

**CONVENIO
COLECTIVO
PROVINCIAL PARA O
COMERCIO DE
ALIMENTACIÓN DE
LUGO 2022-2025**

**Edición de agosto de
2023, contén:**

- **Versión inicial (BOP
de Lugo, nº 197 de
28.08.2023)**



XUNTA DE GALICIA

XEFATURA TERRITORIAL DE PROMOCIÓN DO EMPREGO E IGUALDADE. SERVIZO DE APOIO AO EMPREGO, EMPRENDEMENTO E ECONOMÍA SOCIAL

Anuncio

CONVENIOS COLECTIVOS

Código 27000155011982

Visto o texto do Convenio Colectivo Provincial para o Comercio de Alimentación de Lugo, código nº 27000155011982, asinado o día 19 de xuño de 2023 pola representación empresarial e das centrais sindicais UGT (52,08%) e USO (33,33%), e de conformidade co disposto no artigo 90 apartados 2 e 3 do Real decreto lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, e no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos e acordos colectivos de traballo, ACORDO:

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

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

Lugo, 23 de agosto de 2023.- A xefa territorial, Pilar Fernández López.

Texto articulado do Convenio Colectivo Provincial para o Comercio de Alimentación de Lugo

Artigo 1º.- Ámbito funcional.- O presente Convenio é de aplicación para tódalas empresas adicadas á actividade de comercio de alimentación, isto é, venda de artigos de alimentación humana, tales como ultramarinos, comestibles, froitos secos, doces, etc., ben sexan establecementos almacenistas, distribuidores, detallistas, economatos, cooperativas, autoservicios, supermercados, etc.

Artigo 2º.- Ámbito persoal.- Quedan comprendidos neste Convenio todo o persoal das empresas incluídas no seu ámbito funcional, agás os menores de 16 anos, con contratación que queda prohibida.

Artigo 3º.- Vixencia e duración.- A vixencia deste Convenio Colectivo de Traballo será dende o 1 de xaneiro de 2022 ao 31 de decembro do ano 2025, con independencia da data de publicación no Boletín Oficial da Provincia.

Artigo 4º.- Ámbito territorial.- As disposicións do presente Convenio rexerán para as empresas e as súas plantillas que teñan centro de traballo en Lugo e a súa Provincia.

Artigo 5º.- Denuncia.- O presente Convenio Colectivo prorrogarase tacitamente de ano en ano mentres non se chegue a un acordo entre as partes sobre un novo convenio.

Artigo 6º.- Compensación e absorción.- As condicións que se establecen neste Convenio son compensables e absorbibles no cómputo anual conforme á Lexislación vixente, respectándose as situacións persoais en igual forma.

Artigo 7º.- Comisión Mixta Paritaria: A comisión paritaria será un órgano de interpretación, conciliación, arbitraje e vixilancia do convenio e as súas funcións específicas serán as seguintes:

1. Interpretación auténtica do convenio.
2. Arbitraje dos problemas ou cuestións que lle sexan sometidas por ambas partes, de común acordo en asuntos derivados deste convenio.
3. Conciliación facultativa nos problemas colectivos con independencia das atribucións que por norma legal poidan corresponder aos organismos correspondentes.
4. Vixilancia e seguimento do cumprimento do pactado.
5. Estudo da evolución das relacións entre as partes contratantes.

6. Cantas outras cuestións tendan a unha maior eficacia práctica do convenio.
7. Coñecer e resolver sobre as solicitudes de inaplicación das condicións do convenio que se lle sometan.
8. Todas aquelas atribuídas polo Estatuto dos Traballadores e demais normativa vixente.

Os acordos ou resolucións adoptados por unanimidade de todos os membros da Comisión Paritaria terán carácter vinculante.

A comisión paritaria estará integrada, pola parte sindical, por 3 representantes de UGT e 1 representante de USO e, pola organización empresarial asinante, por un número de representantes igual ao total dos da parte social. Poderán nomearse asesores por cada representación, aínda que non terán dereito a voto.

Os acordos ou resolucións adoptadas polos votos favorables da maioría de cada unha das representacións integrantes da Comisión terán carácter vinculante.

De non obterse decisión vinculante, se seguirán os couces legalmente previstos para a resolución das cuestións prantexadas no Acordo Interprofesional Galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos de traballo (Resolución de 30/04/2013; DOG do 24 de maio).

As consultas que, no seu caso, se fagan á Comisión Mixta Paritaria, se poderán dirixir a calquera das organizacións que forman parte da mesma e, recibida a consulta, a Comisión se reunirá á maior brevidade posible, establecendo un calendario de reunións, no caso de que resulte necesario, na primeira reunión que celebre. Con carácter xeral a Comisión Paritaria se reunirá no prazo máximo de 10 días a contar dende a solicitude de reunión, salvo que as partes entendan que precisan de maior tempo para analizar o obxecto da consulta ou requirir documentación.

Ambas partes conveñen en dar coñecemento á Comisión Paritaria de cantas dúbidas, discrepancias e conflitos puideran producirse como consecuencia da interpretación e aplicación do presente convenio, para que a Comisión Paritaria actúe de acordo coas súas funcións.

Artigo 8º.- Vinculación á totalidade.- No suposto de que a Autoridade Laboral estimara que o Convenio conculca a legalidade vixente ou lesiona gravemente intereses de terceiros e dirixira oficio á xurisdición competente, ó obxecto de corrixi-las supostas anomalías e como queira que este Convenio na súa redacción actual, constitúe un todo orgánico indivisible, terase por totalmente ineficaz debendo reconsiderarse o seu contido íntegro pola Comisión Negociadora.

Artigo 9º.- Xornada de Traballo.- A xornada laboral durante os dous primeiros anos de vixencia do Convenio, isto é, 2022 e 2023, será de 1.812 horas de traballo efectivo en cómputo anual. Dende o 1 de xaneiro de 2024 a xornada laboral será de 1.799 horas de traballo efectivo en cómputo anual.

Respectando o número de horas anuais de traballo convidas, así como os períodos mínimos de descanso diario e semanal, cada empresa poderá realizar unha distribución irregular da xornada en períodos de catro meses.

En cada período cuadrimestral a distribución semanal poderá superalas 40 horas de traballo, co límite de 9 horas diarias. O exceso de horas traballadas compensarase nos períodos de menor traballo.

O persoal afectado pola aplicación do presente Convenio terán dereito a tres días anuais de asuntos propios retribuídos que se terán en conta como tempo efectivo de traballo e que non serán acumulables a vacacións e festivos nin desfrutados en campaña de Nadal.

Sempre que a duración da xornada diaria continuada exceda de seis horas, se terá dereito a un período de descanso durante a mesma de quince minutos de duración que terá a consideración de tempo de traballo efectivo.

Os días 24 e 31 de decembro a xornada laboral dos centros de traballo afectados polo presente Convenio rematará ás 20:00 horas.

A prestación de servizos para a realización do inventario ou inventarios que fagan as empresas computará en todo caso como xornada de traballo.

Artigo 10º.- Vacacións.- O persoal comprendido neste Convenio gozará dun período anual de vacacións de 31 días naturais cuxo desfrute comezará en día laborable.

A retribución correspondente ao período total de vacacións estará constituído polo salario base e a "antigüidade consolidada".

O calendario de vacacións se fixará en cada empresa antes do día 31 de marzo de cada ano.

Cando o período de vacacións coincida no tempo cunha IT derivada de embarazo, o parto ou a lactación natural, ou cos períodos de suspensión do contrato por nacemento, por adopción, garda con fins de adopción e acollemento e por risco durante o embarazo ou a lactación natural regulados no artigo 48, apartados 4, 5 e 7 do Estatuto dos Traballadores, se terá dereito a desfrutar as vacacións en data distinta á de IT ou período de suspensión ao finalizar o mesmo, aínda que terminara o ano natural ao que correspondan as vacacións.

No suposto de que o período de vacacións coincida cunha incapacidade temporal por continxencias distintas ás sinaladas no parágrafo anterior que imposibilite ao traballador/a desfrutalas, total ou parcialmente, durante o ano natural ao que corresponden, o traballador/a poderá facelo unha vez remate a súa incapacidade sempre que non transcorran máis de 18 meses a partir do fin do ano no que se orixinaran.

Artigo 11º.- Permisos e licencias.- O persoal suxeito ao presente convenio terá dereito, previo aviso e xustificación, a ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, por algún dos motivos e polo tempo seguinte, elo sen perxuízo das licencias a que haxa lugar en virtude do disposto no Real Decreto Lexislativo 2/2015, de 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores:

1.- Casamento do traballador/a: 16 días naturais.

2.- Casamento de parentes de primeiro grado, por consanguinidade ou afinidade: 1 día. Esta licenza haberá de solicitarse con a lo menos 15 días de antelación e o seu desfrute estará condicionado ó feito de non coincidir con máis permisos no centro de traballo.

3.- Falecemento, accidente ou enfermidade grave, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario de parentes de primeiro grado de consanguinidade ou afinidade: 4 días. Se por tal motivo o traballador precisa facer un desprazamento fora da provincia o prazo será de 5 días.

A licenza por hospitalización prevista neste apartado poderá ser desfrutada polo traballador de xeito fraccionado mentres dure a hospitalización.

4.- Falecemento, accidente ou enfermidade grave, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario de parentes de segundo grado de consanguinidade ou afinidade: 3 días. Se por tal motivo o traballador precisa facer un desprazamento fora da provincia o prazo será de 5 días.

A licenza por hospitalización prevista neste apartado poderá ser desfrutada de xeito fraccionado mentres dure a hospitalización.

5.- Traslado do domicilio habitual: dous días.

6.- Polo tempo indispensable para a asistencia ao médico, presentando o xustificante da cita e mais o da asistencia.

7.- Polo tempo indispensable para o acompañamento de fillos/as menores de 14 anos a asistencia sanitaria, presentando o xustificante da cita e mais o da asistencia.

8.- Cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal, comprendido o exercicio do sufraxio activo: polo tempo indispensable para o cumprimento do deber. Cando conste nunha norma legal ou convencional un período determinado, se estará ó que esta dispoña.

9.- A realización de funcións sindicais ou de representación do persoal: segundo o disposto legal ou convencionalmente.

10.- Lactación dun fillo/a menor de 9 meses: unha hora de ausencia do traballo ou redución da xornada normal en media hora. Este dereito poderá ser substituído, a elección do traballador/a, pola acumulación que se prevé no artigo 14 do presente Convenio.

11.- A realización de exames prenatais e técnicas de preparación do parto que deban realizarse dentro da xornada de traballo: polo tempo indispensable para realizalos.

As referencias feitas no presente artigo ao cónxuxe, entenderanse feitas ao compañeiro/a que, en situación estable e acreditada, conviva co traballador ou traballadora.

O persoal terá dereito, co fin de atender necesidades excepcionais, a un permiso non retribuído de 15 días non fraccionable que, salvo pacto en contrario, non se poderá acumular a vacacións ou festivos, nin desfrutarse nas temporadas de verán, Semana Santa, campaña de Nadal-Reis e festas locais. Dado o seu carácter excepcional, este permiso requirirá dun preaviso dun mes de antelación; non poderá ser desfrutado polo mesmo traballador/a en dúas anualidades consecutivas, e non poderá ser desfrutado simultaneamente por máis dun traballador/a da empresa.

Artigo 12º.- Inasistencia retribuída.- Nos supostos taxativamente previstos no artigo anterior que sexan permisos con dereito a remuneración, se percibirá durante a súa ausencia, dentro da marxe que sinala o dito precepto, o salario que, con arranxo ao seu grupo profesional, corresponda polo Convenio.

Artigo 13º.- Excedencias.- Sen perxuízo do regulado ao respecto no vixente Estatuto dos Traballadores establécense, para o ámbito de aplicación do presente Convenio, as seguintes previsión en materia de excedencias:

a) **Excedencia voluntaria.-** Quen conte cunha antigüidade na empresa dun ano ou mais, terá dereito a que se lle recoñeza a situación de excedencia voluntaria cuxo desfrute estará suxeito ás seguinte normas:

- O período mínimo de recoñecemento da situación de excedencia voluntaria será de un mes e o máximo de cinco anos.

