatible con el de dirección. Su cuantía es de 477,17 € mensuales por catorce pagas. No es acumulable con otros pluses ni consolidable.

Complemento Responsabilidad Nivel II (equivalente a la anterior denominación de Plus dirección de centro): Lo percibirán las personas trabajadoras de cualquier grupo profesional en los que recae la responsabilidad de usuarios asistidos por la empresa y/o la responsabilidad del trabajo de al menos 5 trabajadores/as de su mismo grupo profesional o inferior, siempre y cuando dicha responsabilidad no sea intrínseca al puesto de trabajo que ocupa y se haya establecido su salario con este fin. Su abono es incompatible con el de dirección. Su cuantía es de 97,67 € mensuales por catorce pagas.

Complemento específico de puesto nivel I (equivalente a la anterior denominación de Plus de riesgo): cuando la persona trabajadora ocupe un puesto específico que tenga un riesgo que este motivado por trabajos que incluyan la manipulación de fluidos corporales de personas pertenecientes a colectivos que supongan un riesgo de toxicidad, penosidad o peligrosidad para la salud de las personas trabajadoras, percibirán una cuantía para ese puesto de 143,77€ al mes por catorce pagas.

Complemento específico de puesto nivel II (equivalente a la anterior denominación de Plus de riesgo): cuando la persona trabajadora ocupe un puesto específico que venga definido en relación con un riesgo concreto percibirá por ello una cuantía para ese puesto de 74,14€ al mes por catorce pagas.

Complemento disponibilidad: Se establece un plus de disponibilidad, para aquellos/as empleados/as que a solicitud de la empresa tengan que estar localizables fuera de su jornada laboral, mediante un teléfono móvil, y disponibles para acudir a su puesto de trabajo si son requeridos para ello.

La empresa propondrá a aquellos empleados/as de los que requiera la disponibilidad, y estos podrán voluntariamente aceptarla o rechazarla, y así mismo tanto la empresa como el empleado/a podrán poner fin a la situación de disponibilidad dejando de percibir este complemento.

La cuantía de este complemento será de 100 euros mensuales por catorce pagas, para quien tenga disponibilidad el mes completo, cobrando el complemento en proporción a los días de disponibilidad, si esta no es por el mes completo.

Complemento turnicidad: Este complemento no consolidable lo percibirán aquellas personas cuyos puestos de trabajo requieran la realización de turnos rotatorios de mañana, tarde y noche. La cuantía de este complemento será de 75 € al mes por catorce pagas.

50.5 Pagas Extraordinarias.

Las personas trabajadoras afectados por el presente Convenio tienen derecho a dos gratificaciones extraordinarias, a percibir una el 15 de julio y la otra el 15 de diciembre, en la cuantía equivalente a treinta días de salario base más Complemento Ad Personam A.

De mutuo acuerdo, empresa y trabajador/a, podrán establecer el pago prorrateado en las nóminas mensuales de las pagas extraordinarias.

Si el disfrute de las vacaciones coincidiera con la fecha del cobro de la extraordinaria, éste se hará efectivo antes del inicio de aquéllas a petición del trabajador y trabajadora.

Las personas trabajadoras que hayan ingresado o cesen en el transcurso del año percibirán las dos gratificaciones extraordinarias prorrateadas en función al tiempo de permanencia en el puesto de trabajo.

Gastos de desplazamiento.

Si, por necesidades de la empresa, el trabajador y trabajadora hubiera de desplazarse fuera de la localidad en la que radica la empresa, ésta abonará al trabajador/a la manutención y el alojamiento que devengan de dicho desplazamiento, así como otros posibles gastos ocasionados, debiendo ser justificados con los correspondientes recibos y de cuantía razonable siendo remitida a la Comisión Paritaria descrita en este Convenio aquellos casos en los que la Empresa considere que son excesivos para dilucidar su pago y la cuantía a abonar.

Los viajes de ida y vuelta serán siempre por cuenta de la empresa, que vendrá obligada, en su caso, a facilitar billete de primera clase a todas las categorías. Se fija un importe de 0,19 € por Km. en el supuesto en el que el trabajador y trabajadora efectúe el desplazamiento en vehículo propio.

El tiempo transcurrido en los desplazamientos se considerará como tiempo trabajado.

Cuando el centro de trabajo esté situado fuera del casco urbano de la población de residencia en el momento del comienzo de su relación contractual con la Empresa, la empresa deberá poner a disposición de sus trabajadores/as medios de transporte o abonarles el importe del billete en medio de transporte público.

50.7 Pago de nóminas mensuales.

Las pagas mensuales deberán quedar ingresadas mediante transferencias bancarias en las cuentas corrientes elegidas por las personas trabajadoras dentro de territorio nacional, normalmente el último día de cada mes y si este fuera festivo se abonará el día hábil inmediatamente anterior.

50.8 Horas extraordinarias.

Como norma general se suprimirán las horas extraordinarias. Las horas extraordinarias que se realicen vendrán motivadas por la prestación de servicios para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios o para afrontar hechos o acontecimientos excepcionales o urgentes.

Para la realización de estas horas extraordinarias, que tendrán siempre el carácter de voluntarias, será necesaria la autorización previa de la representación de las personas trabajadoras que tendrá conocimiento, en el plazo máximo de cinco días laborables, de la realización de estas horas.

En el supuesto de que las necesidades estructurales se prolonguen más allá de tres semanas consecutivas, la empresa estará obligada a la contratación de las personas trabajadoras necesarios conforme a la legislación vigente. El incumplimiento de lo dispuesto en el presente párrafo conllevará la no calificación de las horas extraordinarias como estructurales, así como la prohibición de realización de las mismas en los seis meses siguientes.

Las horas extraordinarias serán compensadas a razón de una hora por cada hora extraordinaria realizada, excepto las realizadas en fin de semana y festivos que computarán a razón de una jornada completa de descanso cuando el tiempo de trabajo sea inferior a media jornada y con una compensación de dos horas de descanso por hora trabajada cuando el tiempo de trabajo sea igual o superior a media jornada. Dicho tiempo de descanso se disfrutará de común acuerdo entre la Empresa y las personas trabajadoras afectados/as en un plazo

de tres meses desde que se generan siempre que sea posible y en todo caso antes del 15 de enero del siguiente año; en lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo prevenido en el art. 35 del Estatuto de las personas trabajadoras.

Artículo 51.- Anticipos y préstamos.

Anticipo a cuenta

Las personas trabajadoras afectados por el presente Convenio podrán pedir anticipos a cuenta de los salarios de la mensualidad en curso. La cuantía de estos anticipos no podrá ser superior al importe del salario mensual. La entrega al trabajador/a de la cantidad anticipada se hará lo antes posible, en todo caso antes de los siete días siguientes a la petición del anticipo.

Anticipo extraordinario

Por asuntos de salud personal o familiar, pagos urgentes de requerimientos judiciales o necesidades personales de carácter urgente, la Empresa concederá un anticipo de hasta tres mensualidades reintegrables en un plazo máximo de 12 mensualidades. La concesión de este anticipo se hará, siempre que no exista otro pendiente de cancelar, lo antes posible, en todo caso antes de los siete días siguientes a la petición del anticipo.

Artículo 52.- Seguros complementarios de la Seguridad Social.

Como mejora de las prestaciones de la Seguridad Social, la Empresa contratará a su cargo, para todas las personas trabajadoras, un seguro que cubra los riesgos de muerte, gran invalidez e invalidez permanente total y absoluta.

A la suscripción del seguro, el trabajador y trabajadora designará el beneficiario o los beneficiarios en el supuesto de fallecimiento del asegurado/a.

Se entregará copia, a la Representación de las personas trabajadoras, de las pólizas suscritas.

CAPÍTULO X: RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 53.- Principios de aplicación.

1. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador y trabajadora, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con lo establecido en el presente Capítulo.
2. Toda falta cometida por las personas trabajadoras se clasificarán en leve, grave o muy grave.
3. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador/a.
4. La Representación de las personas trabajadoras recibirán copia de todas las comunicaciones disciplinarias de la Empresa, tanto del aviso o apercibimiento de sanción como de la sanción en sí misma. En todo caso, la Representación de las personas trabajadoras deberán ser consultada por la Dirección de la Empresa antes de la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves; la ausencia de este requisito conllevará la nulidad de la sanción impuesta.

Artículo 54.- Consideraciones especiales.

La embriaguez habitual y la toxicomanía no tendrán nunca carácter de incumplimiento contractual por parte del trabajador y trabajadora y deberán ser tratadas como las enfermedades que son y, por lo tanto, no podrán ser nunca en sí mismas objeto de sanción. Cuando cualquiera de estas circunstancias presente caracteres alarmantes y pueda provocar riesgos para la seguridad y la salud de las personas o repercutir negativamente en el trabajo o, en todo caso, antes de que por reincidencia en falta leve pueda ser considerada falta grave, la persona o personas afectadas por esta circunstancia serán aconsejadas por el Comité de Seguridad y Salud en el sentido de acudir a los servicios médicos especializados que consideren convenientes.

La embriaguez habitual y la toxicomanía tendrán la consideración de atenuantes en la comisión de cualquier falta en tanto la persona o personas afectadas por estas circunstancias no se nieguen a someterse a los tratamientos necesarios para curar su enfermedad.

Artículo 55.- Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad sin justificación en el periodo de un mes.
2. La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el periodo de un mes.
3. La no comunicación con la antelación previa debida o, en todo caso, dentro de las 24 horas del día siguiente, de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
4. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado como falta muy grave.

5. Los pequeños descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo.
6. La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la Empresa.
7. La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo cuando no tengan la consideración señalada en el artículo 58.
8. La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la Empresa.
9. La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
10. La ejecución deficiente y reiterada de los trabajos encomendados cuando de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
11. Las faltas de fichaje injustificadas de hasta dos veces en un mes.

Artículo 56.- Faltas graves.

Se considerarán como faltas graves:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el periodo de treinta días.
2. Faltar de dos a cuatro días al trabajo, durante un periodo de treinta días, sin causa que lo justifique.
3. El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.
4. La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo establecido a este respecto como falta muy grave.
5. La simulación de la presencia en el trabajo de otro trabajador/a alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
6. La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas se derivasen perjuicios graves a la empresa o a sus bienes o comportasen riesgo de accidentes para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves. Expresamente, se considera imprudencia en acto de servicio la manipulación indebida de los elementos de seguridad y la no utilización de las prendas y aparatos de seguridad de uso obligatorio.
7. El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
8. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de herramientas de la empresa para usos propios.
9. La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera repetida y siempre que hubiera mediado sanción previa de amonestación por escrito por falta leve.
10. Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas durante el desarrollo de la actividad laboral cuando revistan acusada gravedad.
11. La reincidencia en la comisión de tres faltas leves (excluidas las de puntualidad), aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubieran mediado sendas sanciones de amonestación por escrito dentro de un trimestre.
12. La falta injustificada de fichaje más de tres veces y menos de siete en un mes.

Artículo 57.- Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en un periodo de seis meses o veinte en un año.
2. La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en el periodo de un mes.
3. El abandono del puesto de trabajo cuando hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas.
4. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros/as o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.
5. La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

6. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
7. El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
8. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
9. La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, así como causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.
10. La ejecución deficiente de los trabajos encomendados cuando de ello se derivasen perjuicios graves para las personas o las cosas.
11. Las agresiones y los malos tratos de palabra o de obra cometidos contra las personas en el desarrollo de la actividad laboral.
12. El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
13. El acoso sexual.
14. La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, hubiera mediado sanción por falta grave, aún de distinta naturaleza, en el periodo de tres meses.

La enumeración de las faltas de los artículos anteriores es enunciativa.

15. Las faltas injustificadas de fichajes más de siete veces en un mes.

Artículo 58.- Sanciones

La empresa tiene facultad de imponer sanciones. Todas las sanciones deberán comunicarse por escrito al trabajador/a, indicando los hechos, la graduación de la misma y la sanción adoptada.

Las faltas graves o muy graves deberán ser comunicadas para su conocimiento al delegado/a sindical, si lo hubiera.

Las sanciones máximas que podrán imponer las empresas, según la gravedad y circunstancias de las faltas, serán las siguientes:

- Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.

- Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

- Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días.
- Despido disciplinario.

Artículo 59.- Anulación de notas desfavorables y prescripción de las faltas.

1. Las anotaciones desfavorables que pudieran hacerse constar en los expedientes personales, como consecuencia de las sanciones impuestas por faltas leves, graves o muy graves, quedarán canceladas al cumplirse respectivamente los plazos de dos, cuatro u ocho meses desde la notificación de la sanción al interesado/a.

2. Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los cuarenta días a partir de la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPITULO XI.- NUEVAS TECNOLOGÍAS, INTERNET Y CORREO ELECTRÓNICO

Artículo 60.- Principios generales sobre internet y nuevas tecnologías.

La utilización de correo electrónico e internet, así como la del resto de herramientas y medios técnicos puestos a disposición de las personas trabajadoras por la empresa, se ajustará a lo dispuesto en este convenio colectivo, así como a la reglamentación vigente.

Esta regulación debe favorecer el legítimo derecho de la empresa, de controlar el uso adecuado de las herramientas y medios técnicos que pone a disposición del trabajador y trabajadora para realizar su actividad. La utilización será siempre por motivos laborales y no constituirá bajo ningún concepto la violación de la intimidad de las personas trabajadoras.

Artículo 61.-Utilización del correo electrónico, internet e intranet por las personas trabajadoras.

El correo electrónico, la intranet e internet es de exclusivo uso profesional. Las personas trabajadoras podrán utilizar estos medios puestos a su disposición por la Entidad para el desempeño de las actividades de su puesto de trabajo y aceptan las normas de utilización del sistema informático

No está permitido el envío de mensajes o imágenes de material ofensivo, inapropiado o con contenidos discriminatorios por razones de género, edad, sexo, discapacidad, aquellos que promuevan el acoso sexual, así como la utilización de la red para chats, redes sociales, juegos de azar, sorteos, subastas, descarga de video, audio, etc., ni cualquier otro no relacionados con la actividad profesional.

Artículo 62.- Derecho a la desconexión digital.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como su intimidad personal y familiar.

CAPITULO XII.- POLÍTICA DE IGUALDAD**Artículo 63.- Clausula general de no discriminación.**

Se prohíbe toda discriminación por razón de sexo, opción sexual, religión, etnia, opción política o sindical, o edad en materia salarial y queda prohibida la distinta retribución del personal que ocupa puestos de trabajo iguales en la Organización en razón de alguna de dichas cuestiones. Tanto las mujeres como los hombres gozarán de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.

Mujeres y hombres recibirán igual salario a igual trabajo; asimismo, se les garantizará la igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.

Se adoptarán las medidas oportunas a fin de que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

Asimismo las partes firmantes, se comprometen a trabajar desde la Comisión Paritaria la aplicación de Buenas Prácticas sobre la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres de acuerdo con los contenidos referidos en el marco de:

- La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- La Declaración conjunta adoptada en la Cumbre sobre el Diálogo Social celebrada en Florencia, el 21 de octubre de 1995, en la que se adoptaron los acuerdos contenidos en el documento titulado: «Declaración conjunta relativa a la prevención de la discriminación racial y la xenofobia y fomento de la igualdad de trato en el lugar de trabajo».
- Las observaciones, proposiciones y criterios generales de aplicación que reflejan la directiva 2002/73/CE aprobada por el Parlamento y la Comisión Europea, por la que se modifica la Directiva 76/207/CEE.

Artículo 64.- Plan de Igualdad.