- Con carácter xeral, o traballador terá que preavisar á empresa da súa intención de desfrutar de excedencia voluntaria con a lo menos 15 días de antelación á data do seu inicio, podendo reducirse este prazo de preaviso a 7 días en supostos de urxencia xustificada polo traballador.
- Non se aplicará a limitación consistente en ter que transcorrer catro anos dende o fin da anterior excedencia salvo no suposto de que, durante a excedencia, o traballador tivera prestado servizos no mesmo sector de actividade tanto por conta propia como por conta allea.

Este dereito so poderá ser exercitado outra vez polo mesmo traballador/a se transcorreran catro anos dende o fin da anterior excedencia.

b) **Excedencia por coidado de familiares.**- O traballador/a terá dereito a que se lle recoñeza a situación de excedencia por tempo non superior a tres anos para atender ao coidado dun fillo/a, tanto cando sexa por natureza como por adopción, e nos supostos de garda con fins de adopción ou acollemento permanente, a contar dende a data do nacemento ou, no seu caso, dende a data da resolución xudicial ou administrativa.

Así mesmo o persoal terá dereito a un período de excedencia non superior a dous anos para atender ao coidado dun familiar ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade que, por razóns de idade, accidente, discapacidade ou enfermidade, non poda valerse por si mesmo e non desempeñe actividade retribuída.

Durante o primeiro ano de excedencia por coidado de familiares, se terá dereito á reserva do propio posto de traballo e durante o resto de tempo de excedencia se terá dereito á reserva dun posto de traballo do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente. En todo caso todo o período de excedencia por coidado de familiares será computable aos efectos de antigüidade.

Non obstante o anterior, se o traballador/a forma parte dunha familia que teña recoñecida a condición de familia numerosa, a reserva do posto de traballo será ata un máximo de 15 meses cando sexa unha familia numerosa de categoría xeral, e ata un máximo de 18 meses se é de categoría especial.

c) **Cuestións comúns.**- Durante os períodos de excedencia non se poderá realizar actividade algunha que supoña concorrencia ou competencia ca empresa.

Salvo nos supostos de excedencia voluntaria, para os que se prevé unha regulación específica de prazo de preaviso, nos casos nos que alguén queira facer uso do seu dereito á excedencia, haberá de solicita-lo á empresa cunha antelación mínima de tres meses á data en que pretenda pasar a situación de excedencia, salvo nos casos fortuítos que non puideran preverse con antelación, nos que o prazo de preaviso se reducirá a 15 días.

Artigo 14º.- Protección da vida familiar.- Sen perxuízo do regulado ao respecto no vixente Estatuto dos Traballadores establécense, para o ámbito de aplicación do presente Convenio, as seguintes previsión en materia de conciliación da vida persoal, familiar e laboral:

a) **Suspensión con reserva do posto de traballo.**- Será de aplicación o establecido no artigo 48 do Estatuto dos Traballadores para as suspensións por nacemento e coidado do menor; por adopción, garda con fins de adopción e acollemento; e por risco durante o embarazo ou durante a, que darán dereito ao cobro do subsidio ou prestación correspondente ao cargo do INSS.

As traballadoras vítimas de violencia de xénero, de conformidade co previsto no artigo 45.1 n) do Estatuto dos Traballadores, terán dereito a suspender o contrato de traballo tendo a suspensión unha duración inicial que non poderá exceder de 6 meses agás que das actuacións de tutela xudicial resultase que se require a continuidade da suspensión.

b) **Acumulación da lactación de fillo menor de nove meses.**- O traballador/a, pola súa vontade, poderá acumular o permiso por lactación que se prevé no artigo 11.11 do presente Convenio nun período de 17 días naturais.

c) **Redución da xornada por garda legal de menores e outros supostos.**- Nos supostos previstos no artigo 37.6 do Estatuto dos Traballadores (garda legal de menores ou coidado de familiares) o traballador ou traballadora terá dereito a unha redución da xornada diaria, coa diminución proporcional do salario, nos termos previstos en tal artigo.

A maiores, no ámbito de aplicación do presente Convenio o traballador ou traballadora terá dereito a unha redución da xornada de traballo diaria nos termos temporais e salariais previstos no artigo 37.6 do Estatuto dos Traballadores por coidado directo de menor ata que este cumpra 14 anos.

d) **Redución da xornada por nacemento de fillos/as prematuros ou que deban permanecer hospitalizados.**- Nestes casos a nai ou o pai terán dereito a ausentarse do traballo durante unha hora. Así mesmo, terán dereito a reducir a súa xornada ata un máximo de dous horas, coa diminución proporcional do salario.

e) **Redución da xornada da traballadora vítima de violencia de xénero.**- A persoa traballadora vítima de violencia de xénero terá dereito, para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral, á redución da xornada, con diminución proporcional do salario, ou á reordenación do tempo de traballo a través da adaptación do horario, da aplicación de horario flexible ou outras formas de ordenación do tempo de traballo que se empreguen na empresa. Tamén terán dereito a realizar o seu traballo total ou parcialmente a distancia ou

a deixar de facelo se este fose o sistema establecido, sempre en ambos dous casos que esta modalidade de prestación de servizos sexa compatible co posto e funcións desenvolvidas pola persoa traballadora.

Artigo 15º.- Salario base.-

Incremento salarial

Páctase, para o período que vai dende o 1 de xaneiro ao 31 de decembro de 2022, un incremento sobre os salarios vixentes no ano 2021 dun 5,7%, incremento que non terá efectos retroactivos, servindo unicamente de base para a aplicación do incremento do ano 2023, elo sen perxuízo do previsto no presente artigo con relación á prima de convenio. Aos efectos de coñecer o resultado de dito incremento e, polo tanto, os salarios sobre os que se aplica o incremento do ano 2023, se adxunta ao presente Convenio, como Anexo I, a táboa salarial do ano 2022.

Para o período que vai dende o 1 de xaneiro ao 31 de decembro de 2023 o salario de convenio será, para cada un dos grupos e niveis, o previsto no Anexo II do presente Convenio, resultado de aplicar incremento do 4% sobre os salarios da anualidade 2022.

Para o período que vai dende o 1 de xaneiro ao 31 de decembro de 2024 o salario de convenio será, para cada un dos grupos e niveis, o previsto no Anexo III do presente Convenio, resultado de aplicar incremento do 3,5% sobre os salarios da anualidade 2023.

Para o período que vai dende o 1 de xaneiro ao 31 de decembro de 2025 o salario de convenio será, para cada un dos grupos e niveis, o previsto no Anexo IV do presente Convenio, resultado de aplicar incremento do 3,5% sobre os salarios da anualidade 2024.

Prima de convenio

Con independencia e sen perxuízo dos incrementos salariais pactados no presente artigo, se establece unha prima de convenio por importe de 780,00€ que afectará a todo o persoal que a 31 de decembro de 2022 teña unha antigüidade na empresa de, a lo menos, un ano, preste os seus servizos a tempo completo e non percibise no ano 2022 un salario bruto superior, a lo menos, en 780,00€ en cómputo anual, ao salario fixado neste Convenio para a anualidade 2021, tendo en conta os conceptos salariais do Convenio, o concepto *a conta convenio* ou calquera outro concepto salarial compensable e absorbible. Serán de aplicación a dita prima de convenio as seguintes regulacións:

- a) Aos efectos do devengo da prima de convenio, en ningún caso se computará como salario superior percibido polo traballador no ano 2022 a maior retribución percibida a medio de calquera concepto económico, sexa cal sexa a súa denominación, que non teña a consideración de compensable e absorbible.
- b) Naqueles casos nos que a antigüidade ou a xornada fosen inferiores ás mencionadas anteriormente, o persoal traballador percibirá a prima de convenio na súa parte proporcional.
- c) Naqueles casos nos que o persoal traballador percibise no ano 2022 un salario superior ao fixado neste Convenio para o ano 2021, sen alcanzar o exceso de 780,00€, o traballador/a percibirá como prima de convenio a diferenza ata alcanzar o diferencial dos 780,00€.
- d) A prima de convenio ten carácter non consolidable, polo que non formará parte de futuros incrementos/negociacións, e aboarase unha soa vez durante a vixencia deste Convenio.
- e) A prima de convenio devengarase á data de publicación do mesmo no Boletín Oficial da Provincia de Lugo aboarase nun so pago, xunto co resto dos haberes da nómina, dentro dos dous meses seguintes á publicación.

Revisión salarial

Establecese, para o conxunto de vixencia do presente Convenio, isto é, para a vixencia 2022-2025, unha cláusula de revisión de xeito que, se a suma do IPC real de cada un destas anualidades supera a suma dos incrementos salariais pactados no presente Convenio para as mesmas anualidades, farase unha revisión salarial no exceso de dita cifra, que non terá efectos retroactivos, servindo de base para aplicar o incremento que se pacte para o ano 2026.

Atrasos

Os atrasos por diferenzas de salarios consecuencia da entrada en vigor do presente Convenio aboaranse aos traballadores/as no prazo de dous meses a contar dende a publicación do Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo.

Non obstante o anterior, para o caso de que teña lugar a extinción do contrato de traballo dun traballador ou traballadora dentro deste período de abono dos atrasos do Convenio, ditos atrasos serán abonados conxuntamente coa liquidación de salarios correspondente, sen perxuízo de que teña lugar a cotización destes atrasos conxuntamente coa do resto de traballadores/as da empresa conforme ao prazo establecido no parágrafo anterior:

Artigo 16º.- Antigüidade Consolidada.- Habida conta da modificación pactada no Convenio Colectivo para o ano 1997 en relación aos aumentos periódicos por ano de servizo na empresa que se viñan devengando ata o ano 1997 por porcentaxes segundo anos de antigüidade na empresa, modificación que supuxo a desaparición deste concepto a partires do ano 1997 co fin de favorecer a permanencia dos traballadores, co mantemento das cantidades que se viñan percibindo por este concepto a 31 de Decembro de 1997, durante a vixencia do presente Convenio figurará na nómina ou recibo de salarios o concepto de "antigüidade consolidada", non suxeito a incrementos, para aqueles traballadores que xa o viñan percibindo.

Artigo 17º.- Gratificacións extraordinarias.- Todo o persoal afectado polo presente Convenio percibirá tres pagas ou gratificacións extraordinarias, consistentes nunha mensualidade do salario base e "antigüidade consolidada" dos salarios do presente Convenio correspondentes ao ano no que se devengan.

As pagas extraordinarias serán abonadas do seguinte xeito:

- Paga extraordinaria de marzo: Se devenga do 1 de xaneiro ao 31 de decembro de cada anualidade, aboándose dentro do primeiro trimestre da anualidade seguinte polo importe proporcional ao tempo de traballo da anualidade anterior.
- Paga extraordinaria de xullo: Aboarase o 15 de xullo de cada anualidade.
- Paga extraordinaria de Nadal: Aboarase o 22 de decembro de cada anualidade.

O importe das ditas gratificacións se devengará en proporción ao tempo de traballo, computándose como tal o correspondente a enfermidade xustificada, accidente de traballo, vacacións e outros servizos retribuídos.

Artigo 18º.- Quebranto de moeda.- O persoal que teña a responsabilidade de efectuar operacións monetarias por conta da empresa terá dereito a unha compensación por quebranto de moeda no importe mensual que se sinala a continuación para cada anualidade:

2022: 25,65 euros

2023: 28,00 euros

2024: 29,00 euros

2025: 30,00 euros

Artigo 19º.- Traballo en domingos e festivos.- O persoal que traballe en domingos e festivos percibirá unha retribución, incluído o salario habitual, que a continuación se sinala por cada xornada completa para cada anualidade:

2022: 116,76 euros

2023: 125,00 euros

2024: 129,00 euros

2025: 134,00 euros

Artigo 20º.- Traballadores/as en cámaras de conxelación e condutores/as-repartidores/as en vehículos frigoríficos.- Quen traballe en cámaras de conxelación, con independencia de que sexa dotado de pezas de roupa adecuadas ao seu cometido así como dos Epis (equipos de protección individual) que resulten da avaliación de riscos laborais, percibirá unha gratificación do 25% do seu salario base sempre e cando traballe máis do 25% da súa xornada en ditas cámaras.