En Cruz Roja Española la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es un elemento básico de la gestión de los Recursos Humanos, gestión del conocimiento, de la calidad y de la responsabilidad social que como Institución tiene Cruz Roja. Desde Cruz Roja Española se asume la Política de Igualdad que establezca la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad para el ámbito Nacional de la Institución. Como pilares de esta política de igualdad en el ámbito de las relaciones laborales que cifra el presente Convenio Laboral destacamos:

- La aplicación de los principios sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que establece el Plan de Igualdad de Cruz Roja Española.
- Cumplimiento del protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral o mobbing.
- Regular criterios objetivos en los procesos de selección, promoción y formación.
- Utilización de acciones positivas, consistentes en otorgar el puesto de trabajo, en igualdad de condiciones, al candidato/a cuyo sexo esté subrepresentado en el puesto de trabajo a cubrir.
- Planificar cursos de formación encaminados a difundir las políticas de Igualdad y la perspectiva de género en el trabajo de Cruz Roja Española.
- Establecer el principio de igual retribución por un trabajo de igual valor. Entendiendo retribución en sentido amplio, incluyendo todos los conceptos retributivos percibidos y la valoración de todos los puestos de trabajo.
- Incluir medidas de conciliación de la vida laboral y personal tal y como se recogen en el presente Convenio.
- Promover una concepción integral de la salud, poniendo atención tanto a los riesgos psíquicos como físicos y desarrollando actuaciones preventivas dirigidas al conjunto de las personas trabajadoras, teniendo en cuenta la realidad y especialidad (acoso sexual., maternidad etc.) de estas últimas.
- Atender a las circunstancias personales de las personas víctimas de violencia de género, estableciendo permisos especiales, preferencia de traslado, beneficios sociales, etc., hasta la normalización de su situación.

- Regularizar el uso de un lenguaje no sexista.

CAPÍTULO XIII. TRABAJO A DISTANCIA

Artículo 65.- Trabajo a distancia; teletrabajo Ley 10/2021 de 9 de julio.

Como se refleja en la Ley 10/2021 de 09 de julio de trabajo a distancia, y su subespecie de teletrabajo como una forma de organización o de realización del trabajo utilizando las tecnologías de la información, en el marco de un contrato o de una relación laboral, en la que un trabajo que también habría podido realizarse en los locales de la empresa, se ejecuta habitualmente fuera de estos.

Este acuerdo se refiere especialmente:

- a) Carácter voluntario del teletrabajo, tanto para la persona trabajadora como para la Institución y requerirá la firma del acuerdo de trabajo a distancia, dicha situación es reversible para ambas partes. La negativa de la persona trabajadora a trabajar a distancia, el ejercicio de la reversibilidad al trabajo presencial no serán causas justificativas de la extinción de la relación laboral ni de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.
- b) Igualdad de derechos de las personas teletrabajadoras en relación a las que desarrollan su actividad en el establecimiento de la empresa con una mención expresa a su derecho a la formación, promoción profesional o al pleno ejercicio de sus derechos colectivos
- c) La dotación de equipos
- d) La seguridad y la salud
- e) Incrementar la conciliación de la vida familiar y laboral
- f) La cuantía pactada en compensación por los gastos derivados del teletrabajo

Los acuerdos individuales de teletrabajo se formalizarán por escrito y contendrá todos los requisitos establecidos en la Ley. La empresa deberá entregar a la representación legal de las personas trabajadoras una copia de todos los acuerdos de trabajo a distancia que se pretendan realizar y en su caso de su actualización en un plazo no superior a diez días. Posteriormente, dicha copia se enviará a la oficina de empleo.

Se deberá tener en cuenta la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada.

Deberá estar muy presente el derecho a la desconexión digital.

La determinación de la cuantía que en concepto de gastos del teletrabajo debe abonar la empresa al personal que estén en esta modalidad de trabajo será determinada por la Comisión Paritaria.

Para todo lo aquí no recogido se estará a lo dispuesto en la Ley 10/2021 de 9 de julio.

CAPÍTULO XIV. OTRAS DISPOSICIONES

Artículo 66.- Registro de Jornada.

La entidad al establecer el preceptivo registro de jornada tendrá en cuenta la siguiente normativa.

- a) STJUE de 14 de mayo de 2019, asunto C-55/18 por la cual se obliga a todas las empresas del estado español, a la configuración de un sistema de registro objetivo, fiable y accesible.
- b) RDL 8/2019 de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo.

En base a esta legislación y para un adecuado registro de la jornada de las personas trabajadoras, se seguirán los siguientes parámetros:

1. El sistema debe ser fiable, no manipulable y diariamente accesible para cada trabajador/a de manera individual, para la representación legal de las personas trabajadoras y para la Inspección de Trabajo. Un sistema informático con clave individual para cada trabajador/a.
2. El registro tiene que ser individual y diario, registrando la hora de entrada, la hora de salida, y el total de horas realizadas en la jornada; de manera que se pueda diferenciar entre horas comunes y horas extraordinarias de las personas trabajadoras de jornada completa, o horas comunes y horas complementarias de los las personas trabajadoras de jornada parcial. En el caso de jornadas partidas deberán figurar inscritas, también las horas de salida en el turno de mañana, y las horas de entrada en el turno de la tarde.
3. El registro de jornada deberá poder ser contrastado con el calendario laboral individual de cada trabajador/a, en el que figuren turnos y horarios individuales, que figurará expuesto en el tablón a disposición de plantilla, representación legal de estos e Inspección de Trabajo.
4. En lo tocante a las pausas, solo se fichará el descanso cuando este no sea retribuido. Las pausas que se tengan que hacer por razón de seguridad y/o salud laboral, deben ser consideradas como tiempo de trabajo.

5. La empresa tendrá el deber de mantener un archivo con la documentación de registro de jornada, durante un mínimo de cuatro años, a disposición de cada empleado/a de manera individual, de la representación legal de estos y de la Inspección de Trabajo.
6. En ningún caso la empresa podrá negar información relativa al registro de jornada, o a la documentación archivada sobre el registro de jornada amparándose en la Ley de Protección de Datos cuando esta sea solicitada por cada trabajador/a de manera individual, por la representación legal las personas trabajadoras o por la Inspección de Trabajo.
7. El sistema deberá contemplar la creación de código que identifiquen las paradas inscritas como licencias retribuidas, de manera que se distinga el tipo de licencia.
8. La representación legal de personas trabajadoras, deberán contar con un informe mensual de las horas extras realizadas, sellado y firmado por la representación de la empresa.
9. Cada empleado/a podrá encontrar en la intranet la información de su registro de jornada.
10. El registro de jornada, se realizará a través de un sistema que será instalado en un lugar de acceso libre para toda la plantilla.

Aquellas personas trabajadoras que desarrollen su jornada (o parte de esta) fuera de un centro físico de trabajo, deberán contar con un soporte telemático, facilitado por la Empresa.

Artículo 67.- Medio Ambiente.

Las partes firmantes de este convenio consideran necesario que todos los integrantes de la entidad actúen de forma responsable y respetuosa con el medio ambiente, prestando atención a su defensa y protección, y llevando a la actuación diaria en el ámbito laboral unos procedimientos que ayuden a su preservación.

Artículo 68.- DERECHO SUPLETORIO

En lo no previsto en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores y trabajadoras y en el resto de las disposiciones legales vigentes.

DISPOSICIONES ADICIONALES.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. MEDIACIÓN Y ARBITRAJE.

Las partes negociadoras del presente convenio se adhieren al acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales, así como a su Reglamento de aplicación que vinculará a la totalidad de las empresas y a la totalidad de las personas trabajadoras representados/as, actuando en primera instancia la Comisión Paritaria de éste Convenio.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.

Se respetarán como derechos Ad Personam aquellas condiciones salariales y laborales más beneficiosas que el personal de la Empresa viniera disfrutando antes de la entrada en vigor de este convenio y se conservarán como derechos Ad Personam.

DISPOSICIÓN FINAL.

Ambas partes se comprometen al escrupuloso cumplimiento de lo pactado en el Convenio durante la vigencia del mismo que será de tres años. Cualquier cuestión litigiosa de carácter laboral, que no haya podido solucionarse en el seno de la Empresa a través de la negociación interna, podrá someterse libremente, por la parte que se considere perjudicada, a la tramitación de los cauces legales que se consideren pertinentes.

ANEXO I

Tabla Salarial 2021 - 2023

GRUPOS	Incremento 2021	Salario Mes 2021	Salario Año 2021
Grupo 01	65,00 €	1.427,94 €	19.991,16 €
Grupo 02	70,00 €	1.153,54 €	16.149,56 €
Grupo 03	65,00 €	1.148,54 €	16.079,56 €
Grupo 04	50,00 €	1.045,08 €	14.631,12 €
Grupo 05	61,00 €	1.011,00 €	14.154,00 €

GRUPOS	Incremento 2022	Salario Mes 2022	Salario Año 2022
Grupo 01	65,00€	1.492,94 €	20.901,16 €
Grupo 02	70,00€	1.223,54 €	17.129,56 €
Grupo 03	65,00€	1.213,54 €	16.989,56 €
Grupo 04	50,00€	1.095,08 €	15.331,12 €
Grupo 05	50,00€	1.061,00 €	14.854,00 €

GRUPOS	Incremento 2023	Salario Mes 2023	Salario Año 2023
Grupo 01	30,00 €	1.522,94 €	21.321,16 €
Grupo 02	30,00 €	1.253,54 €	17.549,56 €
Grupo 03	30,00 €	1.243,54 €	17.409,56 €
Grupo 04	30,00 €	1.125,08 €	15.751,12 €
Grupo 05	30,00 €	1.091,00 €	15.274,00 €

Lugo, 15 de outubro de 2021.- A Xefa Territorial, Pilar Fernández López.

R. 3015

EXCMA. DEPUTACIÓN PROVINCIAL DE LUGO

ÁREA DE PROMOCIÓN ECONÓMICA E SOCIAL. SECCIÓN DE PROMOCIÓN ECONÓMICA E EMPREGO

Anuncio

RELACIÓN DE SUBVENCIÓNS DIRECTAS (NOMINATIVAS E EXCEPCIONAIS) TRAMITADAS POLA SECCIÓN DE PROMOCIÓN ECONÓMICA E EMPREGO DA DEPUTACIÓN PROVINCIAL DE LUGO CORRESPONDENTES AO SEGUNDO E TERCEIRO TRIMESTRE DO 2021.

De acordo co establecido no artigo 8.3 da Lei 38/2003, de 17 de novembro, Xeral de Subvencións (LXS), a xestión das subvencións rexeráse, entre outros, polos principios de publicidade e transparencia.

En cumprimento do disposto no artigo 30 do Real Decreto 887/2006, do 21 de xullo, polo que se aproba o Regulamento da LXS, e no artigo 11.2 da Ordenanza Xeral de Subvencións da Deputación Provincial de Lugo (publicada no BOP nº 82, do 13 de abril de 2021), dáse publicidade ás subvencións directas (nominativas e excepcionais) tramitadas pola Sección de Promoción Económica e Emprego (Área de Promoción Económica e

Social e Área de Formación, Ensino e Economía do coñecemento) da Deputación Provincial de Lugo no segundo e terceiro trimestre do ano 2021:

Sección de Promoción Económica e Emprego (Área de Promoción Económica e Social)

Entidade Beneficiaria	NIF	Tipo de Subvención	Finalidade	Aplicación	Importe
Asociación de Mulleres Empresarias da Provincia de Lugo (Aelu)	G27105220	Excepcional	Punto de acción TIC	2410.48911	22.553,76 €
Red de Ciudades y Territorios Creativos de España Innovación Colaborativa	G88258181	Excepcional	El camino creativo de Santiago-Xacobeo 2021 Emprende!	4330.48900	10.000,00 €
Colexio de Graduados Sociais de Lugo	Q2769011D	Nominativa	Servizo de asistencia laboral a persoas sen recursos económicos	2410.48900	25.000,00 €
Asociación de Profesores Técnicos y de Enseñanza Secundaria de Galicia (Apage)	G27183201	Nominativa	Forum de Innovación e Formación sobre Vehículos	2410.48900	3.000,00 €
Seragro S. Coop. Galega	F15771793	Nominativa	Xornadas de vacún de leite	4330.48900	12.000,00 €
Fundación Expomar	G27231968	Nominativa	Actividades da fundación Expomar: Expomar e Produart	4330.48900	10.000,00 €
Asociación de Comerciantes, Empresarios, Profesionais, Gandeiros e Autónomos de Muimenta-Moexmu	G27386515	Nominativa	Edición mostra exposición de Muimenta	4330.48900	8.000,00 €
Fundación Luis Tilve	G15169949	Nominativa	Traballos de investigación sobre o movemento obreiro na provincia de Lugo e a súa repercusión en Galicia	4330.48900	25.000,00 €
Federación Provincial e Cofradías de Pescadores de Lugo	V27017284	Nominativa	Actividades xenéricas de funcionamento	4330.48900	18.000,00 €
Asoc. Gastronómica O Tizón	G27510213	Nominativa	Actividades de promoción de produtos autóctonos	4330.48900	1.500,00 €
Unión Leiteira Galega (ULEGA)	G70303219	Nominativa	Asesoramento técnico/xurídico a produtores de leite	4330.48900	60.000,00 €
Asociación Sectorial Forestal Galega (ASEFOGA)	G15560576	Nominativa	Cultivo sostible de froitos do bosque	4330.48900	37.000,00 €
Federación Galega de Comercio	G27170158	Nominativa	Oficina técnica de información e asesoramento ao comercio de Lugo	4330.48900	30.000,00 €
Confederación Empresarial de la Provincia de Lugo	G27019793	Nominativa	Gastos de funcionamento	4330.48900	40.000,00 €
Asociación Provincial de Reparación e Venta de Automóviles e Recambios (APREVAR)	G27030790	Nominativa	Compra instalacións: anualidade 2022 a pagar en 2021	4330.789	40.000,00 €

Área de Formación, Ensino e Economía do coñecemento

Entidade Beneficiaria	NIF	Tipo de Subvención	Finalidade	Aplicación	Importe
Fundación Campus Universitario de Lugo	G27192137	Nominativa	Master Paulo Fabio	3261.48900	12.000,00 €
Consortio Centro Asociado de la UNED en Lugo	Q2701015F	Nominativa	Comunicación e Cultura Dixital 2021	3261.48907	25.000,00 €
Real Academia Galega de Ciencias	Q1500303A	Nominativa	Subvención actividades	4630.48900	5.000,00 €

Lugo, 18 de outubro de 2021.- "O PRESIDENTE, P.D. Decreto de data 26-07-2019 O DEPUTADO DELEGADO DE PROMOCIÓN ECONÓMICA E SOCIAL, Pablo Rivera Capón.

R. 3016

SERVIZO DE CONTRATACIÓN E FOMENTO. UNIDADE DE OBRAS E PLANS*Anuncio***INFORMACIÓN PÚBLICA**

Polo órgano competente desta Deputación foi tomado en consideración o proxecto da obra:

O SAVIÑAÑO.- REHABILITACIÓN SUPERFICIAL DE FIRME LU-P-5811 "TORNO (LU-P-4201) - GORGOZO (LU-617)", P.K. 0+000 A 3+814 (EX0200B21AB)

EXPTE GTM: 2021/CON_02/000072

En cumprimento do que se dispón no art. 93 do T.R.R.L aprobado por R.D.L. 781/86, e demais normativa de aplicación, ábrese un período de información pública para os efectos de alegacións, reclamacións ou suxestións por parte de persoas ou entidades lexitimadas, por espazo de VINTE (20) días hábiles contados a partir do seguinte á publicación deste edicto no Boletín Oficial da Provincia, de conformidade e aos efectos establecidos no Art. 93 do Real Decreto Lexislativo 781/1986, de 18 de Abril e no Art. 83 da Lei 39/2015, de 1 de outubro, de Procedemento Administrativo Común das Administracións Públicas.

Lugo, 15 de outubro de 2021.- O PRESIDENTE, JOSÉ TOMÉ ROCA, por decreto de data 26-07-2019.- O DEPUTADO DELEGADO DE PROMOCIÓN ECONOMICA E SOCIAL, Pablo Rivera Capón.- A SECRETARIA XERAL, María Esther Álvarez Martínez.