Os condutores/as-repartidores/as de vehículos frigoríficos percibirán un plus mensual de 35 euros.

Artigo 21º.- Axudas de custo e quilometraxe.- O persoal con dereito a axuda de custo percibirá, á elección da empresa, ben gastos a xustificar, ben os importes por axuda de custo completa e media axuda (xantar ou cea) que se sinalan a continuación:

Axuda de custo completa: 51,89€. A partires do 1 de xaneiro de 2024 o importe da axuda de custo completa será de 53,00€.

Media axuda de custo: 15,57€

Quen, por necesidades do servizo, teña que desprazarse fóra do lugar onde radique o seu centro de traballo empregando o seu vehículo particular, percibirá por este concepto a cantidade de 0,19 euros/quilómetro.

No caso de que, durante a vixencia do presente Convenio, se modificase o límite do quilometraxe non gravado polo IRPF e non cotizable -na actualidade 0,19€/quilómetro-, se revisará a contía do quilometraxe prevista no presente artigo ata alcanzar o novo límite non gravado.

Esta indemnización non operará cando se trate do desprazamento que o traballador teña que realizar ao seu centro de traballo para prestar servizos neste.

Artigo 22º.- Nocturnidade.- Os traballadores que presten servizos en horario nocturno (entre as 22 e as 6 horas) percibirán un plus de nocturnidade consistente nun 20% do salario base correspondente ao grupo profesional que se abonará en proporción ao tempo traballado en dita situación.

Dito plus operará unicamente nos supostos nos que a lo menos un 25% da xornada do traballador teña lugar en horario nocturno.

Artigo 23º.- Compensación por enfermidade ou accidente de traballo.- As empresas completarán as prestacións de IT ata o cen por cen do salario real nos seguintes casos:

- a) Accidente de traballo e enfermidade profesional, dende o día seguinte ao inicio da baixa.
- b) Hospitalización do traballador, dende que comence ata que remate esta.
- c) Hospitalización domiciliaria do traballador, dende que comence ata que remate esta.
- d) Intervención cirúrxica, dende o inicio da hospitalización ata que remate esta e mais os 14 días seguintes, que terán a consideración de días de convalecencia.

As empresas completarán as prestacións de IT ata o cen por cen do salario de Convenio para cada categoría profesional a partires dos 50 días do comenzo da IT por enfermidade común ou accidente non laboral.

Artigo 24º.-Xubilación parcial

As empresas e o persoal traballador poderán acordar a xubilación parcial sempre que se cumpran os requisitos legalmente previstos en materia de idade, antigüidade na empresa, período de carencia e outros. Nestes supostos, a empresa e o persoal traballador poderán, de mutuo acordo, acumular a xornada que subsista para o traballador/a parcialmente xubilado anualmente a xornadas completas, sexa nun único prazo ou en varios prazos temporais.

Artigo 25º.- Modalidades de contratación.-

A) Contratos de formación en alternancia.- A retribución dos traballadores/as contratados para a formación en alternancia será como mínimo do 90% e do 95%, respectivamente durante o primeiro e segundo ano de Contrato, do salario do grupo profesional no que se estean a formar, en proporción ao tempo de prestación de traballo na empresa. En ningún caso a retribución poderá ser inferior ao salario mínimo interprofesional en proporción ao tempo de traballo efectivo.

B) Contratos formativo para a obtención da práctica profesional.- A duración deste contrato non poderá superar os 12 meses. A retribución dos traballadores/as cun contrato formativo para a obtención da práctica profesional será do 90% do salario do grupo profesional do que fagan prácticas.

C) Contratos de duración determinada regulados no Artigo 15.2 do Real Decreto Lexislativo 2/2015 polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores.-

Estes contratos poderán celebrarse cunha duración máxima de 12 meses.

D) Contrato a tempo parcial.-

A regulación desta modalidade contractual virá determinada polo establecido no vixente Estatuto dos Traballadores coas seguintes especificacións:

- Naqueles supostos nos que a xornada a tempo parcial exceda de catro horas diarias, a xornada farase de xeito continuado.
- Co obxectivo de que as persoas contratadas a tempo parcial que estean interesadas e veñan realizando horas complementarias podan ampliar a súa xornada semanal, se lles recoñece o dereito a solicitar a consolidación como xornada do 50% das horas complementarias realizadas, por motivos estruturais, da media nos últimos 15 meses, sempre que o traballador/a realizara horas complementarias, por dita causa, a lo menos durante 12 meses nese mesmo período.

Artigo 26º.- Indemnización por fin de contratos temporais.- Á finalización dos contratos temporais, agás os de interinidade, se terá dereito a percibir indemnización na contía establecida na lexislación vixente.

Non haberá dereito ao cobro da indemnización prevista no presente artigo se o persoal rescindise voluntariamente o seu contrato de traballo ou si, rematado o contrato, continuase na empresa cun contrato indefinido.

Artigo 27º.- Compromiso de emprego estable.- Co fin de acadar unha maior estabilidade no emprego, as partes asonantes acordan fomenta-la contratación indefinida, establecendo un cadro de persoal fixo mínimo nas empresas de mais de 5 traballadores/as e ata 30 traballadores/as do 60% e, nas empresas de máis de 30 traballadores/as do 70%.

Aos efectos do cálculo do cadro de persoal fixo das empresas, tomarase en conta a media dos últimos 24 meses.

Exceptúanse do previsto no presente artigo as empresas de nova creación e as empresas que durante a vixencia do Convenio incrementen o seu cadro de persoal total de modo significativo, entendéndose que ten lugar incremento significativo cando incrementen o número de traballadores da empresa a lo menos nun 30%.

As empresas exceptuadas conforme ao previsto no parágrafo anterior contarán cun período de carencia de dous anos para o cumprimento do cadro de persoal fixo mínimo de xeito que, ao cumprirse 3 anos, ben dende a creación da empresa, ben dende o incremento significativo do emprego, ditas empresas haberán de cumprir o cadro de persoal fixo mínimo tomándose como referencia a media do cadro de persoal fixo dos últimos 12 meses.

Artigo 28º.- Cese voluntario.- Cando unha persoa da organización desexa cesar de xeito voluntario na empresa, haberá de comunicalo por escrito á dirección da empresa cunha antelación mínima de 15 días. A falta de preaviso, total ou parcial, dará lugar ao desconto salarial equivalente aos días omitidos.

Se o contrato de traballo é de duración determinada superior ao ano, a parte do contrato que formule a denuncia estará obrigada a notificar á outra a terminación do mesmo cunha antelación mínima de 15 días. A falta de preaviso, total ou parcial, dará lugar ao desconto salarial equivalente aos días omitidos.

O previsto no presente artigo non operará no caso de cese ou terminación de contrato durante o período de proba.

Artigo 29º.- Dereitos sindicais.- As empresas poñerán a disposición dos Comités de Empresa ou Delegados e Delegadas de Persoal, o oportuno taboleiro de anuncios para uso sen prexuízo de poder mantelo para outros nos que así se teña autorizado.

As empresas poderán deducir, a través da nómina, as cotas correspondentes aos afiliados das Centrais Sindicais asinantes do presente convenio. Os interesados deberán solicitalo por escrito á Dirección da empresa.

Artigo 30º.- Póliza de Seguros.- As empresas están obrigadas a concertar, con primas íntegras ó seu cargo, unha póliza de seguros que cubra, nos casos de Accidente Laboral con resultado de morte e invalidez permanente total, absoluta e grande invalidez, a contía de 26.000 euros.

A referida póliza soamente abranguerá os procesos iniciados a partir da vixencia e validez da mesma.

Para os efectos deste artigo, a calificación de accidente de traballo e o grao de invalidez, será a que fixen os órganos administrativos ou, no seu caso xurisdicionais competentes.

As indemnizacións que sexan percibidas con cargo á póliza que se regula neste artigo, consideraranse entregadas a conta das indemnizacións que, no seu caso, puidesen declarar con cargo a empresa, compensándose ata onde aquelas alcancen.

Artigo 31º.- Réxime Disciplinario.-

1. As presentes normas de réxime disciplinario perseguen o mantemento da disciplina laboral, aspecto fundamental para a normal convivencia, ordenación técnica e organización da empresa, así como para a garantía e defensa dos dereitos e intereses lexítimos de traballadores/as e empresarios.

2. As faltas, sempre que sexan constitutivas dun incumprimento contractual culpable do traballador/a, poderán ser sancionadas pola dirección da empresa de acordo coa gradación que se establece no presente artigo.

3. Toda falta cometida por os/as traballadores/as se clasificará en leve, grave ou moi grave.

4. A falta, sexa cal fora a súa calificación, requirirá comunicación escrita e motivada da empresa ao traballador/a.

5. A imposición de sancións por faltas moi graves será notificada aos representantes legais dos traballadores/as, se os houbera.

Gradación das faltas.

1. Se considerarán como faltas leves:

a) A impuntualidade non xustificada na entrada ou na saída do traballo ata tres ocasións nun mes por un tempo total inferior a vinte minutos.

b) A inasistencia inxustificada ao traballo dun día durante o período dun mes.

c) A non comunicación coa antelación previa debida da inasistencia ao traballo por causa xustificada, salvo que se acreditara a imposibilidade da notificación.

d) O abandono do posto de traballo sen causa xustificada por breves períodos de tempo e sempre que eso non causara risco á integridade das persoas ou das cousas, en cuio caso poderá ser calificado, segundo a gravidade, como falta grave ou moi grave.

e) A desatención e falta de corrección no trato co público cando non perxudiquen gravemente a imaxe da empresa.

f) Os descoidos na conservación do material que se tivera a cargo ou fose responsable e que produzan deterioros leves deste.

g) A embriaguez non habitual no traballo.

2. Se considerarán como faltas graves:

a) A impuntualidade non xustificada na entrada ou na saída do traballo en tres ocasións nun mes por un tempo total de ata sesenta minutos.

b) A inasistencia inxustificada ao traballo de dous a catro días durante o período dun mes.

c) O entorpecemento, a omisión maliciosa e o falseamento dos datos que tiveran incidente na Seguridade Social.

d) A simulación de enfermidade ou accidente, sen perxuizo do previsto na letra d do número 3.

e) A suplantación de outro traballador/a, alterando os rexistros e controis de entrada e saída ao traballo.

f) A desobediencia ás ordes e instrucións de traballo, incluídas as relativas ás normas de seguridade e hixiene, así como a imprudencia ou descoido no traballo, salvo que de elas derivaran perxuizos graves á empresa, causaran avarias ás instalacións, maquinarias e, en xeral, bens da empresa ou comportaran risco de accidente para as persoas, en cuos casos serán consideradas como faltas moi graves.

g) A falta de comunicación á empresa dos danos ou anormalidades observados nos útiles, ferramentas, vehículos e obras ao seu cargo, cando de elo se derivara un perxuizo grave á empresa.

h) A realización sen o oportuno permiso de traballos particulares durante a xornada, así como o emprego de útiles, ferramentas, maquinaria, vehículos e, en xeral, bens da empresa para os que non estivera autorizado ou para usos alleos aos do traballo encomendado, incluso fora da xornada laboral.

i) O quebrantamento ou a violación de segredos de obrigada reserva que non produza grave perxuizo para a empresa.

j) A embriaguez habitual no traballo.

k) A falta de aseo e limpeza persoal cando poida afectar ao proceso produtivo ou á prestación do servizo e sempre que, previamente, mediara a oportuna advertencia da empresa.

l) A execución deficiente dos traballos encomendados, sempre que de iso non se derivara perxuizo grave para as persoas ou as cousas.

m) A merma do rendemento normal no traballo de xeito non repetido.

n) As ofensas de palabra proferidas ou de obra cometidas contra as persoas, dentro do centro de traballo, cando revistan acusada gravidade.

o) A reincidencia na comisión de cinco faltas leves, aínda que sexan de distinta natureza e sempre que mediara sanción distinta da amoestación verbal, dentro dun trimestre.

3. Se considerarán como faltas moi graves:

a) A impuntualidade non xustificada na entrada ou na saída do traballo en dez ocasións durante seis meses ou en vinte durante un ano debidamente advertida.

b) A inasistencia inxustificada ao traballo durante tres días consecutivos ou cinco alternos nun período dun mes.

c) O fraude, deslealdade ou abuso de confianza nas xestións encomendadas ou a apropiación, hurto ou roubo de bens propiedade da empresa, de compañeiros ou de outras persoas dentro das dependencias da empresa.

d) A simulación de enfermidade ou accidente ou a prolongación da baixa por enfermidade ou accidente coa finalidade de realizar calquera traballo por conta propia ou allea.

e) O quebrantamento ou violación de segredos de obrigada reserva que produza grave perxuizo para a empresa.

f) A embriaguez habitual ou toxicomanía se repercute negativamente no traballo.

g) A realización de actividades que impliquen competencia desleal á empresa.

h) A merma voluntaria e continuada no rendemento do traballo normal ou pactado.

i) A inobservancia dos servizos de mantemento no caso de folga.

j) O abuso de autoridade exercido por os que desempeñan funcións de mando.

k) O acoso sexual e moral.

l) A reiterada non utilización dos elementos de protección en materia de seguridade e hixiene, debidamente advertida.

m) As derivadas dos apartados 1d e 2l e m do presente artigo.

n) A reincidencia ou reiteración na comisión de faltas graves, considerando como tal aquela situación na que, con anterioridade ao punto da comisión do feito, o traballador fora sancionado dous ou máis veces por faltas graves, aínda de distinta natureza, durante o período dun ano.

Sancións.

1. As sancións máximas que poderán impoñerse pola comisión das faltas enumeradas nos apartados anteriores son as seguintes:

- a) Por falta leve: Amoestación verbal ou escrita e suspensión de emprego e soldo de ata 2 días.
- b) Por falta grave: Suspensión de emprego e soldo de 3 a 14 días.
- c) Por falta moi grave: Suspensión de emprego e soldo de 14 días a un mes, e despido disciplinario.

2. A prescrición das sancións se producirá ao cumprirse os prazos de dous, catro ou oito meses, segundo se trate de falta leve, grave ou moi grave.

Artigo 32º.- Comisión de Saúde Laboral.- As partes asinantes acordan constituír unha Comisión Paritaria Provincial Sectorial de Saúde Laboral, integrada por un representante de cada unha das Centrais Sindicais asinantes do convenio e un número de representantes da Asociación de Empresarios de Comercio de Alimentación de Lugo igual ao total das Centrais Sindicais.

Ámbalas representacións comprométense a manter reunións periódicas, previa convocatoria da calquera das partes con 15 días de antelación.

As funcións básicas da Comisión de Saúde Laboral terán como obxectivos prioritarios:

1º.- Promove-la observancia das disposicións legais vixentes para a previsión dos riscos profesionais no ámbito do sector.

2º.- Prestar asesoramento aos empresarios/as e traballadores/as para evitar e/ou reduci-los riscos que atenten á integridade física e saúde dos traballadores.

3º.- Dar a coñece-las normas e procedementos que en materia de seguridade e hixiene diten os Organismos especializados nesta materia.

4º.- Solicitar informes sobre os resultados estadísticos dos recoñecementos médicos que realicen os traballadores deste sector.

Cantas outras funcións a Comisión se atribúa orientadas ó desenvolvemento e mellora da seguridade e hixiene no traballo no sector na provincia de Lugo.

Artigo 33º.- Mobilidade Xeográfica.-

a).- Desprazamento.- as empresas poderán desprazar ó seu persoal a outros centros de traballo distintos de aquel no se presten servicios, fundamentando dito desprazamento en razóns técnicas, organizativas ou de produción.

b).- Traslado.- enténdese por traslado o desprazamento a outro centro de traballo que implique un cambio de domicilio. Enténdese que un desprazamento implica cambio de domicilio cando o centro de traballo de novo destino diste máis de 35 quilómetros do seu centro de traballo actual ou do seu domicilio actual. Os traslados referidos neste apartado non poderán ser utilizados para a substitución de traballadores en situación de Incapacidade Temporal -I.T.-.

Para os supostos de traslado de persoal polos motivos previstos no Estatuto dos Traballadores, establécense os seguintes mecanismos:

- Posibilidade de acudir ós mecanismo do AGA se existe desacordo por parte do traballador afectado cos motivos alegados pola empresa.
- Recuperación do posto de traballo no caso de laudo ou sentenza favorable ó traballador.
- Preaviso de 30 días de antelación.
- Prazo de incorporación ó novo centro de traballo de 15 días.
- Os traslados no terán unha duración inferior a 12 meses nun período de 3 anos.
- Se por traslado un dos cónxuxes cambia de residencia, o outro, se fose traballador da mesma empresa, terá dereito ó traslado á mesma localidade.

Os casos de traslado darán lugar ó devengo pola persoa trasladada dos seguintes conceptos compensatorios:

- Billete para o traballador e os familiares que vivan ás súas expensas.
- Transporte de mobiliario, roupa e utensilios do fogar.

- Indemnización consistente en dúas veces o salario base mensual da súa categoría profesional, nun único pago.
- Compensación durante doce meses da diferenza do coste da vivenda en aluguer (vivenda das mesmas características).
- Notificada a decisión de traslado, o traballador poderá optar pola extinción do seu contrato percibindo unha indemnización de 25 días de salario por ano de servizo, rateándose por meses os períodos inferiores ó ano, e cun máximo de 12 mensualidades.

Artigo 34º.- Clasificación do persoal.- O persoal ao servizo das empresas afectadas por este convenio colectivo queda encadrado en algúns dos seguintes grupos profesionais en función dos diferentes factores de encadramento profesional.

As definicións contidas para cada grupo profesional non son exhaustivas seno meramente enunciativas.

Definición dos factores que inflúen na determinación da pertenza a un determinado grupo profesional.

- I. Coñecementos.-Factor para cuia elaboración se ten en conta, ademais da formación básica necesaria para poder cumprir correctamente o cometido, o grado de coñecemento e experiencia adquiridos, así como a dificultade na adquisición de ditos coñecementos ou experiencias.
- II. Iniciativa/autonomía.-Factor no que se ten en conta a maior ou menor dependencia a directrices ou normas e a maior ou menor subordinación no desenvolvemento da función que se desenrole. Este factor comprende tanto a necesidade de detectar problemas como a de improvisar solucións aos mesmos.
- III. Complexidade.-Factor cuxa valoración está en función do maior ou menor número, así como do maior ou menor grado de integración dos restantes factores enumerados na tarefa ou posto encomendado.
- IV. Responsabilidade.-Factor en cuxa elaboración se ten en conta o grado de autonomía de acción do titular da función e o grado de influencia sobre os resultados e importancia das consecuencias da xestión.
- V. Mando.-É o conxunto de tarefas de planificación, organización, control e dirección das actividades de outros, asinadas pola dirección da empresa, que requiren dos coñecementos necesarios para comprender, motivar e desenvolver ás persoas que dependen xerarquicamente do posto.

1.- Grupos Profesionais

Grupo I:

Están comprendidos neste grupo aqueles traballadores/as que coordinan, dirixen, establecen e crean políticas xerais, prácticas normativas e procedementos amplos, con alto grado de autonomía a partires de directrices xerais.

Se integra neste grupo profesional ao persoal que executa traballos que supoñen a realización de tarefas complexas e heteroxéneas, con obxectivos xerais definidos e alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa e responsabilidade.

Xestiona e supervisa os recursos humanos ao seu cargo orientándoos hacia o logro dos obxectivos, e exerce funcións de responsabilidade sobre organizacións complexas, en canto á consecución de resultados, implantación e xestión en xeral, informando acerca das normas de seguridade e velando polo seu cumprimento.

Exercen a supervisión ao través de mandos intermedios, ao fin de conseguir os obxectivos operacionais marcados.

Postos de traballo indicativos:

Nivel A: directores/as xerais

Nivel B: xefes/as de división

Nivel C: encargados/as xerais; xefes/as de persoal; xefes/as de compras; xefes/as de vendas

Grupo II:

Están comprendidos neste grupo aqueles traballadores/as cuia actividade se desenvolve baixo especificacións precisas e con certo grado de autonomía, podendo coordinar o traballo dun equipo, e para cuio desenvolvemento se require unha pericia ou habilidade sistemática en actividades e/ou procesos técnicos, comerciais, informáticos ou administrativos, estando ou non estandarizados.

Se integra neste grupo profesional, o persoal con titulación a nivel de escola superior ou de grado medio ou facultades, complementadas con estudos específicos, e aquelas outras con formación teórica, ou adquiridas na práctica, ata un nivel equivalente a titulado medio ou similar.

Realizan por definición as mesmas tarefas do grupo III, pero con absoluta autonomía, xa que con o superior avalían o resultado final, previamente concretado nos obxectivos xerais, pero non así os métodos os cales son decididos autonomamente.

Todo elo comporta unha gran aportación dos coñecementos persoais técnicos, necesitando identificar a información que require o desempeño do traballo, e executar accións que conduzan á aparición da información e a seu tratamento.

Estes coñecementos técnicos poden substituírse por un coñecemento e formación axeitada, que permita a colaboración na xestión de recursos humanos, realizando accións encamiñadas a orientar o comportamento do equipo de especialistas ou profesionais cujas tarefas comparten e que xestionan hacia o logro dos obxectivos, supervisando as funcións que desenvolven, e exercendo funcións encamiñadas á consecución de resultados, implantación e xestión na súa área de actividade, consistente en unha organización simple.

Postos de traballo indicativos:

Nivel A: xefes/as de área; xefes/as administrativos

Nivel B: xefes/as de sucursal ou supermercado; xefes/as de almacén; xefes/as de grupo; xefes/as de sección administrativa

Nivel C: encargados/as de establecemento; vendedores/as; compradores/as; xefes/as de sección servizos

Grupo III:

Se integra neste grupo o persoal que executa traballos que requiren iniciativa, especialización, e coñecemento total (técnico e profesional) do oficio desempeñado, responsabilizándose do traballo efectuado seguindo instrucións dos seus superiores.

As funcións poden implicar desconforta temporal ou esforzo físico.

En consecuencia realiza tamén as tarefas básicas do oficio ou posto desempeñado no grupo IV, pero a aplicación dos seus coñecementos engade valor na manipulación do produto.

O posto pode implicar coordinación de outras persoas en organizacións simples seguindo instrucións dos responsables xerárquicos, a la vez que poden coordinar as tarefas dun equipo participando na execución das mesmas.

Postos de traballo indicativos:

Nivel A: dependentes; oficiais administrativos; operadores/as de máquinas contables; contables

Nivel B: Corredores de praza; vixiantes; profesionais de oficio de 1ª; cobradores/as

Nivel C: Profesionais de oficio de 2ª

No caso de realización de tarefas que impliquen a conducción de vehículos, a adscrición ao Nivel B) requirirá estar en posesión do permiso de conducir de 1ª especial ou 1ª, mentres que a adscrición ao Nivel C) requirirá estar en posesión do permiso de conducir de 2ª ou 3ª clase. En ambos casos as tarefas abarcarán a conservación do vehículo, a reparación de pequenas avarías tanto en ruta como no garaxe, o transporte, o cobro e facturación das mercadorías de acordo cas instrucións que reciba, e a participación na carga e descarga.

Grupo IV:

Se integra neste grupo profesional o persoal que realiza tarefas e/ou funcións que se executan segundo instrucións concretas, claramente establecidas, con un método de traballo preciso e con un alto grado de dependencia xerárquica e/ou funcional, que poden requirir esforzo físico e/ou atención, así como axeitados coñecementos profesionais e/ou aptitudes prácticas e cuia responsabilidade está limitada por unha supervisión directa.

As funcións poden implicar desconforta temporal ou esforzo físico.