R. 3017

CONCELLOS**ALFOZ***Anuncio*

En cumprimento do indicado no artigo 11.3.b da Lei 40/2015, de Réxime Xurídico do Sector Público, faise público que en data 18 de outubro de 2021, asinouse polos alcaldes dos Concellos de Alfoz e o Valadouro o:

CONVENIO DE DELEGACION REALIZADO POLO CONCELLO DE O VALADOURO NO CONCELLO DE ALFOZ PARA A CONTRATACION CONXUNTA DO SERVIZO DE AXUDA NO FOGAR NA MODALIDADE DE DEPENDENCIA DOS CONCELLOS DE ALFOZ E O VALADOURO

No Concello de Alfoz, a 18 de outubro de 2021

REUNIDOS,

Os Sr Alcaldes dos seguintes concellos:

- CONCELLO DE ALFOZ: D^a.JORGE VAL DIAZ

- CONCELLO DE O VALADOURO: EDMUNDO MASEDA MASEDA

Todos en nome e representación do seu referido Concello, en virtude do artigo 21 da Lei 7/1985, do 2 de abril reguladora das bases de réxime local (LRBRL) e o artigo 61 da Lei 5/1997, do 22 de xullo, reguladora da administración Local de Galicia (LALGA).

Os reunidos actúan no exercicio dos seus cargos e, na representación que ostentan, recoñécense capacidade para obrigarse nos termos do presente convenio de colaboración, logo dos acordos adoptados polos respectivos Plenos, e para o efecto:

EXPOÑEN:

Primeiro.- A Lei 7/1985, do 2 de abril, reguladora das Bases do Réxime Local (LRBRL) no seu artigo 25 establece que o Municipio, para a xestión dos seus intereses e no ámbito das súas competencias, pode promover toda clase de actividades e prestar os servizos públicos que contribúan a satisfacer as necesidades e aspiracións da comunidade vecinal nos termos previstos neste artigo.

No apartado segundo se indica que o Municipio exercerá en todo caso como competencias propias, nos termos da legislación do Estado e das Comunidades Autónomas, nas seguintes materias:

e) Evaluación e información de situaciones de necesidad social y la atención inmediata a personas en situación o riesgo de exclusión social”.

Visto o artigo 64 bis.3 da Lei 13/2008, de Servizos Sociais de Galicia:

3. Conforme a lo establecido en la legislación de régimen local y en la Ley 5/2014, de 27 de mayo, de medidas urgentes derivadas de la entrada en vigor de la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración local, las competencias que corresponden a los ayuntamientos en materia de creación, gestión y mantenimiento de los servicios sociales comunitarios en virtud de lo dispuesto en el artículo 60 de esta ley, tienen el carácter de competencias propias atribuidas por la legislación autonómica, por lo que para el ejercicio de tales competencias por los ayuntamientos no serán exigibles los informes que prevé el artículo 3 de la Ley 5/2014, de 27 de mayo, para el caso de ejercicio de competencias distintas de las propias y de las atribuidas por delegación.»

Segundo.- A Constitución recolle no artigo 103 que a Administración debe actuar de acordo, entre outros, cos principios de eficacia e coordinación. Nesa liña, a intención do lexislador estatal e autonómico non é outra que o fomento da prestación conxunta de servizos en termos de sostenibilidade económica, neste senso a Lei 40/2015 de Réxime Xurídico do Sector Público indica que as Administracións Públicas facilitarán preferentemente a prestación conxunta de servizos aos interesados.

Terceiro.- De conformidade cos artigos 194 e 195 da Lei 5/1997, de Administración Local de Galicia, as relacións de colaboración e cooperación entre as administracións locais de Galicia poderán realizarse mediante a subscripción de convenios.

Cuarto.- Os Concellos de Alfoz e Valadouro no exercicio de 2018(07/08/18 asinaron convenio de delegación realizada polo Concello de Alfoz no Concello de O Valadouro para a contratación conxunta do servizo de axuda no fogar na modalidade de dependencia , que suxeitaba na súa cláusula sexta a vixencia do citado convenio á vixencia do contrato licitado, que finalizará, xa prorrogado, a súa vez o 31 de xullo de 2022.

Quinto.- Se entende que é conveniente e oportuno formalizar convenio de encomenda de xestión da contratación conxunta do servizo de axuda no fogar modalidade de dependencia, a fin de xestionar de maneira eficiente os medios persoais de carácter técnico, por unha banda, e a fin de poder obter un mellor prezo na licitación ao sacar en conxunto as horas asinadas ao servizo referido.

Sexto.- Faise preciso a aprobación dun convenio de colaboración que, nos termos indicados, regule a citada encomenda de xestión, de conformidade co indicado no artigo 11 da Lei 40/2015, do Sector Público.

Séptimo - Por todo o anterior, e á vista do acordo adoptado polo Pleno do Concello de Alfoz de data vintecatro de setembro de dous mil vinte e un e polo Pleno do Concello de Valadouro de data 14 de outubro de 2021, os concellos asinantes FORMALIZAN encomenda de xestión de conformidade coas seguintes

CLÁUSULAS

Primeira.- Natureza e obxecto.-

O presente convenio ten natureza administrativa e non lle é de aplicación a Lei de contratos do Sector Público á vista do disposto no artigo 6 da Lei 9/2017, de 8 de novembro, de Contratos do Sector público. Cómprese as condicións ditadas ao efecto polo parágrafo 1º do citado artigo na medida en que as entidades intervinientes non teñen vocación de mercado, o convenio establece unha cooperación entre as entidades coa finalidade de garantir que os servizos públicos que lles incumben se presten de xeito que se acaden os obxectivos que teñen en común e que o desenvolvemento da cooperación se guía unicamente por consideracións relacionadas co interese público.

Se entende que o Convenio supón a formalización do acordo de encomenda de xestión efectuada ao abeiro do artigo 11 da Lei 40/2015, do Sector Público.

O obxecto do presente convenio é a delegación por parte do Concello de O Valadouro no concello de Alfoz da contratación do servizo de axuda no fogar na modalidade de dependencia de ambos concellos.

A delegación alcanza todos os actos administrativos de tramitación do expediente de contratación, dende a fase de preparación ata a adxudicación definitiva, mantendose a titularidade municipal do servizo de tal forma que os

respectivos contratos de servizos formalizaráanse entre a empresa adxudicataria e cada un dos concellos integrantes da contratación.

A encomenda non afecta á prestación do servizos sociais comunitarios de cada concello, nin ao réxime de financiamento do mesmo.

Segunda.- Ámbito Territorial.-

Se recolle a encomenda de xestión para a tramitación do expediente de licitación do servizo de axuda no fogar prestado nos termos municipais de ALFOZ e O VALADOURO.

Terceira.- Obxectivos da colaboración.-

O presente convenio baséase no principio xeral de colaboración interadministrativa, para a efectividade da coordinación e eficacia administrativa, que se concreta en:

-Posibilitar a continuidade da prestación do servizo público en termos de economicidade e sostenibilidade financeira

-Prestar de forma eficaz e eficiente o servizo público,

- Minorar os custos antieconómicos da prestación illada

-Garantir o acceso dos veciños a uns servizos públicos de calidade mediante unha oferta de recursos suficiente e equilibrada,

-Dar resposta ás necesidades da poboación mediante unha axeitada planificación previa,

-Valorizar os recursos disponibles,

-Garantir a consecución do fin común de optimización dos bens de dominio público.

Cuarta.- Compromisos das partes.

A) CONCELLO DE O VALADOURO

O Concello de O Valadouro asume as seguintes actuacións :

1. Facilitar ao Concello de Alfoz canta documentación e información se sexa precisa en calquera das fases do procedemento de licitación para unha correcta tramitación do mesmo

2. Formalizar o contrato coa empresa que resulte adxudicataria da contratación efectuada polo Concello de Alfoz nos termos fixados na licitación e nos correspondentes pregos de cláusulas administrativas particulares e de prescricions técnicas, e ao cumprimento estrito de todas e cada unha das obrigas que do mesmo se deriven.

3. O concello de O Valadouro obrigase a manter o contrato coa empresa que resulte adxudicataria no prazo que se establezcan nos pregos, que serán por CATRO anos prorrogables por outro mais.

4. O concello de O Valadouro colaborará na formación da Mesa de Contratación mediante a designación de persoal funcionario.

B) CONCELLO DE ALFOZ.

O Concello de Alfoz comprométese a:

1. Exercer a competencia delegada nos termos deste convenio mediante a tramitación do expediente de contratación de forma conxunta, con plena suxección á normativa aplicable.

2. A facilitar, durante a tramitación do expediente, canta información sexa requerida polo Concello de O Valadouro sobre o estado de tramitación do mesmo e calquera outra derivada do expediente.

Quinta.- Consecuencias ao incumprimento.

No suposto de que calquera dos Concellos incurran en incumprimento de algunha das obrigas e compromisos recollidos no presente Convenio que afecten de maneira directa ou indirecta á correcta tramitación do expediente de licitación e , no seu caso, liquidación, iniciarase procedemento contradictorio no que se exporán os supostos de incumprimento , a avaliación económica dos mesmos e a determinación de causa de resolución do mesmo, coas esixencias de responsabilidades que no seu caso se deriven.

Sexta.- Mecanismos de seguimento, vixilancia e control. -

Con independencia dos procedementos contradictorios de resolución de discrepancias indicados no presente convenio, establécese que se formará unha Comisión de Seguimento , formado polos Alcaldes de ambos Concellos , que celebrarán reunións de maneira alterna nas sedes dos respectivos Concellos, asistidos no seu caso pola Secretaria-Interventora do Concello de Alfoz .

Celebrarán as súas reunións no prazo máximo de dez días hábiles dende a convocatoria da mesma por calquera dos representantes do Concello, e poderán recabar a asistencia do persoal vinculado ao servizo de ser preciso. Na convocatoria especificarase a orde do día e o asunto a dirimir.

Corresponde á citada Comisión a resolución dos problemas de interpretación e cumprimento que poidan plantexarse da execución deste convenio.

Séptima.- Réxime de modificación.-

A modificación do presente Convenio requerirá a aprobación por acordo Plenario de ambos Concellos, previa proposta de modificación aprobada polo órgano de supervisión e informada xurídica e economicamente polos servizos de Secretaría- Intervención de ambos Concellos.

Octava.- Prazo de vixencia.-

Este convenio xurdirá efectos a partir da data da súa sinatura e manterá a súa vixencia ata a finalización do expediente de contratación.

Novena.- Causas de resolución.-

O presente convenio resolverase:

- Denuncia unilateral con preaviso de tres meses ou mutuo acordo, previa concorrencia do cumprimento dos trámites indicados para a modificación.
- Por incumprimento grave e reiterado total ou parcial dalgunha das estipulacións que o regulan.
- Polo vencemento do prazo de vixencia do contrato derivado do expediente.
- A paralización do procedemento de licitación que impida a adxudicación definitiva do contrato no prazo máximo de seis meses dende a sinatura do presente contrato.

Décima.- Xurisdición competente

Os conflitos que se susciten en desenvolvemento do presente convenio serán coñecidos, en primeira instancia, polo concellos implicados, e no caso de non chegar a un acordo, ás partes someterán ás cuestións litixiosas ao coñecemento dous tribunais do orde xurisdiccional contencioso -administrativo.

En proba de conformidade co expresado neste convenio, asíñase polas partes comparecentes, para un só efecto, non lugar e data que se sinalan no encabezamento.

En Alfoz, a 18 de outubro de 2021.- O Alcalde, Jorge Val Díaz.

R. 3018

BÓVEDA

Anuncio

Aprobado definitivamente o expediente de modificación de crédito 8/2021- expediente de suplemento de crédito- dentro do vixente Orzamento por importe de 2.500 € (Dous mil cincocentos euros), ao non presentarse ningunha reclamación no período de exposición ao público daquel (BOP nº 225, de data 29/09/2021), en aplicación do disposto no artigo 169, por remisión do 177.2, do Texto Refundido da Lei Reguladora das Facendas Locais, e o artigo 38 en relación cos artigos 20 e 22 do R.D. 500/1990, do 20 de abril, faise público resumido por capítulos:

ORZAMENTO DE GASTOS			ORZAMENTO DE INGRESOS	
APLICACIÓN ORZAMENTARIA		AUMENTO (EN EUROS)	APLICACIÓN ORZAMENTARIA	
Por progr.	Económica		Económica	AUMENTO (EN EUROS)
170	609	2.500,00	87000	2.500,00
Total.....		2.500,00	Total.....	2.500,00

Contra a aprobación definitiva do expediente administrativo de modificación de crédito 8/2021 no orzamento para o ano 2021, os interesados/as debidamente lexitimados poderán interpor recurso contencioso administrativo consonte ao establecido no artigo 171 do Texto refundido da lei reguladora das facendas locais, R.D. 2/2004 de 5 de marzo.

O que se fai público para xeral coñecemento e efectos. En Bóveda, a 21 de outubro de 2021. O Alcalde, D. José Manuel Arias López.

Bóveda, a 22 de outubro do 2021.- O Alcalde, José Manuel Arias López.

R. 3047

CASTRO DE REI

Anuncio

EXPOSICIÓN AO PÚBLICO

Aprobado por Decreto de Alcaldía de data 19 de outubro de 2021 o Padrón Tributario das taxas pola prestación dos servizos de Abastecemento de auga, Saneamento e Recollida de lixo e Canon da auga, correspondente ó 1º trimestre de 2021, exponse ó público durante o prazo de quince días, contados a partir da publicación do presente anuncio no BOP, para o seu exame e posibles reclamacións.

Contra o acordo de aprobación e as liquidacións consignadas no referido Padrón contributivo e notificadas colectivamente perante o presente anuncio, os interesados poderán interpoñer, recurso de reposición ante a Alcaldía no prazo dun mes a contar dende o día seguinte ao de finalización do período de exposición pública. Contra a resolución expresa ou presunta do recurso de reposición poderá interpoñerse recurso contencioso administrativo na forma e nos prazos que a tal efecto se establecen na Lei Reguladora da referida xurisdición.

A repercusión do Canon da auga, poderá ser obxecto de reclamación económico-administrativa ante o órgano económico-administrativo da Comunidade Autónoma de Galicia no prazo dun mes desde que se entenda producida a notificación.

ANUNCIO DE COBRANZA

De conformidade co disposto nos artigos 24 e 68.1 b) do Regulamento Xeral de Recadación, fíxase como prazo de pago en período voluntario, o comprendido entre o 20 de outubro e o 20 de decembro de 2021, ambos inclusive.

Para o cobro dos mesmos, os contribuíntes que teñan domiciliados os recibos, seranlles cargados nas contas bancarias respectivas. Ó resto seranlles enviados ó domicilio declarado do suxeito pasivo para que efectúen o pago en calquera das sucursais bancarias do Concello de Castro de Rei.

A falta de pagamento no período voluntario suporá a esixencia do canon da auga directamente ao contribuínte pola vía de constrinximento pola consellería competente en materia de facenda da Xunta de Galicia.

Castro de Rei, 19 de outubro de 2021.- O Alcalde, Francisco Javier Balado Teijeiro.

R. 3019

CHANTADA

Anuncio

O pleno do Concello de Chantada, na sesión do día 14/10/2021 acordou aprobar inicialmente a modificación das tarifas do servizo de auga e sumidoiros, coa conseguinte modificación das ordenanzas correspondentes.

De conformidade co disposto no artigo 17 do Texto Refundido 2/2004, do 5 de marzo, da Lei reguladora das facendas locais e o artigo 49 da Lei de Bases de Réxime Local o expediente queda sometido a exposición pública durante o prazo de 30 días, na Secretaría deste Concello, período durante o que as persoas interesadas poderán presentar as alegacións ou reclamacións que estimen pertinentes.

De non presentarse reclamacións durante o prazo sinalado, entenderase automaticamente elevado a definitivo o acordo de aprobación adoptado.

Chantada, 15 de outubro de 2021.- O ALCALDE, Manuel Lorenzo Varela Rodríguez.

R. 3020

FRIOL

Anuncio

EDICTO DE EXPOSICIÓN AO PÚBLICO

Pola Xunta de Goberno Local, en sesión celebrada o día dezaioito de outubro do corrente, prestouse aprobación inicial ao seguinte padróns correspondentes ao terceiro trimestre do ano 2021:

- Padrón da taxa polo abastecemento de auga e I.V.E sobre o seu consumo (incluído o canon da auga).
- Padrón da taxa pola recollida do lixo.
- Padrón da taxa polo tratamento e eliminación de residuos.