Postos de traballo indicativos:

Nivel A: axudantes; auxiliares administrativos; mozos especializados; caixeiros

Nivel B: auxiliares de caixa

Nivel C: mozos; empaquetadores/as

Os niveis B e C terán a consideración de niveis de entrada -no caso do nivel B para traballadores de entrada no Grupo IV con tarefas que impliquen a responsabilidade de efectuar operacións monetarias- accedendo ao nivel A aos tres anos de experiencia nos niveis de entrada (B e C).

2.- Outras cuestións xerais respecto á clasificación profesional:

No caso de encomenda de funcións superiores ás do grupo profesional por un período superior a tres meses durante un ano ou oito durante dous anos, se poderá reclamar o ascenso, se a elo non obsta o disposto no convenio colectivo ou, en todo caso, a cobertura da vacante correspondente ás funcións por el realizadas conforme ás regras en materia de ascensos aplicables na empresa, sen perxuízo de reclamar a diferenza salarial correspondente.

3.- Táboa de equivalencias Grupos Profesionais-Postos de traballo indicativos

GRUPO I	Nivel I.A)	Director
	Nivel I.B)	Xefe de División
	Nivel I.C)	Encargado Xeral; Xefe de Persoal, Xefe de Compras, Xefe de Ventas
GRUPO II	Nivel II.A)	Xefe de Área, Xefe Administrativo
	Nivel II.B)	Xefe de Sucursal ou Superm.; Xefe Almacén, Xefe Grupo, Xefe Secc. Adva .
	Nivel II.C)	Encargado establecemento, Vendedor, Comprador, Xefe Secc. Serv
GRUPO III	Nivel III.A)	Dependente, oficial advo ou operador máquinas contables, contable
	Nivel III.B)	Corredor de Praza, Vixiante, Profesional Oficio 1ª, Cobrador
	Nivel III.C)	Profesional Oficio 2ª
GRUPO IV	Nivel IV.A)	Axudante, Auxiliar advo, Mozo especializado, Caixeiro
	Nivel IV.B)	Auxiliar Caixa
	Nivel IV.C)	Mozo, Empaquetador

Artigo 35º.- Parellas de feito.- As referencias feitas neste Convenio ao cónxuxe, entenderanse así mesmo feitas ao compañeiro/a que, en situación estable e acreditada no rexistro correspondente, conviva co traballador/a.

Artigo 36º.- Roupa de traballo.- Aos traballadores que proceda por exixirlles a empresa o uso de uniforme, se lles proveerá obrigatoriamente ao comezo da relación laboral de dito uniforme en número de dous uniformidades, repoñéndose estes por unidades en anualidades sucesivas ou, no seu caso, por cambio en todo ou parte do uniforme segundo temporada.

Tales prendas de traballo, de uso obrigatorio na xornada laboral, haberán de ser conservadas en correcto estado de hixiene.

Artigo 37º. Desconexión dixital.- As partes asinantes do presente Convenio coinciden na necesidade de impulsar o dereito á desconexión dixital unha vez rematada a xornada laboral.

A tales efectos, con carácter xeral as empresas comprométese a non enviar mails ou mensaxes profesionais fora do horario de traballo salvo nos casos de concorrencia de situacións ou circunstancias imprevistas que fixeran imposible a remisión da mensaxe dentro da xornada de traballo, e sempre que a mensaxe non poida esperar, por razóns organizativas de carácter urxente, á seguinte xornada de traballo. En ningún caso terá a consideración de vulneración do previsto no presente artigo a remisión de mails ou mensaxes para o envío de documentación periódica (recibos de salarios ou similares) ou de contido informativo xeral nin a remisión de mails ou mensaxes a aquelas persoas traballadoras que estean á disposición da empresa e perciban por elo unha retribución, entendendo que a persoa terá o deber de atender as comunicación da empresa de conformidade coas normas que regulen o réxime de dispoñibilidade.

Fora das excepcións indicadas no parágrafo anterior, recoñécese o dereito do traballador/a non responder á mensaxe profesional remitido fora do horario de traballo, non podéndose adoptar calquera medida disciplinaria ou despido que teña como base a non atención das comunicacións fora da xornada laboral.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMEIRA.- Igualdade e Violencia de Xénero

Igualdade

1.- As partes asinantes do presente convenio, conscientes da necesidade de seguir avanzando na igualdade de mulleres e homes no ámbito laboral, e incidir na igualdade de trato e non discriminación de xénero, así como na eliminación de estereotipos, fomentando o igual valor de homes e mulleres en todos os ámbitos, comprométese a adoptar as medidas que se estimen necesarias e acordan levar a cabo diferentes actuacións en base aos seguintes principios:

- a) Promover a aplicación efectiva da igualdade de oportunidades na empresa en canto ao acceso ao emprego, a formación, á promoción, á protección á maternidade e nas condicións de traballo.

- b) Previr, detectar e erradicar calquera manifestación de discriminación, directa ou indirecta.
- c) Identificar conxuntamente liñas de actuación e impulsar e desenvolver accións concretas nesta materia.
- d) Impulsar unha presenza equilibrada da muller nos ámbitos da empresa.

2.- Conforme ao indicado, os dereitos e obrigacións establecidas na lexislación laboral e neste Convenio afectarán por igual ao home e á muller e as empresas virán obrigadas a pagar, por igual traballo, os mesmos salarios e complementos sen discriminación de sexo.

Para os efectos da extinción do contrato de traballo por causas obxectivas non se computarán como faltas de asistencia as dos traballadores en período de licencia por maternidade.

3.- Nas empresas de mais de 50 traballadores, as medidas de igualdade deberán dirixirse á elaboración e aplicación dun Plan de Igualdade.

4.- Os plans de igualdade das empresas son un conxunto ordenando de medidas, adoptados despois de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar na empresa a igualdade de trato e oportunidades entre mulleres e homes e eliminar a discriminación por razón de sexo.

5.- Os plans de igualdade fixarán os concretos obxectivos de igualdade a alcanzar, as estratexias e prácticas a adoptar para a súa consecución, así como o establecemento de sistemas eficaces de seguimento e avaliación dos obxectivos fixados.

6.- Para a consecución destes obxectivos fixados, os Plans de Igualdade poderán contemplar, entre outras, as materias ao acceso ao emprego, clasificación profesional, promoción e formación, retribucións, ordenación do tempo de traballo para favorecer, en termos de igualdade entre mulleres e homes, a conciliación laboral, persoal e familiar, e prevención do acoso sexual e do acoso por razón de sexo.

7. Os Plans de Igualdade incluírán a totalidade dunha empresa, sen prexuízo do establecemento de accións especiais axeitadas respecto de determinados centros de traballo.

Violencia de xénero

As partes asinantes, en ánimo de contribuír á loita contra a violencia de xénero fan expresamente súa calquera modificación legal tendente a evitar esta lacra social e, neste ánimo, incorporan ao convenio as disposicións en materia de relacións laborais contidas na Lei Orgánica 1/2004 de 28 de decembro, de Medidas de Protección Integral contra a Violencia de Xénero.

1. A traballadora vítima de violencia de xénero terá dereito, para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral, á redución da xornada de traballo con diminución proporcional do salario ou á reordenación do tempo de traballo, a través da adaptación do horario, da aplicación do horario flexible ou doutras formas de ordenación do tempo de traballo que se utilicen na empresa. Estes dereitos poderanse exercitar nos termos que para estes supostos concretos establézanse nos acordos entre a empresa e os representantes dos traballadores, ou conforme ao acordo entre a empresa e a traballadora afectada. Na súa falta, a concreción destes dereitos corresponderá á traballadora, sendo de aplicación as regras establecidas no apartado anterior, incluídas as relativas á resolución de discrepancias.

2. A traballadora vítima de violencia de xénero que se vexa obrigada a abandonar o posto de traballo na localidade onde viña prestando os seus servizos, para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral, terá dereito preferente a ocupar outro posto de traballo, do mesmo grupo profesional ou posto de traballo equivalente, que a empresa teña vacante en calquera outro dos seus centros de traballo. En tales supostos, a empresa estará obrigada a comunicar á traballadora as vacantes existentes no devandito momento ou as que se puidesen producir no futuro. O traslado ou o cambio de centro de traballo terán unha duración inicial de seis meses, durante os cales a empresa terá a obrigación de reservar o posto de traballo que anteriormente ocupaba a traballadora. Terminado este período, a traballadora poderá optar entre o regreso ao seu posto de traballo anterior ou a continuidade no novo. Neste último caso, decaerá a mencionada obrigación de reserva.

3. O contrato de traballo poderá suspenderse por decisión da traballadora que se vexa obrigada a abandonar o seu posto de traballo como consecuencia de ser vítima de violencia de xénero. O período de suspensión terá unha duración inicial que non poderá exceder de seis meses, salvo que das actuacións de tutela xudicial resultase que a efectividade do dereito de protección da vítima requirise a continuidade da suspensión, Neste caso, o xuíz poderá prorrogar a suspensión por períodos de tres meses, cun máximo de dezaioito meses.

4. O contrato de traballo extinguirase por decisión da traballadora que se vexa obrigada a abandonar definitivamente o seu posto de traballo como consecuencia de ser vítima de violencia de xénero.

5. Non se computarán como faltas de asistencia, para os efectos da letra d) do art. 52 do Estatuto dos Traballadores as ausencias motivadas pola situación física ou psicolóxica derivada de violencia de xénero, acreditada polos servizos sociais de atención ou servizos de saúde, segundo proceda.

6. Será nulo o despedimento das traballadoras vítimas de violencia de xénero polo exercicio dos dereitos de redución ou reordenación do seu tempo de traballo, de mobilidade xeográfica, de cambio de centro de traballo ou de suspensión da relación laboral, nos termos e condicións recoñecidos nesta Lei.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.- Protocolo de actuación contra o acoso sexual, acoso por razón de sexo e acoso psicolóxico

As partes asinantes deste convenio, empresarios e sindicatos, manifestan o seu máis profundo rexeitamento a calquera tipo de situación, actitudes e comportamentos constitutivos de acoso sexual ou acoso por razón de sexo ou psicolóxico.

As empresas afectadas por este convenio comprométese así, a actuar de maneira efectiva, poñendo en marcha os mecanismos necesarios para conseguir que os lugares de traballo estean libres de situacións de acoso tanto o sexual, por razón de sexo ou psicolóxico, mediante o establecemento de medidas preventivas e os procedementos específicos descritos neste convenio.

Con ese fin, acórdase regular a través dun protocolo, o cal consta como Anexo I a este convenio, aquelas situacións constitutivas de acoso no ámbito laboral, segundo as definicións contempladas na Lei Orgánica 3/2007, así como as medidas para implantar tanto para previr como para dar solución ás reclamacións que se produzan por tal concepto, no ámbito das empresas.

As actuacións dispostas levarán a cabo coas debidas garantías e tomando en consideración a normativa laboral de referencia e as declaracións de principios e dereitos fundamentais no traballo.

ANEXO I. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN CONTRA O ACOSO SEXUAL, O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO E ACOSO PSICOLÓXICODefinición:

1.O acoso sexual é calquera comportamento, verbal ou físico, de natureza sexual, que teña o propósito ou produza o efecto de atentar contra a dignidade dunha persoa, en particular cando se crea unha contorna intimidatorio, degradante ou ofensivo.

2. Constitúe acoso por razón de sexo calquera comportamento realizado en función do sexo dunha persoa, co propósito ou o efecto de atentar contra a súa dignidade e de crear unha contorna intimidatorio, degradante ou ofensivo. Considéranse en todo caso discriminatorios o acoso sexual e o acoso por razón de sexo.

3.- Acoso psicolóxico no traballo: Para os efectos do establecido no presente procedemento, considérase acoso psicolóxico ou moral aquela situación na que unha persoa ou grupo de persoas exercen violencia psicolóxica de forma sistemática durante un tempo prolongado sobre outra persoa no lugar de traballo, coa finalidade de destruír as redes de comunicación da vítima, menoscabar a súa reputación, minar a súa autoestima, perturbar o exercicio dos seus labores e degradar deliberadamente as súas condicións de traballo, producíndolle un dano progresivo e continuo á súa dignidade que persegue anular a súa capacidade, promoción profesional ou a súa permanencia no posto de traballo, afectando negativamente a contorna laboral.

Pode dirixirse fronte a un traballador/para subordinado (acoso descendente), contra un compañeiro de traballo (acoso horizontal) ou mesmo contra un superior xerárquico (acoso ascendente).

Os elementos configuradores das condutas de acoso pódense resumir en:

- Intención de danar
- Persistencia no tempo
- Vulneración de dereitos fundamentais da vítima

Medidas preventivas:

Establécense como medidas preventivas de acoso no ámbito de aplicación deste convenio, as seguintes:

1.- Sensibilizar ao persoal tanto na definición e formas de manifestación dos diferentes tipos de acoso, como nos procedementos de actuación determinados neste protocolo.

2.- Divulgar os principios enunciados e obxectivos contemplados en materia de acoso, empregándose de ser necesarias, as medidas disciplinarias previstas na lexislación laboral de aplicación e o principio de corresponsabilidade na vixilancia dos comportamentos laborais, con especial encomenda a mandos e directivos.

3.- Difundir o presente Protocolo, para coñecemento de todo o persoal e a súa representación legal, con obxecto de previr, desalentar e evitar comportamentos de acoso, divulgando o máis amplamente posible dentro da empresa o seu contido, polas canles habituais de comunicación interna (taboleiro de anuncios, Internet, intranet,etc.).

Procedemento de actuación:

Protexerase en todo momento, a intimidade, confidencialidade e dignidade das persoas afectadas, procurando a protección suficiente da vítima, tendo en conta as posibles consecuencias, tanto físicas como psicolóxicas, que se deriven desta situación.

No caso de terceiras persoas afectadas polo proceso, na súa condición de denunciante e/ou testemuñas, garantirase en todo momento que non sufran ningún tipo de represalias.

Nas empresas afectadas por este convenio, designarase á persoa ou persoas responsables do tratamento dos casos de acoso, dando traslado ao persoal para o seu coñecemento, en todo caso entenderase que a persoa encargada é aquela que ostente a responsabilidade na empresa, en materia de persoal.

A iniciación dos procedementos aquí descritos, terá lugar a partir da comunicación dos feitos, de forma verbal ou escrita, por parte da persoa vítima ou terceiras persoas coa achega de indicios suficientes.

No caso de denuncia presentada por terceiras persoas, a presunta vítima deberá ser coñecedora da denuncia e confirmar a existencia do acoso, decidindo esta, en última instancia, se quere que a mesma se interpoña, en base ao principio de respecto e protección ás persoas, recoñecido no presente Protocolo.

Procedemento informal:

De forma verbal a persoa que se considere vítima de acoso comunicará a quen ela considere oportuno: á persoa designada como responsable do tratamento destes casos na empresa (Responsable de Recursos Humanos), á dirección da empresa e/ou aos/as representantes sindicais.

En atención a que o que se pretende é que a conduta indeseada cesamento, procederase, co fin de que, con moita brevidade, pola Dirección da empresa, procédase a advertir á persoa que foi acusado/a de cometer acoso, que dita conduta está prohibida na empresa, que é ofensiva ou incómoda e que interfere no traballo, requiríndolle para que, de ser certo, proceda a poñer inmediatamente fin a mesma.

Se a vítima non queda satisfeita coa resolución adoptada, poderá solicitar a apertura do procedemento formal.

En todo caso, deste procedemento informal remitirase informe á dirección da empresa.

Procedemento formal:

Como mecanismo de intervención e denuncia, a comunicación deberá formalizarse por escrito, por parte da persoa vítima ou terceira persoa coñecedora dos feitos.

Canalizarase a través da persoa designada como responsable do tratamento destes casos na empresa, da dirección da empresa e/ou dos/as representantes sindicais.

Na denuncia, quedará documentada a identificación da persoa vítima, da persoa acosadora e se a denuncia interpona unha terceira persoa, esta deberá tamén identificarse. Así mesmo, deberá constar unha descrición detallada da conduta de acoso imputada e a firma da persoa denunciante en proba de conformidade.

Recibida a denuncia, procederase a aperturar expediente informativo, no cal o Instrutor será o responsable do tratamento destes casos, e o secretario un representante legal dos traballadores, para o caso que o houber, na súa falta un traballador designado polo Responsable.

Para realizar as oportunas investigacións e resolver será como máximo de 25 días hábiles, a partir do inicio da instrución.

A vítima de acoso en prevención dunha deterioración da situación ou dun posible risco para a súa saúde e a súa seguridade, poderá solicitar que se adopten as medidas necesarias para evitar, durante a tramitación do expediente, que vítima e acosador, compartan espazo, nin tempo laboral, se estas medidas fosen posibles. En calquera caso, as medidas non poderán supoñer un empeoramento das condicións laborais da vítima.

Este protocolo de actuación non impide que a vítima poida iniciar accións legais, se así o considera, e/ou interpoñer denuncia ante a Inspección de Traballo.

Réxime disciplinario:

A constatación da existencia de acoso, en calquera das modalidades descritas no presente protocolo, será considerado como infracción moi grave en materia de relacións laborais, e sancionarse, atendendo ás circunstancias, de acordo coa normativa laboral vixente.

Réxime de incompatibilidades:

No caso de que calquera das persoas implicadas nun procedemento concreto (denunciante/ denunciado/a) tivese unha relación de parentesco, por afinidade ou por consanguinidade, ou unha relación de amizade ou inimidade manifesta coa persoa encargada de tramitar e/ou resolver, e para os supostos nos que esta estivese adscrita ao mesmo organismo e/ou departamento que o da persoa denunciante ou denunciada/ou, quedará automaticamente invalidada para formar parte do procedemento de resolución.

Protección de datos:

Toda a información relativa aos procedementos desenvolvidos ao amparo do presente Protocolo ten expresión reservada e secreta, tendo unicamente acceso a ela as partes implicadas, a dirección da empresa e/ou a representación sindical, sen prexuízo dos casos determinados polo réxime de incompatibilidades, que quedarán excluídos da mesma.

ANEXO I			
TÁBOA SALARIAL 2022			
CONVENIO COMERCIO ALIMENTACIÓN LUGO			
Vixencia: Dende 01/01/2023			
		Soldo mes	Retrib. Anual
GRUPO I	Nivel A)	1.330,28	19.954,20
	Nivel B)	1.266,18	18.992,70
	Nivel C)	1.250,18	18.752,70
		Soldo mes	Retrib. Anual
GRUPO II	Nivel A)	1.210,59	18.158,85
	Nivel B)	1.176,73	17.650,95
	Nivel C)	1.116,34	16.745,10
		Soldo mes	Retrib. Anual
GRUPO III	Nivel A)	1.111,57	16.673,55
	Nivel B)	1.096,49	16.447,35
	Nivel C)	1.058,07	15.871,05
		Soldo mes	Retrib. Anual
GRUPO IV	Nivel A)	1.023,97	15.359,55
	Nivel B)	1.000,95	15.014,25
	Nivel C)	983,11	14.746,65

ANEXO II			
TÁBOA SALARIAL 2023			
CONVENIO COMERCIO ALIMENTACIÓN LUGO			
Vixencia: 01/01/2023 a 31/12/2023			
		Soldo mes	Retrib. Anual
GRUPO I	Nivel A)	1.383,49	20.752,35
	Nivel B)	1.316,83	19.752,45
	Nivel C)	1.300,19	19.502,85

		Soldo mes	Retrib. Anual
GRUPO II	Nivel A)	1.259,01	18.885,15
	Nivel B)	1.223,80	18.357,00
	Nivel C)	1.160,99	17.414,85
		Soldo mes	Retrib. Anual
GRUPO III	Nivel A)	1.156,03	17.340,45
	Nivel B)	1.140,35	17.105,25
	Nivel C)	1.100,39	16.505,85
		Soldo mes	Retrib. Anual
GRUPO IV	Nivel A)	1.064,93	15.973,95
	Nivel B)	1.040,99	15.614,85
	Nivel C)	1.022,43	15.336,45
ANEXO III			
TÁBOA SALARIAL 2024			
CONVENIO COMERCIO ALIMENTACIÓN LUGO			
Vixencia: 01/01/2024 a 31/12/2024			
		Soldo mes	Retrib. Anual
GRUPO I	Nivel A)	1.431,91	21.478,65
	Nivel B)	1.362,92	20.443,80
	Nivel C)	1.345,70	20.185,50
		Soldo mes	Retrib. Anual
GRUPO II	Nivel A)	1.303,08	19.546,20
	Nivel B)	1.266,63	18.999,45
	Nivel C)	1.201,62	18.024,30
		Soldo mes	Retrib. Anual
GRUPO III	Nivel A)	1.196,49	17.947,35
	Nivel B)	1.180,26	17.703,90
	Nivel C)	1.138,90	17.083,50

		Soldo mes	Retrib. Anual
GRUPO IV	Nivel A)	1.102,20	16.533,00
	Nivel B)	1.077,42	16.161,30
	Nivel C)	1.058,22	15.873,30

ANEXO IV			
TÁBOA SALARIAL 2025			
CONVENIO COMERCIO ALIMENTACIÓN LUGO			
Vixencia: 01/01/2025 a 31/12/2025			
		Soldo mes	Retrib. Anual
GRUPO I	Nivel A)	1.482,03	22.230,45
	Nivel B)	1.410,62	21.159,30
	Nivel C)	1.392,80	20.892,00
		Soldo mes	Retrib. Anual
GRUPO II	Nivel A)	1.348,69	20.230,35
	Nivel B)	1.310,96	19.664,40
	Nivel C)	1.243,68	18.655,20
		Soldo mes	Retrib. Anual
GRUPO III	Nivel A)	1.238,37	18.575,55
	Nivel B)	1.221,57	18.323,55
	Nivel C)	1.178,76	17.681,40
		Soldo mes	Retrib. Anual
GRUPO IV	Nivel A)	1.140,78	17.111,70
	Nivel B)	1.115,13	16.726,95
	Nivel C)	1.095,26	16.428,90

Lugo, 23 de agosto de 2023.- A Xefa Territorial, Pilar Fernández López.

R. 2717

CONCELLOS

ABADÍN

Anuncio

Exposición pública e anuncio de cobranza – Padrón Fiscal Servizo de Axuda no Fogar - Xullo

A Xunta de Goberno Local do Concello de Abadín en sesión ordinaria celebrada o 21.08.2023 aprobou inicialmente o Padrón Fiscal do Servizo de Axuda no Fogar correspondente ao mes de xullo de 2023, tanto na modalidade básica como de dependencia.

Segundo o disposto no artigo 102.3 da Lei 58/2003, de 17 de decembro, Xeral Tributaria, por medio do presenteponse en coñecemento dos contribuíntes obrigados ao seu pagamento, que dispoñen dun prazo de QUINCE (15) días, contados a partir da publicación do presente anuncio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo, ao obxecto de que poidan ser examinados e presentar as reclamacións que estimen pertinentes, entendéndose elevados a definitivos se, transcorrido o prazo de exposición pública, non se formulara ningunha reclamación.

Así mesmo, e de conformidade co artigo 14 do Real Decreto Lexislativo 2/2004, do 5 de marzo, polo que se aproba o Texto Refundido da Lei Reguladora das Facendas Locais, os interesados poderán interpoñer recurso de reposición ante o Alcalde - Presidente, no prazo de UN (1) mes, contado desde a data de finalización do período de exposición pública deste padrón fiscal no Boletín Oficial da Provincia. Contra a resolución do recurso de reposición, non caberá de novo dito recurso.

Contra a resolución do recurso de reposición, expresa ou tácita, os interesados poderán interpoñer recurso contencioso-administrativo ante o Xulgado do Contencioso-Administrativo de Lugo, nos prazos sinalados no artigo 46 da Lei 29/1998, de 13 de xullo, Reguladora da Xurisdición Contencioso Administrativa. Non obstante, poderán interpoñer calquera outro recurso que consideren oportuno.