Conforme ao disposto no artigo 102.3 da Lei Xeral Tributaria, por medio do presente, ponse en coñecemento dos contribuíntes obrigados ao pago das taxas e canon, indicados previamente, 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 presentar as reclamacións que estimen pertinentes, considerándose definitivamente aprobados se, transcorrido o prazo de exposición pública, non se formulara ningunha reclamación contra os mesmos.

Así mesmo, e de conformidade co artigo 223.1 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. Non obstante, poderán interpoñer calquera outro recurso que consideren oportuno.

ANUNCIO DE COBRANZA

De conformidade co disposto no vixente Regulamento Xeral de Recadación e, no artigo 62.3 da Lei Xeral Tributaria, fíxase como prazo de ingreso, en período voluntario, o comprendido entre o dezaseis de novembro de dous mil vinte e un e o dezaseis de xaneiro de dous mil vinte e dous, ambos inclusive.

Para o cobro dos mesmos, os contribuíntes que teñan domiciliados os recibos, estes seranlles cargados nas contas bancarias respectivas, o día un de decembro do actual, data na que deberán ter saldo suficiente.

O resto dos contribuíntes deberán acudir ás Oficinas Municipais, donde se lles facilitarán os correspondentes recibos para efectuar dito pago.

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.

Transcorrido o prazo de pago en período voluntario, iníciase 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 apremio; de acordo co establecido no artigo 161 de dita Lei, procedéndose a súa recadación pola vía administrativa de constrinximento, a través do Servizo Provincial de Recadación da Excm. Deputación Provincial de Lugo.

No caso do canon da auga, según dispón o artigo 49.7 do Decreto 136/2012, de 31 de maio, polo que se aproba o Regulamento de dito canon, cando polos contribuíntes afectados non se fixera efectivo o canon da auga no período voluntario sinalado, esixírase directamente ao contribuínte pola vía de constrinximento pola Consellería competente en materia de facenda da Xunta de Galicia e, así mesmo, faise saber que a repercusión do canon da auga poderá ser obxecto de reclamación económico-administrativa ante o órgano económico-administrativo da Comunidade Autónoma de Galicia no prazo dun mes desde que se entenda producida a notificación mediante o padrón.

Friol, 19 de outubro de 2021.- O ALCALDE, José Ángel Santos Sánchez.

R. 3021

LUGO

Anuncio

DECRETO

Ilma. Sra. D^a Tareixa A. Ferreiro Tallón, Tenenta de Alcaldesa Delegada da Área de Cultura, Turismo e Promoción da Lingua.

Instruído o expediente relativo a: **Actualización do Banco de Instrumentos da Escola Municipal de Música, e aprobación das bases reguladoras para o servizo de préstamo de instrumentos para o curso escolar 2021-2022.**

Vista a proposta do Xefe de Servizo de Cultura, Turismo e Promoción da Lingua, que figura no expediente, do teor literal seguinte:

INFORME PROPOSTA DO SERVIZO DE CULTURA, TURISMO E PROMOCIÓN DA LINGUA.

Asunto: Actualización do Banco de Instrumentos da Escola Municipal de Música, e aprobación das bases reguladoras para o servizo de préstamo de instrumentos para o curso escolar 2021-2022.

Dende a Área de Cultura, Turismo e Promoción da Lingua do Concello de Lugo, conforme ás competencias establecidas no Art. 25 da Lei 7/1985, de 2 de abril, reguladora das Bases de Réxime Local, estímase

conveniente e necesario actualizar o banco de Instrumentos da Escola Municipal de Música e aprobar as bases reguladoras para o servizo de préstamo de instrumentos para o curso escolar 2021-22,

En virtude das atribucións que lle confiren á Alcaldía e a Xunta de Goberno Local os artigos 124 e 127 respectivamente da Lei 7/85, de 2 de abril, reguladora das bases de réxime local, e concordantes do Regulamento orgánico municipal do goberno, administración do Concello (ROMGA), atribucións delegadas segundo acordo XGL número 28/452, de 17/07/2019 e Decreto núm. 2973/2021 de 16/04/2021 na súas actuais redaccións.

PROPÓNSE para a súa aprobación pola tenente de alcaldesa titular da Área, mediante a correspondente resolución:

PRIMEIRO.- Aprobación e convocatoria das bases reguladoras do servizo de préstamo para o curso 2021-2022 do Banco de Instrumentos da Escola Municipal de Música de Lugo.

SEGUNDO.- Esta convocatoria rexerese polo establecido nas seguintes bases reguladoras do servizo de préstamo para o curso 2021-2022 do Banco de Instrumentos da Escola Municipal de Música de Lugo:

1. Introdución. Os fondos do Banco de Instrumentos da Escola Municipal de Música de Lugo (ESMU Lugo) van dirixidos en especial ao alumnado de familias con maiores necesidades económicas para as que a adquisición dun instrumento poder ser un impedimento á aprendizaxe do mesmo. Tamén está orientado a facilitar a iniciación ao instrumento, sobre todo nese intre no que acometer un gasto inicial para as familias é unha dúbida ante a non certeza da dedicación do alumno/a a dito instrumento.

2. Fondos instrumentais. O Banco de Instrumentos da Escola Municipal de Música está constituído inicialmente polo seguinte instrumental:

INSTRUMENTO	MARCA	MODELO	NÚMERO SERIE	VALOR	CÓDIGO
TROMBÓN	J.MICHAEL	TB-450M	PF0065	254€	BI-00
TROMBÓN	J.MICHAEL	TB-450M	PH0085	254€	BI-01
TROMBÓN	ROY BENSON		11607119	250€	
TROMPETA	OLYMPIC	TR-300	4060479	185€	BI-02
TROMPETA	OLYMPIC	TR-300	4060273	185€	BI-03
TROMPETA	OLYMPIC	TR-300	4050043	185€	BI-04
TROMPETA	OLYMPIC	TR-300	4060497	185€	BI-05
TROMPA	CONSOLAT DE MAR	TP-700		440€	BI-06
TROMPA	CONSOLAT DE MAR	TP-700		440€	BI-07
SAXO ALTO	JOHN PACKER	JP-041	04106032	414€	BI-08
SAXO ALTO	JOHN PACKER	JP-041	04106074	414€	BI-09
SAXO ALTO	JOHN PACKER	JP-041	04106073	414€	BI-10
FAGOT	GARA	GBB-16		1850€	BI-13
BOMBARDINO	CONSOLAT DE MAR	1142	1214198	600€	BI-14
BOMBARDINO	CONSOLAT DE MAR	1142	110116150	600€	BI-15
TUBA	CONSOLAT DE MAR	TU-400		2000€	BI-16
GAITA PRACTI de DO	LIS LATAS	ARTESÁN	Madeira Granadillo de Colombia	605€	BI-17

PACK PERCUSIÓN	IÑAKI SEBASTIÁN	BEGINNER PACK		145€	BI-20
PACK PERCUSIÓN	IÑAKI SEBASTIÁN	BEGINNER PACK		145€	BI-21
PACK PERCUSIÓN	IÑAKI SEBASTIÁN	BEGINNER PACK		145€	BI-22
CLARINETE	ASHTON		C15761	210€	BI-23
CLARINETE	J.MICHAEL	CL-350	PH0018	210€	BI-24
CLARINETE	J.MICHAEL	CL-350	PH0046	210€	BI-25
CLARINETE	J.MICHAEL	CL-350	PH0043	210€	BI-26
CLARINETE	J.MICHAEL	CL-350	PH0062	210€	BI-27
REQUINTO	J.MICHAEL	CL-560 ES	ND-0040		

Os fondos poderán ser obxecto de ampliación durante este curso ou nos vindeiros cursos académicos, e aceptaranse tamén doazóns de persoas particulares, empresas, entidades públicas ou calquera outro tipo de doazóns. O instrumental doado será engadido aos fondos do Banco de Instrumentos do Concello de Lugo. O material cedido será instrumental de préstamo, coa excepción de o seu estado ou o seu interese o faga máis apto para ser dedicado á conservación/exposición ao público. Para realizar unha doazón deberá cubrirse o ANEXO III desta regulación.

3. Consideracións económicas. Para favorecer a aprendizaxe e polo tanto a vida musical da cidade de Lugo, o Concello de Lugo establece estas bases para a regulación do proceso de préstamo dos instrumentos que forman parte do Banco de Instrumentos da Escola Municipal de Música. Terán prioridade as familias con menos recursos polo que se solicitará información relativa a situación económica familiar que figura xunto coa folia de solicitude que se establece ao final destas bases. Establécense os seguintes criterios para a valoración e puntuación das solicitudes:

SITUACIÓN ECONÓMICA (RPC ¹ mensual da unidade familiar, referida ao indicador público de renda de efectos múltiples-IPREM- vixente ²):	VALORACIÓN
Inferior ao 30% do IPREM (menos de 161,35€)	+4 Puntos
Entre o 30% e o 50 % do IPREM (de 162,36 a 268,92)	+3 Puntos
Superior ao 50% e inferior ao 75% do IPREM (de 268,93 a 403,38€)	+ 2 Puntos
Entre o 75% e o 100% do IPREM (de 403,38 a 537,84€)	+1 Punto
Superior ao 100% e inferior ao 125% do IPREM (de 537,85 a 672,30€)	-1 Punto
Entre o 125% e o 150% do IPREM (de 672,31 a 806,76€)	-2 Puntos
Superior ao 150% e inferior ao 200% do IPREM (de 806,77 a 1075,68€)	-3 Puntos
Igual ou superior ao 200% e inferior ao 300% do IPREM (de 1075,69 a 1613.52€)	-4 Puntos
Igual ou superior ao 300% e inferior ao 400% do IPREM (de 1613.53€ a 2151.36€)	-5 Puntos
Igual ou superior ao 400% do IPREM (a partires de 2151.37€)	-6 Puntos

* Para efectos deste baremo están a cargo da unidade familiar as persoas que, convivindo no domicilio e debidamente empadroadas, teñen ingresos inferiores ao indicador público de renda de efectos múltiples (IPREM) vixente, e estean tuteladas por un dos proxenitores

1. CÁLCULO RPC: suma dos recadros 380 e 395 da declaración da renda do exercicio anterior ao ano en curso de ámbolos dous proxenitores, dividido entre 12 mensualidades e entre o número de membros da unidade familiar
2. IPREM 2021: 564,90€/mes (esta cifra actualízase anualmente o organismo que a determina).
 - Procederá a facer unha valoración da situación económica descrita no punto anterior e establecerá unha puntuación, dita puntuación servirá para definir a preferencia de adxudicación do instrumental. No caso de obter igual puntuación, daráselle prioridade á renda per cápita máis baixa.
 - Establecerá un prazo de presentación de solicitudes, podendo abrirose dito prazo varias veces durante o curso.
 - O alumnado deberá estar empadroadado no Concello de Lugo para acceder ao préstamo instrumental.
 - O préstamo do instrumento será como máximo por un curso académico, sendo obriga volver a presentar de novo a solicitude cada novo curso. Enténdese como curso académico para o préstamo do instrumental dende o mes de outubro ata o mes de xuño. A data límite para a devolución do instrumental será o último día lectivo de clases.
 - Só se poderá optar a un instrumento por alumno/a.
 - As familias que opten por presentar solicitude de máis de un alumno, deberán presentar una solicitude por cada alumno/instrumento.
 - Se o alumno non fai aproveitamento das ensinanzas musicais poderá perder a cesión do instrumento previa tramitación do expediente contradictorio. Tamén perderá o dereito ao uso do instrumento se causara baixa na Escola por calquera motivo, procedendo a súa devolución.
 - O instrumento é propiedade da Escola Municipal de Música de Lugo - Concello de Lugo.
 - O instrumento debe devolverse nas mesmas condicións que se entrega, sendo responsabilidade dos prestatarios a reparación do mesmo ou a substitución en caso de roubo ou extravío, tanto dentro como fora das dependencias da ESMU Lugo.
 - A devolución do instrumento e accesorios farase ao profesor/a da materia, que será o encargado de verificar as condicións en que se fai entrega do mesmo.
 - O prestatario faise cargo do valor do instrumento podendo o Concello de Lugo reclamar a cantidade pactada na solicitude de préstamo. A unidade familiar poderá ser penalizada coa perda de bolsas por axuda de compra de libros ou outros beneficios económicos que lle estea a prestar o Concello de Lugo previa tramitación do expediente administrativo.
 - No caso de que o prestatario/a deba facer abono da totalidade do prezo do instrumento, dito instrumento pasará a ser propiedade do prestatario, ou ben no caso de que o arranxo do instrumento sexa de maior coste que o prezo do mesmo tamén pasará a ser propiedade do prestatario despois de aboar a cantidade pactada ao Concello de Lugo.
 - Para o aproveitamento de tódolos usuarios posibles de este Banco de instrumentos, serán prestados un máximo de dous cursos.
 - No caso de alumnado menores de idade os responsables serán os pais/nais/titores/as.
 - Cando o prestatario/a reciba o instrumento cubrirase e firmarse o modelo que figura no ANEXO IV.
 - Cando o prestatario/a devolva o instrumento cubrirase e firmarse o modelo que figura no ANEXO V.

4. Requisitos para acceder ao préstamo dun instrumento:

- Ser alumno/a de pleno dereito da Escola e non ter máis de cinco faltas na materia matriculada.
- Estar empadroadado no Concello de Lugo.
- Presentar o modelo de solicitude para o Banco de Instrumentos debidamente cuberto presentado por Rexistro con fotocopia compulsada do DNI. ANEXO I
- Achegar a documentación que se require na solicitude, incluído o certificado de empadramento que indique as persoas que conviven no domicilio.
- Non ter débedas co Concello de Lugo.

5. Prazo de presentación de solicitudes

As solicitudes, xunto coa documentación precisa, segundo os modelos e anexos que se indican a continuación e que se achegan a este informe, presentaranse no Rexistro Xeral do Concello de Lugo ou en calquera dos medios establecidos no artigo 16.4 da lei 39/15, de 1 de Outubro, de Procedemento Administrativo Común das Administracións Públicas.

O prazo para a presentación das solicitudes será de 10 días hábiles contando dende o seguinte ao da publicación das bases no Boletín Oficial da Provincia de Lugo, no taboleiro de edictos do Excmo. Concello de Lugo e na páxina web do Concello de Lugo.

MODELOS E ANEXOS:

MODELO 1 - SOLICITUDE PRÉSTAMO

MODELO 2 - DATOS DAS PERSOAS QUE FORMAN A UNIDADE FAMILIAR

MODELO 3 - DOCUMENTACIÓN A ACHEGAR COA SOLICITUDE

ANEXO I - AUTORIZACIÓN CONSULTA DATOS AEAT

ANEXO II - DECLARACIÓN COMPOSICIÓN UNIDADE FAMILIAR

ANEXO III - MODELO PARA A DOAZÓN DE FONDOS

ANEXO IV - MODELO PARA A ACEPTACIÓN DO PRÉSTAMO

ANEXO V - MODELO PARA A DEVOLUCIÓN DO PRÉSTAMO

TERCEIRO.- Dar publicidade das presentes bases da convocatoria no Boletín Oficial da Provincia, no Taboleiro de Editos e na páxina web do Concello.

CUARTO.- Estas bases entrarán en vigor o día seguinte ao da publicación das bases no Boletín Oficial da Provincia de Lugo.

QUINTO.- Dar traslado deste acordo, o cal pon fin á vía administrativa, ás dependencias e servizos municipais afectados, coa indicación de que contra é caberá a interposición dos recursos correspondentes.

É canto procede informar."

En virtude das atribucións que lle confiren á Alcaldía e a Xunta de Goberno Local os artigos 124 e 127 respectivamente da Lei 7/85, de 2 de abril, reguladora das bases de réxime local, e concordantes do Regulamento orgánico municipal do goberno, administración do Concello (ROMGA), atribucións delegadas segundo acordo XGL número 28/452, de 17/07/2019 e Decreto núm. 2973/2021 de 16/04/2021 na súas actuais redaccións.