Anuncio de cobranza

De conformidade co disposto no artigos 24 e 25 do Real Decreto 939/2005, do 29 de xullo, polo que se aproba o Regulamento Xeral de Recadación, fíxase como prazo de ingreso, en período voluntario, DOUS (2) meses a contar dende o día ao da súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

Para o cobramento dos mesmos, os contribuíntes que teñan domiciliados os recibos, estes seranlles cargados nas contas bancarias designadas. Para os demais contribuíntes, os recibos seranlles enviados ó enderezo fiscal do suxeito pasivo por correo postal para que poidan efectuar o seu pagamento en calquera oficina das entidades bancarias radicadas no termo municipal.

Transcorrido o prazo de pagamento 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.

A presente publicación, nos dous supostos, de anuncio de exposición ao público dos padróns e anuncio de cobranza en fase voluntaria, ten o carácter de notificación colectiva, ao abeiro do establecido no artigo 102 da devandita Lei 58/2003.

Abadín, 22 de agosto de 2023.- O Alcalde-Presidente, José María López Rancaño.

R. 2718

MONDOÑEDO

Anuncio

A Xunta de Goberno do Concello de Mondoñedo, na sesión celebrada o 17 de agosto de 2023 adoptou, entre outros, o acordo que literalmente di:

APERTURA DA BOLSA DE AUXILIARES DE AXUDA NO FOGAR VIXENTE DO CONCELLO DE MONDOÑEDO

Mediante Resolución da Alcaldía núm. 2023-0085, do 31 de marzo de 2023, o Alcalde avogou a competencia para sí da Xunta de Goberno Local, ante a imposibilidade da súa celebración e aprobouse a **CONVOCATORIA E BASES QUE REXERÁN A CONTRATACIÓN E A CONSTITUCIÓN DUNHA BOLSA DE EMPREGO PARA A SELECCIÓN, POR CONCURSO-OPOSICIÓN, DE PERSOAL LABORAL TEMPORAL, PARA A AREA DE SERVIZOS SOCIAIS DO CONCELLO DE MONDOÑEDO PARA A PRESTACIÓN DO SERVIZO DO SAF (SERVIZO DE AXUDA NO FOGAR PARA PERSOAS DEPENDENTES E PRESTACIÓN BÁSICA).**

O 8 de abril, publicouse no Boletín Oficial da Provincia de Lugo núm. 80, o anuncio da devandita convocatoria e das bases que regulaban este proceso selectivo.

Tal e como se aprobou na citada Resolución esta bolsa estará vixente por un período de 2 anos desde o día seguinte ao da publicación no BOP, isto é, ata o 8 de abril de 2025.

Tal e como consta no Informe da Traballadora Social do 10 de agosto de 2023, nos meses de maio e de xuño de 2023 estaba previsto contratar a través desta bolsa, 4 persoas, para cubrir as vacacións das traballadoras titulares do Servizo de Axuda no Fogar. Desas 4 contratacións só se puideron cubrir 3 mediante a bolsa. As dúas persoas que estaban incluídas nesta, renunciaron a ocupar o posto que faltaba para cubrir as vacacións.

Actualmente o concello ten de baixa por Incapacidade Temporal a 2 Auxiliares do SAF, e recentemente houbo 1 nova Auxiliar que causou baixa por un motivo característico a través da Mutua, polo que se fixo un novo chamamento ás persoas incluídas na bolsa, renunciando de novo as dúas persoas incluídas nesta.

Proximamente, vai ser necesario a contratación como mínimo de dúas Auxiliares máis para cubrir as necesidades do SAF.

Á vista do anterior e coa fin de manter un servizo de calidade, a Xunta de Goberno Local, por unanimidade dos seus membros, en votación ordinaria,

ACORDA:

PRIMEIRO.- Baseándose na cláusula décima, aliñado 6, da Resolución da Alcaldía 2023-0085, do 31 de marzo de 2023, pola que se aproba a Convocatoria e Bases que rexerán a contratación e a constitución dunha bolsa de emprego para a selección, por concurso-oposición, de persoal laboral temporal, para a Área de Servizos Sociais do Concello de Mondoñedo para a prestación do servizo do SAF (servizo de axuda no fogar para persoas dependentes e prestación básica), dispónse a apertura da bolsa por un prazo de 5 días hábiles, a partir do seguinte ao da publicación do presente anuncio no Boletín Oficial da Provincia.

SEGUNDO.- Publicar o presente Acordo no Boletín Oficial da Provincia de Lugo aos efectos oportunos. A efectos informativos publicarase no taboleiro de anuncios da sede electrónica do concello de mondoñedo (<https://mondonedo.sedelectronica.gal/>) a convocatoria e as bases da bolsa vixente, así como o presente acordo.”

Mondoñedo, 17 de agosto de 2023.- O Alcalde-Presidente, Manuel Ángel Otero Legide.

R. 2683

RIBADEO

Anuncio

MODIFICACION ORZAMENTARIA 42/2023. SUPLEMENTO DE CREDITO 05/2023

O Pleno do Concello de Ribadeo, en sesión que se levou a cabo o día 22/08/2023 acordou a aprobación inicial do expediente de modificación de créditos núm. 42/2023 do Orzamento en vigor, na modalidade de suplemento de crédito por importe de **163.607,77€**

En cumprimento do disposto no artigo 169.1, por remisión do 179.4, do Texto Refundido da Lei Reguladora das Facendas Locais, aprobado polo Real decreto 2/2004, do 5 de marzo, sométese o expediente á exposición pública **durante o prazo de quince días**, contados desde o día seguinte ao da publicación deste anuncio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo, para que os interesados poidan examinar o expediente e presentar as reclamacións que consideren oportunas.

Se unha vez transcorrido ese prazo non se presentan alegacións, considerarase aprobado definitivamente o dito acordo.

Ribadeo, 23 de agosto de 2023.- O ALCALDE, DANIEL VEGA PÉREZ.

R. 2719

O SAVIÑAO

Anuncio

D. JUAN CARLOS ARMESTO QUIROGA, ALCALDE- PRESIDENTE DO CONCELLO DE O SAVIÑAO, EN USO DAS FACULTADES QUE ME ATRIBÚE A LEXISLACIÓN VIXENTE DITO O SEGUINTE DECRETO:

Facendo uso das facultades e competencias que para a organización da Corporación atribúenme o artigo 21 da Lei Reguladora das Bases do Réxime Local, os artigos 41, 43.3, 44 do Regulamento de Organización e Funcionamento e Réxime Xurídico das Entidades Locais (Real Decreto 2568/1986, do 28 de novembro) e o artigo 51 e 62 do Código Civil.

RESOLVO:

PRIMEIRO.- Delegar a competencia de autorización de matrimonio civil para a celebración do matrimonio entre [Angel Abraham Guadarrama Arias e Corina Silvelo Fernández](#) que terá lugar o día **26 de agosto de 2023** ás

13:30 horas na Casa do concello deste municipio de O Saviñao, en D. **Jorge Eugenio Rodríguez Alvarez**, Concelleiro deste Concello.

SEGUNDO.- Notifíquese persoalmente a presente resolución á designada, que se considerará tacitamente, salvo manifestación expresa, sen prexuízo da efectividade desde o día seguinte da firma do presente decreto.

TERCEIRO.- Dar conta ao Pleno do Concello do presente Decreto na primeira sesión que se celebre.

O Saviñao, 22 de agosto de 2023.- O Alcalde, Juan Carlos Armesto Quiroga.

R. 2720

VIVEIRO

Anuncio

CORRECCIÓN DE ERROS DA RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA RELATIVA Á LISTA PROVISIONAL DE ADMITIDOS E EXCLUÍDOS AO PROCESO SELECTIVO PARA A COBERTURA DE QUINCE PRAZAS DE “ADMINISTRATIVO/A”, PROCESO SELECTIVO EXCEPCIONAL QUE SE CONVOCA PARA O INGRESO EN PRAZAS DE FUNCIONARIO DE CARREIRA OU PERSOAL LABORAL FIXO NO CONCELLO DE VIVEIRO, INCLUIDAS NA OFERTA DE EMPREGO PÚBLICO DO ANO 2022-TAXA ADICIONAL DE ESTABILIZACIÓN DE EMPREGO TEMPORAL (DISPOSICIÓN ADICIONAL 6ª E 8ª DA LEI 20/2021. DO 28 DE DECEMBRO).

Vista a Resolución de alcaldía, de data 7 de agosto de 2023, do proceso selectivo excepcional que se convoca para o ingreso en prazas de funcionario de carreira ou persoal laboral fixo no concello de viveiro, incluídas na oferta de emprego público do ano 2022- taxa adicional de estabilización de emprego temporal (disposición adicional 6ª e 8ª da lei 20/2021. do 28 de decembro), relativo á lista provisional de admitidos e excluídos ao proceso selectivo para a cobertura de quince prazas de “ADMINISTRATIVO/A”.

Vista a publicación no Boletín Oficial da Provincia de Lugo N.º 184, do 11 de agosto de 2023, do anuncio da devandita Resolución de Alcaldía, relativa á lista provisional de admitidos e excluídos ao proceso selectivo para a cobertura de quince praza de “ADMINISTRATIVO/A”.

Visto que a antedita Resolución de Alcaldía e Anuncio publicado no BOP de Lugo di:

“(…)PRIMEIRO.- APROBAR A SEGUINTE LISTA PROVISIONAL DE ADMITIDOS E EXCLUÍDOS AO PROCESO SELECTIVO DE QUINCE PRAZAS DE ADMINISTRATIVO/A:

A) ADMITIDOS:

Nº	APELLIDOS E NOME	Realización proba de galego
1	ALONSO AMIEIRO RAMONA	EXENTA
2	ÁLVAREZ LAGE AMALIA HORTENSIA	EXENTA
3	ÁLVAREZ TRASANCOS ERIKA	NON EXENTA (Prazo de 10 días hábiles para subsanación segundo punto 4 f) bases xerais e punto 5.2 das bases específicas)
4	ALVAREZ TRASANCOS SONIA	EXENTA
5	ARRIBAS CASADIEGO MAGDELIS	EXENTA
6	BAÑO COUCEIRO SONIA	EXENTA
7	BARCÓN BEN VERÓNICA	EXENTA

Nº	APELLIDOS E NOME	Realización proba de galego
8	BARRO COCIÑA MARÍA DEL CARMEN	EXENTA
9	BLANCO CANOURA SARAY	EXENTA
10	CABADO GÓMEZ MARIA LOURDES	EXENTA
11	CALVO TORQUEMADA EVA MARÍA	EXENTA
12	CASTRO VILLANUEVA MANUEL	EXENTA
13	CATALAN ALCOVER MARIA AMPARO	EXENTA
14	CHAO RAMOS ANDREA	EXENTA
15	CORNADO RODRIGUEZ LUCÍA	EXENTA
16	CUPEIRO COTARELO NURIA	EXENTA
17	DIAZ LÓPEZ EVA	EXENTA
18	DIAZ TORRON CRISTINA	EXENTA
19	DORADO FERNÁNDEZ RUTH MÓNICA	EXENTA
20	ESQUERDEIRO CABARCOS LUCIA	EXENTA
21	EXPÓSITO CAO MONTSERRAT	EXENTA
22	EXPÓSITO YÁÑEZ MARIA LUISA	EXENTA
23	FANEGO CANDIA LUCÍA	EXENTA
24	FEAL JIMENEZ NOELA	EXENTA
25	FERNÁNDEZ GARCÍA PAULA MARÍA	EXENTA
26	FERNÁNDEZ GIZ CARMEN ANTONIA	EXENTA
27	FERRO RIVERA FÁTIMA	EXENTA
28	FIGUEIRAS FIGUEROA FRANCISCO JAVIER	EXENTA