RESOLVO:

PRIMEIRO.- Aprobación e convocatoria das bases reguladoras do servizo de préstamo para o curso 2021-2022 do Banco de Instrumentos da Escola Municipal de Música de Lugo.

SEGUNDO.- Esta convocatoria rexerase polo establecido nas seguintes bases reguladoras do servizo de préstamo para o curso 2021-2022 do Banco de Instrumentos da Escola Municipal de Música de Lugo:

1. Introducción. Os fondos do Banco de Instrumentos da Escola Municipal de Música de Lugo (ESMU Lugo) van dirixidos en especial ao alumnado de familias con maiores necesidades económicas para as que a adquisición dun instrumento poder ser un impedimento á aprendizaxe do mesmo. Tamén está orientado a facilitar a iniciación ao instrumento, sobre todo nese intre no que acometer un gasto inicial para as familias é unha dúbida ante a non certeza da dedicación do alumno/a a dito instrumento.

2. Fondos instrumentais. O Banco de Instrumentos da Escola Municipal de Música está constituído inicialmente polo seguinte instrumental:

INSTRUMENTO	MARCA	MODELO	NÚMERO SERIE	VALOR	CÓDIGO
TROMBÓN	J.MICHAEL	TB-450M	PF0065	254€	BI-00
TROMBÓN	J.MICHAEL	TB-450M	PH0085	254€	BI-01
TROMBÓN	ROY BENSON		11607119	250€	
TROMPETA	OLYMPIC	TR-300	4060479	185€	BI-02
TROMPETA	OLYMPIC	TR-300	4060273	185€	BI-03
TROMPETA	OLYMPIC	TR-300	4050043	185€	BI-04
TROMPETA	OLYMPIC	TR-300	4060497	185€	BI-05
TROMPA	CONSOLAT DE MAR	TP-700		440€	BI-06
TROMPA	CONSOLAT DE MAR	TP-700		440€	BI-07
SAXO ALTO	JOHN PACKER	JP-041	04106032	414€	BI-08
SAXO ALTO	JOHN PACKER	JP-041	04106074	414€	BI-09
SAXO ALTO	JOHN PACKER	JP-041	04106073	414€	BI-10
FAGOT	GARA	GBB-16		1850€	BI-13

BOMBARDINO	CONSOLAT DE MAR	1142	1214198	600€	BI-14
BOMBARDINO	CONSOLAT DE MAR	1142	110116150	600€	BI-15
TUBA	CONSOLAT DE MAR	TU-400		2000€	BI-16
GAITA PRACTI de DO	LIS LATAS	ARTESÁN	Madeira Granadillo de Colombia	605€	BI-17
PACK PERCUSIÓN	IÑAKI SEBASTIÁN	BEGINNER PACK		145€	BI-20
PACK PERCUSIÓN	IÑAKI SEBASTIÁN	BEGINNER PACK		145€	BI-21
PACK PERCUSIÓN	IÑAKI SEBASTIÁN	BEGINNER PACK		145€	BI-22
CLARINETE	ASHTON		C15761	210€	BI-23
CLARINETE	J.MICHAEL	CL-350	PH0018	210€	BI-24
CLARINETE	J.MICHAEL	CL-350	PH0046	210€	BI-25
CLARINETE	J.MICHAEL	CL-350	PH0043	210€	BI-26
CLARINETE	J.MICHAEL	CL-350	PH0062	210€	BI-27
REQUINTO	J.MICHAEL	CL-560 ES	ND-0040		

Os fondos poderán ser obxecto de ampliación durante este curso ou nos vindeiros cursos académicos, e aceptaranse tamén doazóns de persoas particulares, empresas, entidades públicas ou calquera outro tipo de doazóns. O instrumental doado será engadido aos fondos do Banco de Instrumentos do Concello de Lugo. O material cedido será instrumental de préstamo, coa excepción de o seu estado ou o seu interese o faga máis apto para ser dedicado á conservación/exposición ao público. Para realizar unha doazón deberá cubrirse o ANEXO III desta regulación.

3. Consideracións económicas. Para favorecer a aprendizaxe e polo tanto a vida musical da cidade de Lugo, o Concello de Lugo establece estas bases para a regulación do proceso de préstamo dos instrumentos que forman parte do Banco de Instrumentos da Escola Municipal de Música. Terán prioridade as familias con menos recursos polo que se solicitará información relativa a situación económica familiar que figura xunto coa folla de solicitude que se establece ao final destas bases. Establécense os seguintes criterios para a valoración e puntuación das solicitudes:

SITUACIÓN ECONÓMICA (RPC ¹ mensual da unidade familiar, referida ao indicador público de renda de efectos múltiples-IPREM- vixente ²):	VALORACIÓN
Inferior ao 30% do IPREM (menos de 161,35€)	+4 Puntos
Entre o 30% e o 50 % do IPREM (de 162,36 a 268,92)	+3 Puntos
Superior ao 50% e inferior ao 75% do IPREM (de 268,93 a 403,38€)	+ 2 Puntos
Entre o 75% e o 100% do IPREM (de 403,38 a 537,84€)	+1 Punto
Superior ao 100% e inferior ao 125% do IPREM (de 537,85 a 672,30€)	-1 Punto
Entre o 125% e o 150% do IPREM (de 672,31 a 806,76€)	-2 Puntos
Superior ao 150% e inferior ao 200% do IPREM (de 806,77 a 1075,68€)	-3 Puntos

Igual ou superior ao 200% e inferior ao 300% do IPREM (de 1075,69 a 1613.52€)	-4 Puntos
Igual ou superior ao 300% e inferior ao 400% do IPREM (de 1613.53€ a 2151.36€)	-5 Puntos
Igual ou superior ao 400% do IPREM (a partires de 2151.37€)	-6 Puntos

* Para efectos deste baremo están a cargo da unidade familiar as persoas que, convivindo no domicilio e debidamente empadroadas, teñen ingresos inferiores ao indicador público de renda de efectos múltiples (IPREM) vixente, e estean tuteladas por un dos proxenitores

1. CÁLCULO RPC: suma dos recadros 380 e 395 da declaración da renda do exercicio anterior ao ano en curso de ámbolos dous proxenitores, dividido entre 12 mensualidades e entre o número de membros da unidade familiar

2. IPREM 2021: 564,90€/mes (esta cifra actualizarase anualmente o organismo que a determina).

- Procederá a facer unha valoración da situación económica descrita no punto anterior e establecerá unha puntuación, dita puntuación servirá para definir a preferencia de adxudicación do instrumental. No caso de obter igual puntuación, daráselle prioridade á renda per cápita máis baixa.
- Establecerá un prazo de presentación de solicitudes, podendo abrirse dito prazo varias veces durante o curso.
- O alumnado deberá estar empadroado no Concello de Lugo para acceder ao préstamo instrumental.
- O préstamo do instrumento será como máximo por un curso académico, sendo obriga volver a presentar de novo a solicitude cada novo curso. Enténdese como curso académico para o préstamo do instrumental dende o mes de outubro ata o mes de xuño. A data límite para a devolución do instrumental será o último día lectivo de clases.
- Só se poderá optar a un instrumento por alumno/a.
- As familias que opten por presentar solicitude de mais de un alumno, deberán presentar una solicitude por cada alumno/instrumento.
- Se o alumno non fai aproveitamento das ensinanzas musicais poderá perder a cesión do instrumento previa tramitación do expediente contradictorio. Tamén perderá o dereito ao uso do instrumento se causara baixa na Escola por calquera motivo, procedendo a súa devolución.
- O instrumento é propiedade da Escola Municipal de Música de Lugo - Concello de Lugo.
- O instrumento debe devolverse nas mesmas condicións que se entrega, sendo responsabilidade dos prestatarios a reparación do mesmo ou a substitución en caso de roubo ou extravío, tanto dentro como fora das dependencias da ESMU Lugo.
- A devolución do instrumento e accesorios farase ao profesor/a da materia, que será o encargado de verificar as condicións en que se fai entrega do mesmo.
- O prestatario faise cargo do valor do instrumento podendo o Concello de Lugo reclamar a cantidade pactada na solicitude de préstamo. A unidade familiar poderá ser penalizada coa perda de bolsas por axuda de compra de libros ou outros beneficios económicos que lle estea a prestar o Concello de Lugo previa tramitación do expediente administrativo.
- No caso de que o prestatario/a deba facer abono da totalidade do prezo do instrumento, dito instrumento pasará a ser propiedade do prestatario, ou ben no caso de que o arranxo do instrumento sexa de maior coste que o prezo do mesmo tamén pasará a ser propiedade do prestatario despois de aboar a cantidade pactada ao Concello de Lugo.
- Para o aproveitamento de tódolos usuarios posibles de este Banco de instrumentos, serán prestados un máximo de dous cursos.
- No caso de alumnado menores de idade os responsables serán os pais/nais/titores/as.
- Cando o prestatario/a reciba o instrumento cubrirase e firmarse o modelo que figura no ANEXO IV.
- Cando o prestatario/a devolva o instrumento cubrirase e firmarse o modelo que figura no ANEXO V.

4. Requisitos para acceder ao préstamo dun instrumento:

- Ser alumno/a de pleno dereito da Escola e non ter mais de cinco faltas na materia matriculada.
- Estar empadroado no Concello de Lugo.
- Presentar o modelo de solicitude para o Banco de Instrumentos debidamente cuberto presentado por Rexistro con fotocopia compulsada do DNI. ANEXO I
- Achegar a documentación que se require na solicitude, incluído o certificado de empadroamento que indique as persoas que conviven no domicilio.
- Non ter débedas co Concello de Lugo.

5. Prazo de presentación de solicitudes

As solicitudes, xunto coa documentación precisa, segundo os modelos e anexos que se indican e se achegan a continuación, presentaranse no Rexistro Xeral do Concello de Lugo ou en calquera dos medios establecidos no artigo 16.4 da lei 39/15, de 1 de Outubro, de Procedemento Administrativo Común das Administracións Públicas.

O prazo para a presentación das solicitudes será de 10 días hábiles contando dende o seguinte ao da publicación das bases no Boletín Oficial da Provincia de Lugo, no taboleiro de edictos do Excmo. Concello de Lugo e na páxina web do Concello de Lugo.

Modelos e Anexos:

MODELO 1 - SOLICITUDE PRÉSTAMO

MODELO 2 - DATOS DAS PERSOAS QUE FORMAN A UNIDADE FAMILIAR

MODELO 3 - DOCUMENTACIÓN A ACHEGAR COA SOLICITUDE

ANEXO I - AUTORIZACIÓN CONSULTA DATOS AEAT

ANEXO II - DECLARACIÓN COMPOSICIÓN UNIDADE FAMILIAR

ANEXO III - MODELO PARA A DOAZÓN DE FONDOS

ANEXO IV - MODELO PARA A ACEPTACIÓN DO PRÉSTAMO

ANEXO V - MODELO PARA A DEVOLUCIÓN DO PRÉSTAMO

TERCEIRO.- Dar publicidade das presentes bases da convocatoria no Boletín Oficial da Provincia, no Taboleiro de Edictos e na páxina web do Concello.

CUARTO.- Estas bases entrarán en vigor o día seguinte ao da publicación das bases no Boletín Oficial da Provincia de Lugo.

QUINTO.- A presente resolución, que pon fin á vía administrativa, deberáselles notificar ás persoas interesadas e contra ela pódense interpoñer os seguintes recursos:

- Recurso contencioso-administrativo, no prazo de DOUS MESES, contados dende o día seguinte ó da notificación do presente acto, ante o Xulgado de dita xurisdición de Lugo (artigos 8 e 46 da Lei 29/1998, do 13 de xullo, da xurisdición contencioso-administrativa), así como as demais accións legais que estime pertinentes.

- Malia o anterior, e con carácter previo, poderase interpoñer o recurso potestativo de reposición previsto no artigo 123 da Lei 39/2015, do procedemento administrativo común das administracións públicas, ante a Alcaldía / Xunta de Goberno (resolvendo a Alcaldía ou a Xunta de Goberno Local, segundo a atribución delegada) e no prazo de UN MES, contado dende o día seguinte ó da notificación do presente acto.

No caso de que se interpuxese o recurso de reposición, non poderá interpoñerse recurso contencioso-administrativo ata que sexa resolto expresamente ou se produza a desestimación presunta do devandito recurso de reposición (artigo 123 da Lei 39/2015, do procedemento administrativo común das administracións públicas).

Así mesmo, deáselles trasladados as dependencia e ós servizos municipais afectados.

Cúmprase.

 Concello de Lugo	
MODELO 1 - DE SOLICITUDE PRESTAMO INSTRUMENTAL DO BANCO DE INSTRUMENTOS DA ESCOLA MUNICIPAL DE MÚSICA DE LUGO (ESMU LUGO)	

DATOS DA PERSOA SOLICITANTE (NAI, PAI OU PERSOA QUE EXERCE A TITORÍA LEGAL)

1º APELIDO:	2º APELIDO:	NOME:		
ENDEREZO:		DOCUMENTO DE IDENTIDADE: <input type="checkbox"/> DNI <input type="checkbox"/> NIE <input type="checkbox"/> PASAPORTE <input type="checkbox"/> TARXETA		
CÓDIGO POSTAL:	CONCELLO:			
PROVINCIA:	TELÉFONO:			
CORREO ELECTRÓNICO:				
		NÚMERO LETRA <table border="1" style="width: 100%; height: 20px;"> <tr> <td style="width: 70%;"></td> <td style="width: 30%;"></td> </tr> </table>		

DATOS DA NENA OU NENO PARA QUE SE SOLICITA O INSTRUMENTO (DE SER O CASO)

1º APELIDO:	2º APELIDO:	NOME:		
ENDEREZO:		DOCUMENTO DE IDENTIDADE: <input type="checkbox"/> DNI <input type="checkbox"/> NIE <input type="checkbox"/> PASAPORTE <input type="checkbox"/> TARXETA		
CÓDIGO POSTAL:	CONCELLO:			
PROVINCIA:	TELÉFONO:			
DATA DE NACEMENTO:				
		NÚMERO LETRA <table border="1" style="width: 100%; height: 20px;"> <tr> <td style="width: 70%;"></td> <td style="width: 30%;"></td> </tr> </table>		

ENDEREZO PARA OS EFECTOS DE NOTIFICACIÓN:

ENDEREZO:	CONCELLO:
PROVINCIA:	CÓDIGO POSTAL:

INSTRUMENTO QUE SOLICITA:

--

En cumprimento do disposto pola Lei orgánica 15/1999, do 13 de decembro, de protección de datos de carácter persoal, o Concello de Lugo infórmaa/o de que os datos persoais obtidos deste documento serán incorporados a un ficheiro, do que é responsable o Concello de Lugo, coa única finalidade de levar a cabo as actuacións administrativas que, de ser o caso, se deriven da súa solicitude ou para realizar comunicacións do seu interese para os efectos informativos. Se o desexa, pode acceder aos datos facilitados, así como solicitar, se é o caso, a rectificación, oposición ou cancelación, nos termos establecidos na lei indicada, comunicándollo a este Concello.

MODELO 3 - DOCUMENTACIÓN QUE DEBER ACHEGAR CON ESTA SOLICITUDE

- Fotocopia do documento nacional de identidade da **nai e do pai** ou das persoas que representan legalmente ao nena ou neno, ou a si mesmo/a de ser o caso.
- Certificado de empadramento da persoa solicitante ou do seu representado.
- Fotocopia cotexada do **libro de familia ou libros de familia** incluída a primeira folla que contén a serie e o número, ou documento que acredite oficialmente a situación familiar, **con todos os menores que forman parte da mesma**.
- Certificación tributaria do último exercicio fiscal, positiva ou negativa, **das persoas que compoñen a unidade familiar ou asinar a autorización (ANEXO I)** para que o Concello de Lugo lle solicite directamente á Axencia Estatal da Administración Tributaria os datos fiscais mencionados anteriormente.
- De ser o caso, documentación acreditativa dos ingresos daquelas persoas en situación de **divorcio, separación ou nulidade matrimonial (sentenza xudicial e convenio regulador)**.
- Declaración responsable (ANEXO II) do número de membros que conforman a unidade familiar.
- Documentación acreditativa dos ingresos daquelas persoas que, convivindo no domicilio estean tuteladas por un dos proxenitores, e documentación acreditativa de tal tutela.

ANEXO I

CUBRIR E ASINAR SÓ NO CASO DE QUE DESEXE QUE OS SEUS DATOS FISCAIS SEXAN REQUIRIDOS DIRECTAMENTE POLO CONCELLO DE LUGO

Que a/s persoa/s abaixo asinante/s autoriza/n ao Concello de Lugo a solicitar da Axencia Estatal da Administración Tributaria os datos fiscais requiridos na "Solicitud de préstamo instrumental do Banco de Instrumentos da Escola Municipal de Música". Esta autorización outórgase exclusivamente para os efectos de comprobación para a aplicación do baremo e requisitos establecido para a adxudicación dos instrumentos existentes na convocatoria mencionada anteriormente e en aplicación do artigo 95.1k) da Lei 58/2003 xeral tributaria, que permiten, logo da autorización da persoa interesada, a cesión dos datos tributarios que precisen as administracións públicas para o desenvolvemento das súas funcións.

D./D. ^a (nai ou persoa que exerce a tutoría):		CIF/DNI:
ENDEREZO NOTIFICACIÓN:		LOCALIDADE:
PROVINCIA:	CÓDIGO POSTAL:	TELÉFONO:

D./D. ^a (pai ou persoa que exerce a tutoría):		CIF/DNI:
ENDEREZO NOTIFICACIÓN:		LOCALIDADE:
PROVINCIA:	CÓDIGO POSTAL:	TELÉFONO:

Lugo, _____ de _____ de 20__

Sinatura da persoa que autoriza (**nai**)

Sinatura da persoa que autoriza (**pai**)

Asdo.: _____

Asdo.: _____

(nome e DNI)

(nome e DNI)

ANEXO II

DECLARACIÓN RESPONSABLE DE COMPOSICIÓN DA UNIDADE FAMILIAR

Dona/D....., con DNI número....., a efectos do disposto na convocatoria que regula o procedemento de adjudicación de instrumental do Banco de Instrumentos da Escola Municipal de Música do Concello de Lugo para o curso 2021/2022:

DECLARO BAIXO A MIÑA RESPONSABILIDADE

Que a unidade familiar da que formo parte está composta por membros, especificados na folla de solicitude do Banco de Instrumentos constituíndo eu o/a sustentador/a único/a da familia.

En proba da conformidade, asino esta declaración.

Lugo, ____ de _____ de 20__

Asdo:

A falsificación, ocultación ou inexactitude dos datos declarados poderán dar lugar, no seu caso, ás correspondentes sancións administrativas ou de calquera outra índole que procedan. A sinatura desta Declaración implica o coñecemento por parte da/o interesada/o que os datos declarados poderán ser comprobados polo Excmo. Concello de Lugo, a fin de poder verificar a exactitude dos mesmos.

En cumprimento do disposto pola Lei orgánica 15/1999, do 13 de decembro, de protección de datos de carácter persoal, o Concello de Lugo informa o de que os datos persoais obtidos deste documento serán incorporados a un ficheiro, do que é responsable o Concello de Lugo, coa única finalidade de levar a cabo as actuacións administrativas que, de ser o caso, se deriven da súa solicitude ou para realizar comunicacións do seu interese para os efectos informativos. Se o desexa, pode acceder aos datos facilitados, así como solicitar, se é o caso, a rectificación, oposición ou cancelación, nos termos establecidos na lei indicada, comunicándollo a este Concello.

ANEXO III

**MODELO PARA A DOAZÓN DE FONDOS MUSICAIS AO BANCO DE
INSTRUMENTOS DA ESCOLA MUNICIPAL DE MÚSICA DE LUGO**

NOME DA PERSOA DOANTE	INSTRUMENTO
TELÉFONO	MODELO DO INSTRUMENTO
DNI	NÚMERO DE SERIE
CORREO ELECTRÓNICO	CON OU SEN FUNDA
DIRECCIÓN	DESCRICIÓN DO ESTADO (A cubrir polo persoal da Escola)
HISTORIA DO INSTRUMENTO (A cubrir pola persoa doante)	

En proba da conformidade coa doazón do instrumento asino este documento

Lugo,..... de..... de 20.....

Asdo:.....

A doazón é efectiva dende o momento de entrega do instrumento na Escola Municipal de Música de Lugo. Farase entrega dunha copia selada como resguardo á persoa doante.

A doazón é irreversible e entenderase a perpetuidade ao Concello de Lugo.

En cumprimento do disposto pola Lei orgánica 15/1999, do 13 de decembro, de protección de datos de carácter persoal, o Concello de Lugo infórmaa/o de que os datos persoais obtidos deste documento serán incorporados a un ficheiro, do que é responsable o Concello de Lugo, coa única finalidade de levar a cabo as actuacións administrativas que, de ser o caso, se deriven da súa solicitude ou para realizar comunicacións do seu interese para os efectos informativos. Se o desexa, pode acceder aos datos facilitados, así como solicitar, se é o caso, a rectificación, oposición ou cancelación, nos termos establecidos na lei indicada, comunicándollo a este Concello.

ANEXO IV

MODELO PARA A ACEPTACIÓN DO PRÉSTAMO DE INSTRUMENTO DO BANCO DE INSTRUMENTOS DA ESCOLA MUNICIPAL DE MÚSICA DE LUGO

NOME DA PERSOA PRESTATARIA	INSTRUMENTO
TELÉFONO	MODELO DO INSTRUMENTO
DNI	NÚMERO DE SERIE
CORREO ELECTRÓNICO	CÓDIGO INSTRUMENTO (A cubrir polo persoal da Escola)
DIRECCIÓN	DESCRIPCIÓN DO ESTADO (A cubrir polo persoal da Escola)

En proba da conformidade do préstamo asino este documento:

Lugo, ____ de _____ de 20__

Asdo.: Dirección da Escola

Asdo.: a/o interesada/o

O firma deste documento implica a aceptación das bases de préstamo do Banco de Instrumentos da Escola Municipal de Música de Lugo.

En cumprimento do disposto pola Lei orgánica 15/1999, do 13 de decembro, de protección de datos de carácter persoal, o Concello de Lugo infórmaa/o de que os datos persoais obtidos deste documento serán incorporados a un ficheiro, do que é responsable o Concello de Lugo, coa única finalidade de levar a cabo as actuacións administrativas que, de ser o caso, se deriven da súa solicitude ou para realizar comunicacións do seu interese para os efectos informativos. Se o desexa, pode acceder aos datos facilitados, así como solicitar, se é o caso, a rectificación, oposición ou cancelación, nos termos establecidos na lei indicada, comunicándollo a este Concello.

ANEXO V

MODELO PARA A DEVOLUCIÓN DO PRÉSTAMO DE INSTRUMENTO DO BANCO DE INSTRUMENTOS DA ESCOLA MUNICIPAL DE MÚSICA DE LUGO

NOME DA PERSOA PRESTATARIA	INSTRUMENTO
TELÉFONO	MODELO DO INSTRUMENTO
DNI	NÚMERO DE SERIE
CORREO ELECTRÓNICO	CÓDIGO INSTRUMENTO (A cubrir polo persoal da Escola)
DIRECCIÓN	DESCRIPCIÓN DO ESTADO (A cubrir polo persoal da Escola)

En proba da conformidade da devolución do instrumento asino este documento:

Lugo, ____ de _____ de 20__

Asdo: O profesor/a de instrumento

Asdo: O interesado/a

A firma deste documento implica a aceptación das bases de préstamo do Banco de Instrumentos da Escola Municipal de Música de Lugo.

En cumprimento do disposto pola Lei orgánica 15/1999, do 13 de decembro, de protección de datos de carácter persoal, o Concello de Lugo infórmaa/o de que os datos persoais obtidos deste documento serán incorporados a un ficheiro, do que é responsable o Concello de Lugo, coa única finalidade de levar a cabo as actuacións administrativas que, de ser o caso, se deriven da súa solicitude ou para realizar comunicacións do seu interese para os efectos informativos. Se o desexa, pode acceder aos datos facilitados, así como solicitar, se é o caso, a rectificación, oposición ou cancelación, nos termos establecidos na lei indicada, comunicándollo a este Concello.

Lugo, 19 de outubro de 2021

R. 3022

*Anuncio***DECRETO Nº 8519/2021 DO 18/10/2021****ASUNTO : NOMEAMENTO DE 2 OFICIAIS DE POLICÍA LOCAL EN PRÁCTICAS PERTENCENTES AO CADRO DE PERSOAL FUNCIONARIO DO EXCMO. CONCELLO DE LUGO****ILMA. SRA. DONA MERCEDES PAULA ALVARELLOS FONDO, Tenenta de Alcaldesa Delegada da Area de Gobernanza: Economía e Recursos Humanos do Excmo. Concello de Lugo.**

Visto que polo Decreto número 19002411 DO 26/03/2019, se resolveu Convocar o proceso selectivo mediante o sistema de concurso oposición para o acceso en propiedade a dúas prazas de Oficial da Policía Local pertencentes ao cadro de persoal funcionario do Excmo. Concello de Lugo, quenda de promoción interna, que se rexerán, polas BASES ESPECÍFICAS PARA O ACCESO EN PROPIEDAD A DÚAS PRAZAS DE OFICIAL POLICÍA LOCAL PERTENCENTES AO CADRO DE PERSOAL FUNCIONARIO DO EXCMO. CONCELLO DE LUGO, QUENDA DE PROMOCIÓN INTERNA (OEP 2016), aprobadas pola Xunta de Goberno Local do Concello de Lugo, na sesión ordinaria celebrada o vinte e tres de xaneiro de dous mil dezanove, e modificadas por dito órgano nas sesións celebradas o vinte de febreiro de dous mil dezanove e trinta de xuño de dous mil vinte e un.

O antedito Decreto foi publicado no "Boletín Oficial da Provincia de Lugo", núm. 84, de 11 de abril de 2019, e extracto do mesmo no "Diario Oficial de Galicia" número 186, de 1 de outubro de 2019.

O anuncio para prover as prazas obxecto desta convocatoria foi publicado no "Boletín Oficial do Estado" num. 251, de 18 de outubro de 2019.

Unha vez rematado o mencionado proceso selectivo o Tribunal Cualificador, con data do 15 de outubro de 2021, propuxo o acceso en propiedade a 2 prazas de Oficial da policía local en prácticas, pertencentes ao cadro de persoal funcionario do Excmo. Concello de Lugo a:

Nome e apelidos	DNI
Carlos Rozas Ferreiro	***4475**
Marcos Illanes Rodríguez	***5064**

Segundo figura no apartado 4 da BASE 11 - **PUBLICACIÓN DE APROBADOS E NOMEAMENTO EN PRACTICAS**, das bases específicas aprobadas polo acordo nº 9/35 da Xunta de Goberno Local deste Concello na súa sesión do 23.01.2019 e modificadas polo acordo 18/102 de dito órgano na sesión celebrada o 20.02.2019 e polo acordo 9/415 de dito órgano na sesión celebrada o 30.06.2021 "Os aspirantes que resultaran aprobados serán nomeados funcionarios en prácticas, cos dereitos e deberes que legalmente lles corresponden, situación na que desenvolverán o curso selectivo de formación na Academia Galega de Seguridade Pública e o período en prácticas. A superación do devandito curso e período de prácticas constituirá requisito indispensable para acceder á condición de funcionario de carreira na nova categoría."

Por outra parte, polo que respecta ás retribucións, os funcionarios en prácticas teñen un réxime específico de retribucións regulado no Real Decreto 456/1986, do 10 de febreiro, sobre retribucións dos funcionarios públicos en prácticas, modificado polo Real Decreto 213/2003, do 21 de febreiro, dispón no seu artigo 2:

1. Para os efectos retributivos que regula o presente real decreto, os funcionarios en prácticas que xa estean a prestar servizos remunerados na Administración como funcionarios de carreira ou interinos ou como persoal laboral deberán optar ao comezo do período de prácticas ou do curso selectivo por percibir, con cargo ao Departamento ministerial ou organismo público ao que estean adscritos os postos de traballo de orixe:

a) As retribucións correspondentes ao posto que estean a desempeñar ata o momento do seu nomeamento como funcionarios en prácticas, ademais dos trienios que tivesen recoñecidos.

b) As previstas no artigo anterior, ademais dos trienios recoñecidos. Con todo, se durante este período desempeñácese un posto de traballo como funcionario en prácticas, o abono das retribucións corresponderá ao Departamento ministerial ou organismo público ao que estea adscrito o citado posto de traballo.

2. En todo caso, os funcionarios en prácticas a que se refire este artigo deberán reincorporarse, unha vez finalizado o curso selectivo ou período de prácticas, ao seu posto de traballo de orixe ata a súa toma de posesión como funcionario de carreira no novo corpo ou escala, sen prexuízo do disposto na disposición adicional quinta do Real Decreto 364/1995, do 10 de marzo, polo que se aproba o Regulamento Xeral de Ingreso do Persoal ao Servizo da Administración Xeral do Estado e de Provisión de Postos de Traballo e Promoción Profesional dos Funcionarios Cívís da Administración Xeral do Estado."

Dispónse no artigo 1 da normativa citada que percibirán unha retribución equivalente ao soldo e pagas extraordinarias correspondentes ao grupo no que estea clasificado o corpo ou escala no que aspiren a ingresar. Non obstante, se as prácticas se realizan desempeñando un posto de traballo, o importe anterior se incrementará nas retribucións complementarias correspondentes ao dito posto, e as retribucións resultantes serán aboadas polo Departamento Ministerial u organismo público ao que estea adscrito o citado posto de traballo.

Igualmente, segundo o disposto no artigo 3 do mencionado Real Decreto:

Os funcionarios en prácticas que sexan nomeados funcionarios de carreira ao superar o período de prácticas ou o curso selectivo, continuarán percibindo no prazo posesorio as mesmas retribucións que lles foran acreditadas durante o tempo de realización das prácticas ou do curso selectivo.

Aqueloutros que, superando todos os requisitos do proceso selectivo, queden en expectativa de nomeamento, non terán dereito a percibir remuneración algunha como funcionarios en prácticas.

Así mesmo, a non superación do curso selectivo determinará o cesamento no percibo destas remuneracións, sen prexuízo da súa continuación ao producirse, no seu caso a incorporación do aspirante a un novo curso selectivo.”

Vista a resolución da Academia Galega de Seguridade Pública do 11 de xuño de 2021 (DOG 117, do 22 de xullo de 2021) e modificada por resolución da Academia Galega de Seguridade do 26 de agosto de 2021 (DOG 169, do 2 de setembro de 2021) na cal se convocou un curso selectivo de acceso á escala básica, categoría de oficial dos corpos da Policía local. Figurando en dita resolución que o curso realizarase do 18 de outubro ao 3 de decembro de 2021.

Visto o oficio da Academia Galega de Seguridade Pública do 13 de outubro de 2021 polo que informan que, en relación ao curso selectivo de promoción interna de acceso á escala básica, categoría de oficial, dos corpos das policía locais de Galicia convocado a través da resolución do 11 de xuño de 2021 (modificada pola Resolución do 26 de agosto de 2021) o curso comeza de xeito presencial o vindeiro día 19 de outubro, no cal o alumnado debe presentarse na sede da Agasp as 11:00 horas, co uniforme regulamentario correspondente.

Tendo en conta a proposta do Xefe do Servizo de Persoal de data de data 15 de outubro de 2021 e o informe de Intervención 2021/1655 de data 18 de outubro de 2021, incluíndo o presente decreto a obriga por parte dos aspirantes a comunicar a opción das previstas no artigo 2 do RD 456//1986, do 10 de febreiro, polo que se fixan as retribucións dos funcionarios en prácticas, con carácter previo ao comezo do curso selectivo de formación, en base ás atribucións delegadas pola Xunta de Goberno Local do 17/07/2019 a Tenenta de Alcaldesa delegada da área de Gobernanza: Economía e Recursos Humanos, **RESOLVE:**

Primeiro.- Nomear como FUNCIONARIOS EN PRÁCTICAS NA CATEGORÍA DE OFICIAIS DO CORPO DA POLICÍA LOCAL a:

Nome e apelidos	DNI
Carlos Rozas Ferreiro	***4475**
Marcos Illanes Rodríguez	***5064**

con efectos do día no que dea comezo o curso selectivo de formación que, para o efecto, desenvolva a Academia Galega de Seguridade Pública.

Segundo.- Con carácter previo ao comezo do curso selectivo de formación, os aspirantes deberán comunicar a opción das previstas no artigo 2 do RD 456/1986, de 10 de febreiro, polo que se fixan as retribucións dos funcionarios en prácticas.

Terceiro.- Notificarlles os nomeamentos en prácticas ós/ás interesados/as, facéndose constar que o presente acto pon fin á vía administrativa e que contra o mesmo podense interpoñer os seguintes recursos:

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

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

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

Cuarto.- Ordear a publicación do nomeamento no Boletín Oficial da Provincia de Lugo.

Lugo, 18 de outubro de 2021.

R. 3023

Anuncio

DECRETO Nº 8520/2021 DO 18/10/2021

ASUNTO: NOMEAMENTO DE 10 OFICIAIS DE POLICÍA LOCAL EN PRÁCTICAS PERTENCENTES AO CADRO DE PERSOAL FUNCIONARIO DO EXCMO. CONCELLO DE LUGO

ILMA. SRA. DONA MERCEDES PAULA ALVARELLOS FONDO, Tenenta de Alcaldesa Delegada da Area de Gobernanza: Economía e Recursos Humanos do Excmo. Concello de Lugo.

Visto que polo Decreto nº 5089/2021 do 14/06/2021, resolveuse convocar o proceso selectivo para o acceso en propiedade a dez prazas de Oficial de Policía Local do cadro de persoal funcionario do Excmo. Concello de Lugo, quenda promoción interna (1 INCLUIDA NA OEP 2018, 6 INCLUIDAS NA AMPLIACIÓN DA OEP 2018 E 3 INCLUIDAS NA OEP 2020), que se rexerá polas bases específicas aprobadas por acordo nº 22/350 da Xunta de Goberno Local deste Concello na súa sesión do 02.06.2021 e modificadas por acordo 8/414 de 30/06/2021.

Dito Decreto foi publicado no "Boletín Oficial da Provincia de Lugo", núm. 138 do 19

de xuño de 2021 e, extracto do mesmo no "Diario Oficial de Galicia" número 123 do 30 de xuño de 2021.

O anuncio para prover as prazas obxecto desta convocatoria foi publicado no "Boletín Oficial do Estado" num. 160 do 6 de xullo de 2021.

Unha vez rematado o mencionado proceso selectivo o Tribunal Cualificador, con data do 15 de outubro de 2021, propuxo o acceso en propiedade a 10 prazas de Oficial da policía local en prácticas, pertencentes ao cadro de persoal funcionario do Excmo. Concello de Lugo, tendo en conta que Marcos Illanes Rodríguez e Carlos Rozas Ferreiro superaron o proceso selectivo para o acceso en propiedade a dúas prazas de Oficial de Policía Local do cadro de persoal funcionario do Excmo. Concello de Lugo, quenda promoción interna (OEP 2016) sendo propostos para o seu nomeamento como funcionarios en prácticas como resultado de dito proceso selectivo, resultando a seguinte proposta que inclúe os dous primeiros aspirantes propostos na listaxe de reservas:

Nome e apelidos	DNI
Fernando Prieto Fernández	***3751**
José Igor Souto López	***3661**
Miguel Angel Castro Figueiras	***0478**
Javier Arias Ferreria	***3524**
Alejandro Alfonso Cordeiro Fernández	***0998**
Carlos Iglesias Rozas	***1836**
María López Palacios	***4184**
Jorge Sanmiguel Prado	***7896**
Rubén Prieto Dorado	***4128**
Manuel Cerdeira Canteiro	***1999**

Segundo figura no apartado 4 da BASE 11 - **PUBLICACIÓN DE APROBADOS E NOMEAMENTO EN PRÁCTICAS**, das bases específicas aprobadas polo acordo nº 22/350 da Xunta de Goberno Local deste Concello na súa sesión do 02.06.2021 e modificadas polo acordo 8/414 de dito órgano na sesión celebrada o 30/06/2021 "Os aspirantes que resultaran aprobados serán nomeados funcionarios en prácticas, cos dereitos e deberes que legalmente lles corresponden, situación na que desenvolverán o curso selectivo de formación na Academia Galega de Seguridade Pública e o período en prácticas. A superación do devandito curso e período de prácticas constituirá requisito indispensable para acceder á condición de funcionario de carreira na nova categoría."

Por outra parte, polo que respecta ás retribucións, os funcionarios en prácticas teñen un réxime específico de retribucións regulado no Real Decreto 456/1986, do 10 de febreiro, sobre retribucións dos funcionarios públicos en prácticas, modificado polo Real Decreto 213/2003, do 21 de febreiro, dispón no seu artigo 2:

1. Para os efectos retributivos que regula o presente real decreto, os funcionarios en prácticas que xa estean a prestar servizos remunerados na Administración como funcionarios de carreira ou interinos ou como persoal laboral deberán optar ao comezo do período de prácticas ou do curso selectivo por percibir, con cargo ao Departamento ministerial ou organismo público ao que estean adscritos os postos de traballo de orixe:

a) As retribucións correspondentes ao posto que estean a desempeñar ata o momento do seu nomeamento como funcionarios en prácticas, ademais dos trienios que tivesen recoñecidos.

b) As previstas no artigo anterior, ademais dos trienios recoñecidos. Con todo, se durante este período desempeñábase un posto de traballo como funcionario en prácticas, o abono das retribucións corresponderá ao Departamento ministerial ou organismo público ao que estea adscrito o citado posto de traballo.

2. En todo caso, os funcionarios en prácticas a que se refire este artigo deberán reincorporarse, unha vez finalizado o curso selectivo ou período de prácticas, ao seu posto de traballo de orixe ata a súa toma de posesión como funcionario de carreira no novo corpo ou escala, sen prexuízo do disposto na disposición adicional quinta do Real Decreto 364/1995, do 10 de marzo, polo que se aproba o Regulamento Xeral de Ingreso do Persoal ao Servizo da Administración Xeral do Estado e de Provisión de Postos de Traballo e Promoción Profesional dos Funcionarios Cívís da Administración Xeral do Estado.”

Dispónse no artigo 1 da normativa citada que percibirán unha retribución equivalente ao soldo e pagas extraordinarias correspondentes ao grupo no que estea clasificado o corpo ou escala no que aspiren a ingresar. Non obstante, se as prácticas se realizan desempeñando un posto de traballo, o importe anterior se incrementará nas retribucións complementarias correspondentes ao dito posto, e as retribucións resultantes serán aboadas polo Departamento Ministerial u organismo público ao que estea adscrito o citado posto de traballo.

Igualmente, segundo o disposto no artigo 3 do mencionado Real Decreto:

Os funcionarios en prácticas que sexan nomeados funcionarios de carreira ao superar o período de prácticas ou o curso selectivo, continuarán percibindo no prazo posesorio as mesmas retribucións que lles foran acreditadas durante o tempo de realización das prácticas ou do curso selectivo.

Aqueloutros que, superando todos os requisitos do proceso selectivo, queden en expectativa de nomeamento, non terán dereito a percibir remuneración algunha como funcionarios en prácticas.

Así mesmo, a non superación do curso selectivo determinará o cesamento no percibo destas remuneracións, sen prexuízo da súa continuación ao producirse, no seu caso a incorporación do aspirante a un novo curso selectivo.”

Vista a resolución da Academia Galega de Seguridade Pública do 11 de xuño de 2021 (DOG 117, do 22 de xullo de 2021) e modificada por resolución da Academia Galega de Seguridade do 26 de agosto de 2021 (DOG 169, do 2 de setembro de 2021) na cal se convocou un curso selectivo de acceso á escala básica, categoría de oficial dos corpos da Policía local. Figurando en dita resolución que o curso realizarase do 18 de outubro ao 3 de decembro de 2021.

Visto o oficio da Academia Galega de Seguridade Pública do 13 de outubro de 2021 polo que informan que, en relación ao curso selectivo de promoción interna de acceso á escala básica, categoría de oficial, dos corpos das policías locais de Galicia convocado a través da resolución do 11 de xuño de 2021 (modificada pola Resolución do 26 de agosto de 2021) o curso comeza de xeito presencial o vindeiro día 19 de outubro, no cal o alumnado debe presentarse na sede da Agasp as 11:00 horas, co uniforme regulamentario correspondente.

Tendo en conta a proposta do Xefe do Servizo de Persoal de data de data 15 de outubro de 2021 e o informe de Intervención 2021/1653 de data 18 de outubro de 2021, incluíndo o presente decreto a obriga por parte dos aspirantes a comunicar a opción das previstas no artigo 2 do RD 456//1986, do 10 de febreiro, polo que se fixan as retribucións dos funcionarios en prácticas, con carácter previo ao comezo do curso selectivo de formación, en base ás atribucións delegadas pola Xunta de Goberno Local do 17/07/2019 a Tenenta de Alcaldesa delegada da área de Gobernanza: Economía e Recursos Humanos, **RESOLVE:**

Primeiro.- Nomear como FUNCIONARIOS EN PRÁCTICAS NA CATEGORÍA DE OFICIAIS DO CORPO DA POLICÍA LOCAL a:

Nome e apelidos	DNI
Fernando Prieto Fernández	***3751**
José Igor Souto López	***3661**
Miguel Angel Castro Figueiras	***0478**
Javier Arias Ferrería	***3524**

Alejandro Alfonso Cordeiro Fernández	***0998**
Carlos Iglesias Rozas	***1836**
María López Palacios	***4184**
Jorge Sanmiguel Prado	***7896**
Rubén Prieto Dorado	***4128**
Manuel Cerdeira Canteiro	***1999**

con efectos do día no que dea comezo o curso selectivo de formación que, para o efecto, desenvolva a Academia Galega de Seguridade Pública.

Segundo.- Con carácter previo ao comezo do curso selectivo de formación, os aspirantes deberán comunicar a opción das previstas no artigo 2 do RD 456/1986, de 10 de febreiro, polo que se fixan as retribucións dos funcionarios en prácticas.

Terceiro.- Notificarlles os nomeamentos en prácticas ós/ás interesados/as, facéndose constar que o presente acto pon fin á vía administrativa e que contra o mesmo podense interpoñer os seguintes recursos:

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

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

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

Cuarto.- Ordear a publicación do nomeamento no Boletín Oficial da Provincia de Lugo.

Lugo, 18 de outubro de 2021

R. 3024

MONDOÑEDO

Anuncio

APROBACIÓN DEFINITIVA

Aprobado polo Pleno desta Corporación, en sesión celebrada o día 24 de setembro do 2021, a modificación de créditos nº30/2021/2021, de suplemento de crédito nº 2021/03, financiado con remanente de tesouraría por importe de 125.813,10 euros e transcorrido o prazo de exposición pública sen que se presentase reclamacións, considerase elevado a definitivo conforme ao disposto no artigo 177 e 169.3 do TRLRFL, facéndose público o resumo por capítulos do estado de gastos e ingresos do refereizo orzamento, que queda como sigue:

CAPITULOS	GASTOS	INGRESOS
1.Gastos de personal	2.111.339,06	1.442.391,25
2.Gastos corrientes en Bienes y servicios.	1.923.499,48	40.000,00
3.Gastos financieros	6.000,00	522.400,00
4.Transferencias correntes	90.556,09	1.964.450,06
5.Ingresos Patrimoniales	4.923,28	23.249,60
6.Inversións reais.	2.194.479,99	455.271,50
7.Transferencias capital	0.00	1.445.221,00

8. Activos financeiros	0.00	831.564,49
9. Pasivos financeiros.	393.750,00	0.00
TOTAL	6.724.547,90	6.724.547,90

O que se fai publico para xeral coñecemento e efectos,
Mondoñedo, 20 de outubro de 2021.- O alcalde, Manuel Angel Otero Legide.

R. 3037

Anuncio

APROBACIÓN DEFINITIVA

Aprobado polo Pleno desta Corporación, en sesión celebrada o día 24 de setembro do 2021, a modificación de créditos nº28/2021, de crédito extraordinario nº 2021/01, financiado con remanente de tesouraría por importe de 267.145,05 euros e transcorrido o prazo de exposición pública sen que se presentase reclamacións, considerase elevado a definitivo conforme ao disposto no artigo 177 e 169.3 do TRLRFL, facéndose público o resumo por capítulos do estado de gastos e ingresos do refereizo orzamento, que queda como sigue:

CAPITULOS	GASTOS	INGRESOS
1.Gastos de personal	2.110.649,06	1.442.391,25
2.Gastos corrientes en Bienes y servicios.	1.803.499,48	40.000,00
3.Gastos financeiros	6.000,00	522.400,00
4.Transferencias correntes	90.556,09	1.964.450,06
5.Ingresos Patrimoniales	4.923,28	23.249,60
6.Inversións reais.	2.189.356,89	455.271,50
7.Transferencias capital	0.00	1.445.221,00
8. Activos financeiros	0,00	705.751,39
9. Pasivos financeiros.	393.750,00	0,00
TOTAL	6.598734,80	6.598.734,80

O que se fai publico para xeral coñecemento e efectos,
Mondoñedo, 20 de outubro de 2021.- O alcalde, Manuel Angel Otero Legide.

R. 3038

Anuncio

APROBACIÓN DEFINITIVA

Aprobado polo Pleno desta Corporación, en sesión celebrada o día 24 de setembro do 2021, a modificación de créditos nº29/2021, de suplemento de crédito nº 2021/2, financiado con remanente de tesouraría por importe de 6.687,20 euros e transcorrido o prazo de exposición pública sen que se presentase reclamacións, considerase elevado a definitivo conforme ao disposto no artigo 177 e 169.3 do TRLRFL, facéndose público o resumo por capítulos do estado de gastos e ingresos do refereizo orzamento, que queda como sigue:

CAPITULOS	GASTOS	INGRESOS
1.Gastos de personal	2.111.399,06	1.442.391,25

2.Gastos corrientes en Bienes y servicios.	1.930.186,68	40.000,00
3.Gastos financieros	6.000,00	522.400,00
4.Transferencias correntes	90.556,09	1.964.450,06
5.Ingresos Patrimoniales	4.923,28	23.249,60
6.Inversións reais.	2.194.479,99	455.271,50
7.Transferencias capital	0,00	1.445.221,00
8. Activos financieros	0,00	838.251,69
9. Pasivos financieros.	393.750,00	0.0
TOTAL	6.731.235,10	6.731.235,10

O que se fai publico para xeral coñecemento e efectos,
Mondoñedo, 20 de outubro de 2021.- O alcalde, Manuel Angel Otero Legide.

R. 3039

Anuncio

EXPOSICIÓN O PÚBLICO E RECADACIÓN DE IMPOSTOS

En Xunta de Goberno Local de 13 de OUTUBRO de 2021 aprobouse o Padrón da **TAXA POR RECOLLIDA DO LIXO DO 5º BIMESTRE DO 2021.**

De conformidade co establecido na Lei Xeral Tributaria e nas Ordenanzas Municipais reguladoras, EXPONSE AO PÚBLICO o devandito padrón para que as persoas interesadas, no PRAZO DE QUINCE DIAS contados a partires do anuncio no B.O.P., poidan examinalo e formular as reclamacións que estimen oportunas.

Asemade, faise saber que a taxa obxecto deste anuncio estará ó cobro en PERIODO VOLUNTARIO na oficina de Recadación Municipal, sita na Casa Consistorial, de luns a venres, dende o día 1 de novembro ao 31 de decembro do 2021, en días hábiles.

Rematado o prazo en período voluntario os recibos non pagados serán cargados aos Servicos de Recadación da Excma. Deputación Provincial de Lugo para a súa exacción pola vía de constrinximento cos recargos e demais conceptos esixibles (intereses, costas, etc.) de conformidade co disposto no artg. 97 e seguintes do R.X. de Recadación.

Mondoñedo, 19 de outubro de 2021.- O alcalde, Manuel Angel Otero Legide.

R. 3040

RÁBADE

Anuncio

Por resolución da Alcaldía-presidencia do Concello de Rábade de data **14 de outubro de 2021** prestouse aprobación ao Padrón da taxa pola prestación do servizo de axuda no fogar correspondente ao mes **de setembro de 2021**, o cal se expón ao público polo prazo de quince días contados a partir do seguinte da súa publicación ao obxecto de que poida ser examinado e presentar contra o mesmo as reclamacións que se estimen pertinentes. Así mesmo faise saber que dita publicación servirá de notificación colectiva a todos os contribuíntes nel comprendidos ao amparo da Lei Xeral Tributaria.

Rábade, a 14 de outubro de 2021. O Alcalde, Francisco Xosé Fernández Montes.

R. 3025

RIBADEO

Anuncio

Resolución de Alcaldía núm. 2021/0954 do Concello de Ribadeo pola que, concluído o procedemento selectivo, noméase persoal para cubrir a praza de Técnico Informático, posto 0008 da actual RPT municipal.

Por Resolución de Alcaldía núm. 2021/0954 de data 15 de outubro de 2021, una vez concluído o proceso de selección, efectuouse o nomeamento de:

Identidade	DNI
PABLO RODRIGUEZ BLANCO	33536551-K

Características da praza:

Servizo/Dependencia	Secretaria/Servizos Xerais
Ide. Posto	0008/RPT
Denominación do posto	Técnico Informático
Natureza	Funcionario
Nomeamento	15/10/2021
Escala	Administración Especial
Subescala	Técnica
Clase/Especialidade	Técnico
Grupo/Subgrupo	C/C1

O que se fai público aos efectos do artigo 62 do texto refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público aprobado polo Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de outubro, e artigo 25.2 do Regulamento Xeral de Ingreso do Persoal ao Servizo da Administración Xeral do Estado e de Provisión de Postos de Traballo e Promoción Profesional dos Funcionarios Cívís da Administración Xeral do Estado aprobado polo Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo.

Ribadeo, 16 de outubro de 2021.- O ALCALDE, FERNANDO SUAREZ BARCIA.

R. 3026

O SAVIÑO

Anuncio

Exposición pública do padrón de suxeitos pasivos (contribuíntes) polos conceptos de taxa de recollida de LIXO (urbán), TAXA POLO SERVIZO DE SUBMINISTRO DE AUGA DOMICILIARIA (incluído o canon da auga) e SUMIDOIRO correspondentes ao 5º bimestre do exercicio 2020, aprobado por Decreto de Alcaldía de data 14 de outubro do 2021.

Expóñense ao público por prazo de quince días hábiles, ao obxecto de que aqueles que se consideren interesados poidan examinalos e interpoñer contra este as reclamacións que consideren oportunas.

O prazo de ingreso, en período voluntario, será o comprendido entre o 1 de novembro e o 20 de decembro de 2021, ámbolos dous inclusive. O ingreso do recibo farase en calquera oficina do Banco Santander.

Os recibos dos titulares que non teñan domiciliado o pago, serán enviados os seus respectivos domicilios para que fagan o ingreso. Para as persoas que teñan domiciliado o pago, o Concello remitirá o correspondente recibo á conta de domiciliación.

Vencido o citado prazo en período voluntario, iniciarase o período executivo que determina que os recibos non pagados esixiranse pola vía administrativa de prema, coas recargas e xuros correspondentes, consonte co establecido nos artigos 161 de Lei Xeral Tributaria e 69 e seguintes do Regulamento Xeral de Recadación (RD 939/2005, de 29 de xullo).

No caso do canon da auga, según dispón o artigo 49.7 do Decreto 136/2012, de 31 de maio, polo que se aproba o Regulamento de dito canon, a falta do seu pagamento no período voluntario sinalado suporá a esixencia do mesmo directamente ao contribuínte pola vía de constrinximento pola consellería competente en materia de Facenda da Xunta de Galicia. A repercusión do canon da auga poderá ser obxecto de reclamación

económico administrativa ante o órgano económico administrativo da Comunidade Autónoma de Galicia no prazo dun mes dende esta notificación.

A presente publicación ten o carácter de notificación colectiva, de acordo co establecido no artigo 102 da indicada Lei Xeral Tributaria.

O Saviñao. 14 de outubro 2021, Juan Carlos Armesto Quiroga.

R. 3027

XOVE

Anuncio

Polo Pleno do Concello, en sesión celebrada o 18 de outubro dos presentes aprobouse o expediente de modificación de créditos número 21/2.021, de Suplemento de Crédito, por importe de 368.000,00 €.

De conformidade co establecido no artigo 42 do RD 500/1990, de 20 de abril, en relación co 169 do RDL 2/2004, de 5 de marzo, polo que se aproba o Texto Refundido da Lei Reguladora das Facendas Locais, expónse ao público na Intervención deste Concello polo prazo de quince días hábiles, contados a partir da publicación do presente anuncio no Boletín Oficial da Provincia, para os efectos de reclamacións ante o Pleno. Non obstante, por aplicación do apartado 6 do artigo 177 do citado texto legal, o presente expediente terá carácter inmediatamente executivo.

No suposto de que non se presenten reclamacións considerárase aprobada definitivamente a modificación de créditos, podendo presentarse recurso contencioso-administrativo desde a data da aprobación definitiva.

Xove, a 18 de outubro de 2021.- O Alcalde, José Demetrio Salgueiro Rapa.

R. 3028

Anuncio

Aprobada inicialmente polo Pleno da Corporación na súa sesión de 18 de outubro de 2021 a modificación do Anexo de Persoal do Orzamento Municipal para 2021, en cumprimento do disposto no artigo 169.1 do RDL 2/2004, de 5 de marzo, e disposicións concordantes, expónse ao público na Intervención deste Concello, por prazo de quince días hábiles- que empezará a contarse desde o seguinte ó da inserción do presente anuncio no Boletín Oficial da Provincia-, a fin de que durante o mesmo podan formularse as reclamacións que se consideren pertinentes, que deberán ser dirixidas ao Sr. Alcalde-Presidente desta Corporación.

Xove, a 18 de outubro de 2021.- O Alcalde, José Demetrio Salgueiro Rapa.

R. 3029

Anuncio

Por Resolución de Alcaldía de data 18 de Outubro de 2021, préstouse aprobación inicial ó padrón da Taxa por entrada de vehículos a través de aceras e reservas de vía pública (VADOS) para estacionamento exclusivo, parada de vehículos, carga e descarga de mercancías de calquera clase correspondente ó exercicio 2021.

O meritado padrón queda exposto ó público na Secretaría deste Concello durante 20 días hábiles, contados a partir do día seguinte ó da publicación deste anuncio no Boletín Oficial da Provincia.

Durante dito prazo as persoas interesadas poderán examinalo e formular as reclamacións que estimen pertinentes. Asímesmo, por acordo da Alcaldía fíxase como prazo de ingreso en período voluntario, o comprendido entre os días 1 de Novembro e 31 de Decembro de 2021, nas entidades financieras colaboradoras.

Ó propio tempo ponse en coñecemento dos contribuíntes comprendidos no aludido padrón que transcurrido o prazo anteriormente sinalado as débedas serán esixidas polo procedemento de apremio, devengándose os recargos sinalados no artigo 28 da Lei Xeral Tributaria, xuros de mora e, no seu caso, as costas do procedemento de constrinximento.

Este edicto ten o carácter de notificación colectiva ó amparo do establecido no artigo 102.3 da antedita Lei.

Xove a 18 de outubro de 2021.- O Alcalde, Jose Demetrio Salgueiro Rapa.

R. 3030

Anuncio

Por medio do presente faise público que o Pleno desta Corporación, en sesión ordinaria celebrada o 18 de outubro de 2019, aprobou o Plan Estratéxico de Subvencións 2022-2025 do Concello de Xove, de conformidade co disposto no artigo 8 da Lei 38/2003, de 17 de novembro, Xeral de Subvencións, cuxo texto completo pode consultarse no Portal de Transparencia do Concello de Xove (<http://xove.sedelectronica.gal/transparency/4e21b796-ae6c-400d-ba27-f4db3e86a282/>) para o seu público acceso.

O que se fai público para xeral coñecemento, aos efectos legais oportunos.

Xove, a 18 de outubro de 2021.- O Alcalde, José Demetrio Salgueiro Rapa.

R. 3031

MINISTERIO PARA A TRANSICIÓN ECOLÓXICA E O RETO DEMOGRÁFICO
CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DO CANTÁBRICO*Anuncio*

Expediente número: A/27/23103

Asunto: Solicitud de concesión de un aprovechamiento de aguas

Peticionario: Raúl Niño Pérez

Nombre del río o corriente: Rego Almandre

Caudal solicitado: 0,046 l/seg.

Punto de emplazamiento: Mazaeda, parcela 260 del polígono 89

Término Municipal y Provincia: A Fonsagrada (Lugo)

Destino: Uso ganadero

BREVE DESCRIPCION DE LAS OBRAS:

Arqueta de captación y conducción por tubería a depósito y abrevadero.

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

Oviedo, 30 de septiembre de 2021,- El Titulado Superior de Gestión y Servicios Comunes, Pedro Granda Rodríguez.

R. 2849

CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DO MIÑO-SIL, O.A., COMISARÍA DE AUGAS*Anuncio***INFORMACIÓN PÚBLICA****A/27/34531-1**

UFD Distribución Electricidad, con C.I.F. A 63****33, solicita autorización para efectuar obras dentro de la de la Zona de Policía de Cauces y sobre el Dominio Público Hidráulico.

Las obras consistirán las mismas en la ejecución de la "*Separata del modificado 1 del Proyecto para línea SEQ806 Quiroga 6 Sustitución Apoyo C7492KHS//31 (Quiroga y Ribas de Sil)*", en ambas márgenes del río Sil, en los términos municipales de Quiroga y Ribas de Sil (Lugo).

Lo que se hace público para general conocimiento por un plazo de UN (1) MES, a fin de que los que se consideren perjudicados con lo solicitado puedan presentar sus reclamaciones, durante el plazo indicado en la Confederación Hidrográfica del Miño-Sil (Comisaría de Aguas, Ronda de la Muralla, 131-2ª planta, LUGO), donde estará de manifiesto el expediente de acuerdo con las normas de consulta derivadas de la situación sanitaria, pudiendo informarse previamente en el teléfono 982 265260 o en email registro.lugo@chminosil.es

Lugo, 19 de outubro de 2021.- EL JEFE DE SERVICIO, José Manuel Blanco López.

R. 3032

MINISTERIO DE FACENDA

BASE DE DATOS NACIONAL DE SUBVENCIONES (BDNS) BURELA

Anuncio

CONVOCATORIA DE SUBVENCIONES PARA A PROMOCIÓN DE ACTIVIDADES SOCIAIS DESARROLLADAS POR ASOCIACIONES SOCIAIS DO CONCELLO DE BURELA NO EJERCICIO 2021

BDNS (Identif.): 590931

De acordo co disposto nos artigos 17.3.b e 20.8.a da Lei 38/2003, do 17 de novembro, xeral de subvencions, publícase o extracto da convocatoria, cuxo texto completo se pode atopar na Base de Datos Nacional de Subvencions (<https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/590931>)

BDNS (Identif.): 590931

Primeiro. Beneficiarios:

Asociacións sociais existentes no Concello de Burela, legalmente constituídas, e que figuren inscritas no Rexistro Municipal de Asociacións, sempre e cando contén con domicilio social e sede territorial no Concello de Burela, ou ben contén polo menos cun centro de traballo operativo no Concello de Burela e contén cos datos da inscrición debidamente actualizados ao momento de solicitar a achega.

Segundo. Obxecto:

Esta convocatoria ten por obxecto establecer os criterios e procedementos para a concesión de subvencions, durante o exercicio 2021, destinadas a promover actividades das asociacións sociais e asistenciais do Concello de Burela, de acordo cos principios de obxectividade, concorrencia e publicidade.

Terceiro. Bases reguladoras:

A bases reguladoras publícanse na sede electrónica do Concello de Burela e na BDNS.

Cuarto. Contía:

10.000,00 €

Quinto. Prazo de presentación de solicitudes:

O prazo de presentación de solicitudes será de 15 días naturais dende a publicación do anuncio destas bases no Boletín Oficial da Provincia.

BURELA, 21 de outubro de 2021.- O ALCALDE, ALFREDO LLANO GARCÍA.

R. 3045

BASE DE DATOS NACIONAL DE SUBVENCIONES (BDNS) CERVO

Anuncio

BASES REGULADORAS PARA LA CONVOCATORIA DE AYUDAS PARA EL TRANSPORTE ESCOLAR DE ALUMNAS/OS DEL AYUNTAMIENTO DE CERVO QUE CURSAN ESTUDIOS FUERA DEL TERMINO MUNICIPAL

BDNS (Identif.): 591013

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (<https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/591013>)

Extracto del decreto de alcaldía por el que se aprueban las bases reguladoras para la convocatoria de ayudas para el transporte escolar de alumnas/os del Ayuntamiento de Cervo que cursan estudios fuera del término municipal para el curso 2019/2020, por el procedimiento de concorrencia competitiva.

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, del 17 de noviembre, general de subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones.

Primero. Objeto.

El objeto de estas bases es la concesión de ayudas a familias para sufragar parcialmente el coste del traslado de los/las estudiantes que cursen, fuera del término municipal y en centros de enseñanza sostenidos con fondos públicos, alguno de los estudios que no se imparten en el Concello de Cervo.

Segundo. Beneficiarios.

Las ayudas podrán ser solicitadas por las familias de las/los alumnas/los (o las/los propias/los alumnas/los si son mayores de edad) que reúnan los siguientes requisitos:

- a.- Toda la unidad familiar deberá estar empadronada en el Concello de Cervo .
- b.- Estar cursando o tener hijas/os cursando alguno de los estudios indicados en el punto 1 de estas bases en algún centro educativo sostenido con fondos públicos, en el curso 2020-2021 y haberse presentando al menos al 50% de las materias correspondientes a la matrícula del citado curso.
- c.- No superar los ingresos económicos fijados en el baremo de estas bases (expresado en el punto 3º referente a los criterios de valoración).
- d.- No ser, ningún miembro de la unidad familiar, deudor/a de la Hacienda Municipal, Autonómica y/o Estatal, así como de la Seguridad Social.
- e.- No tener pendiente de justificación ninguna subvención concedida por el Concello de Cervo.
- f.- El alumno para el cual se solicita la ayuda deberá ser menor de 30 años.
- g. - No estar incurso en las prohibiciones para obtener la condición de beneficiario, recogidas en el artículo 10 de la Ley 9/2007, de 13 de junio de subvenciones de Galicia y en el artículo 13 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

Tercero. Cuantía de la ayuda.

La aplicación presupuestaria a la que se imputarán estas ayudas es la 320/489.01 "*Otras transferencias educación (transporte)*", con un crédito máximo para esta convocatoria de 12.000,00€.

La cuantía de las ayudas para transporte escolar quedará fijada de acuerdo con el siguiente baremo:

Renta per cápita familiar

Cuantía de la ayuda

Igual o inferior al 150% del IPREM

Hasta 10.168,20€

250 €

Igual o inferior al 200% del IPREM

Hasta 13.557,60 €

150 €

Cuarto. Plazo de presentación de solicitudes.

Las solicitudes y la documentación requerida se presentarán en el Registro General del Concello en Cervo, Plaza del Ayuntamiento s/n, Cervo o por cualquiera de las formas previstas en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015 de 01 de octubre del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

El plazo para la presentación de solicitudes será de 15 días desde la publicación del extracto de la convocatoria en el Boletín Oficial de la Provincia."

CERVO, 20 de octubre de 2021.- EL ALCALDE, ALFONSO VILLARES BERMUDEZ.

R. 3046