Nº	APELLIDOS E NOME	Realización proba de galego
29	FRAGA PEDREIRA DAVID	EXENTA
30	FUNGUEIRIÑO PAZOS JOSE LUIS	EXENTA
31	GARCÍA BARRO MARIA VITA	EXENTA
32	GARCIA LIZ ELISA	EXENTA
33	GARCÍA RODRÍGUEZ MARÍA TERESA	NON EXENTA (Prazo de 10 días hábiles para subsanación segundo punto 4 f) bases xerais e punto 5.2 das bases específicas)
34	GONZÁLEZ CASAL LAURA	EXENTA
35	GONZÁLEZ FERNÁNDEZ NATALIA	EXENTA
36	GONZÁLEZ VECÍN BEATRIZ	EXENTA
37	LÓPEZ FERNÁNDEZ ÁNGELA MARÍA	EXENTA
38	LÓPEZ OTERO JOSÉ ANTONIO	EXENTA
39	LOPEZ RIVEIRA CLAUDIA	EXENTA
40	LOPEZ TEIJEIRO ZITA	EXENTA
41	LOZANO LÓPEZ LAURA	EXENTA
42	MARTÍN LESTEGAS ISABEL	EXENTA
43	MARTINEZ ROUCO INÉS	EXENTA
44	MARTINEZ VARELA MARÍA JOSEFA	EXENTA
45	MÉNDEZ FERNÁNDEZ CARLOS RAMÓN	NON EXENTA (Prazo de 10 días hábiles para subsanación segundo punto 4 f) bases xerais e punto 5.2 das bases específicas).
46	MÉNDEZ RIVERA MARIA JOSÉ	EXENTA
47	MÉNDEZ SALGADO ANTONIO	EXENTA

Nº	APELLIDOS E NOME	Realización proba de galego
48	MERA RAMIL ROCIO	EXENTA
49	MIRON DOMINGUEZ NATALIA	EXENTA
50	MURÚA LORENZO MARIA	EXENTA
51	NOVOA MARTINEZ ELIAS	EXENTA
52	OROL CASTRO MARIA DEL CARMEN	EXENTA
53	PAZ FERNÁNDEZ LÍA	EXENTA
54	PEREIRA CAMBEIRO FRANCISCO JAVIER	EXENTA
55	PEREZ SANTOS MARÍA	EXENTA
56	PERNAS LAGE LUIS	EXENTA
57	PERNAS QUIROGA MARTA	EXENTA
58	PERNAS VIGO MARIA RÍTA	EXENTA
59	PRIETO GONZÁLEZ MARÍA ANTONIA	EXENTA
60	QUELLE ARAMBURO MARÍA PALOMA	EXENTA
61	RAMOS SIABA MARÍA MAGDALENA	EXENTA
62	RANDO GARCÍA MARÍA DEL CAMINO	EXENTA
63	REGO MARTÍNEZ VANESA	EXENTA
64	RIVEIRA MARTINEZ MARIA DEL CARMEN	EXENTA
65	RODRIGUEZ CABAÑAS MIGUEL	EXENTA
66	RODRIGUEZ PEREZ VERÓNICA	EXENTA
67	RODRÍGUEZ TEIJEIRO DANIEL	EXENTA
68	RODRIGUEZ VILLARES ESTEFANIA	EXENTA

Nº	APELLIDOS E NOME	Realización proba de galego
69	ROUCO LLANDERROZAS GLORIA	EXENTA
70	SALGADO SANFIZ ALBERTO	EXENTA
71	SANCHEZ PERNAS MARÍA BEGOÑA	EXENTA
72	SEIJO GONZÁLEZ MARÍA JOSÉ	EXENTA
73	SIXTO PERNAS MARIA FE	EXENTA
74	TIMIRAOS GOAS FRANCISCO VICENTE	EXENTA
75	TORRE MAHIA LIDIA	EXENTA
76	TRASANCOS SOTO MARTA	EXENTA
77	VALE MARTÍNEZ MARÍA JESÚS	EXENTA
78	VALIELA ALVAREZ MARÍA	EXENTA
79	VARELA LEAL MARÍA DEL MAR	EXENTA
80	YAÑEZ DEL RIO NATALIA	EXENTA
81	YAÑEZ MARTÍNEZ NAZARET	EXENTA

B) EXCLUÍDOS:

Nº	APELIDOS E NOME	PROBA DE GALEGO	MOTIVO DE EXCLUSIÓN
1	ALONSO NOVO MARÍA	EXENTA	<p><i>Non cumprimentar debidamente o Anexo II (Base Xeral pto. 5.4): "(...)Cumprimentación. A solicitude de participación no proceso selectivo, deberá ser cumprimentada debidamente, no modelo Anexo II das presentes bases" e segundo se establece nas mesmas.</i></p> <p>(Pode ser obxecto de subsanación)</p>
2	ALONSO RODRÍGUEZ MÓNICA DE JESÚS	EXENTA	<p><i>Non cumprimentar debidamente o Anexo II (Base Xeral pto. 5.4): "(...)Cumprimentación. A solicitude de participación no proceso selectivo, deberá ser cumprimentada debidamente, no modelo Anexo II das presentes bases" e segundo se establece nas mesmas.</i></p> <p>(Pode ser obxecto de subsanación)</p>

Nº	APELIDOS E NOME	PROBA DE GALEGO	MOTIVO DE EXCLUSIÓN
3	CARBALLAL SANCHEZ MARÍA	<p>NON EXENTA</p> <p><i>(Prazo de 10 días hábiles para subsanación segundo punto 4 f) bases xerais e punto 5.2 das bases específicas, deberá presentarse copia cotexada ou copia auténtica, que serán valorados no suposto de que se presente no prazo establecido a documentación necesaria para poder ser admitido, posto que figura nesta lista provisional como excluído.)</i></p>	<p><i>Non acredita, xunto coa documentación presentada estar en posesión do DNI e titulación académica esixida (Base Xeral ptos. 6 a) e 6 b) e base Específica 5.1) “(...) a) Copia cotexada ou copia auténtica do Documento Nacional de Identidad ou documento equivalente. ” “(...) b) Copia cotexada ou copia auténtica da Titulación académica esixida nas bases específicas de cada convocatoria, ou documentación acreditativa de estar en condicións de obtela...” “(...) Bacharelato, Técnico/a (Formación Profesional Grao Medio), Formación Profesional Segundo Grao (FP II) ou equivalente...”</i></p> <p>(Pode ser obxecto de subsanación)</p>
4	CARRODEGUAS TRASANCOS ANA BELÉN	<p>NON EXENTA</p> <p><i>(Prazo de 10 días hábiles para subsanación segundo punto 4 f) bases xerais e punto 5.2 das bases específicas, deberá presentarse copia cotexada ou copia auténtica, que serán valorados no suposto de que se presente no prazo establecido a documentación necesaria para poder ser admitido, posto que figura nesta lista provisional como excluído.)</i></p>	<p><i>Non cumprimentar debidamente o Anexo II (Base Xeral pto. 5.4): “(...)Cumprimentación. A solicitude de participación no proceso selectivo, deberá ser cumprimentada debidamente, no modelo Anexo II das presentes bases” e segundo se establece nas mesmas.</i></p> <p>(Pode ser obxecto de subsanación)</p> <p><i>Non acredita, xunto coa documentación presentada estar en posesión do DNI e titulación académica esixida (Base Xeral ptos. 6 a) e 6 b) e base Específica 5.1) “(...) a) Copia cotexada ou copia auténtica do Documento Nacional de Identidad ou documento equivalente. ” “(...) b) Copia cotexada ou copia auténtica da Titulación académica esixida nas bases específicas de cada convocatoria, ou documentación acreditativa de estar en condicións de obtela...” “(...)Bacharelato, Técnico/a (Formación Profesional Grao Medio), Formación Profesional Segundo Grao (FP II) ou equivalente..... ”</i></p> <p>(Pode ser obxecto de subsanación)</p>
5	CASERIO LEYES JESUS	<p>NO EXENTA</p> <p><i>(Prazo de 10 días hábiles para subsanación segundo punto 4 f) bases xerais e punto 5.2 das bases específicas,</i></p>	<p><i>Non cumprimentar debidamente o Anexo II (Base Xeral pto. 5.4): “(...)Cumprimentación. A solicitude de participación no proceso selectivo, deberá ser cumprimentada debidamente, no modelo Anexo II das presentes bases” e segundo se establece nas mesmas.</i></p> <p>(Pode ser obxecto de subsanación)</p> <p><i>Non acredita, xunto coa documentación</i></p>

Nº	APELIDOS E NOME	PROBA DE GALEGO	MOTIVO DE EXCLUSIÓN
		<p><i>deberá presentarse copia cotexada ou copia auténtica, que serán valorados no suposto de que se presente no prazo establecido a documentación necesaria para poder ser admitido, posto que figura nesta lista provisional como excluído.)</i></p>	<p><i>presentada estar en posesión do DNI e titulación académica esixida (Base Xeral ptos. 6 a) e 6 b) e base Específica 5.1) “(...) a) Copia cotexada ou copia auténtica do Documento Nacional de Identidad ou documento equivalente. ” “(...) b) Copia cotexada ou copia auténtica da Titulación académica esixida nas bases específicas de cada convocatoria, ou documentación acreditativa de estar en condicións de obtela...” “(...) Bacharelato, Técnico/a (Formación Profesional Grao Medio), Formación Profesional Segundo Grao (FP II) ou equivalente...”</i></p> <p>(Pode ser obxecto de subsanación)</p>
6	CHAO PARAPAR MAIKEL	EXENTA	<p><i>Non cumprimentar debidamente o Anexo II (Base Xeral pto. 5.4): “(...)Cumprimentación. A solicitude de participación no proceso selectivo, deberá ser cumprimentada debidamente, no modelo Anexo II das presentes bases” e segundo se establece nas mesmas.</i></p> <p>(Pode ser obxecto de subsanación)</p>
7	DÍAZ CUBA MARIA DEL MAR	EXENTA	<p><i>Non cumprimentar debidamente o Anexo II (Base Xeral pto. 5.4): “(...)Cumprimentación. A solicitude de participación no proceso selectivo, deberá ser cumprimentada debidamente, no modelo Anexo II das presentes bases” e segundo se establece nas mesmas.</i></p> <p>(Pode ser obxecto de subsanación)</p>
8	FERNÁNDEZ CANDIA DIANA	EXENTA	<p><i>Non cumprimentar debidamente o Anexo II (Base Xeral pto. 5.4): “(...)Cumprimentación. A solicitude de participación no proceso selectivo, deberá ser cumprimentada debidamente, no modelo Anexo II das presentes bases” e segundo se establece nas mesmas.</i></p> <p>(Pode ser obxecto de subsanación)</p>
9	FRAGA GONZÁLEZ MARÍA MILAGROS	EXENTA	<p><i>Non cumprimentar debidamente o Anexo II (Base Xeral pto. 5.4): “(...)Cumprimentación. A solicitude de participación no proceso selectivo, deberá ser cumprimentada debidamente, no modelo Anexo II das presentes bases” e segundo se establece nas mesmas.</i></p> <p>(Pode ser obxecto de subsanación)</p>

Nº	APELIDOS E NOME	PROBA DE GALEGO	MOTIVO DE EXCLUSIÓN
10	HOLGADO BULLÓN JOSÉ JUAN	<p>NON EXENTA <i>(Prazo de 10 días hábiles para subsanación segundo punto 4 f) bases xerais e punto 5.2 das bases específicas, deberá presentarse copia cotexada ou copia auténtica, que serán valorados no suposto de que se presente no prazo establecido a documentación necesaria para poder ser admitido, posto que figura nesta lista provisional como excluído.)</i></p>	<p><i>Non acredita, xunto coa documentación presentada estar en posesión do DNI e titulación académica esixida (Base Xeral ptos. 6 a) e 6 b) e base Específica 5.1) “(...) a) Copia cotexada ou copia auténtica do Documento Nacional de Identidad ou documento equivalente. ” “(...) b) Copia cotexada ou copia auténtica da Titulación académica esixida nas bases específicas de cada convocatoria, ou documentación acreditativa de estar en condicións de obtela...” “(...)Bacharelato, Técnico/a (Formación Profesional Grao Medio), Formación Profesional Segundo Grao (FP II) ou equivalente..... ”</i></p> <p>(Pode ser obxecto de subsanación)</p>
11	MARTUL ROSENDE TANIA	<p>NON EXENTA <i>(Prazo de 10 días hábiles para subsanación segundo punto 4 f) bases xerais e punto 5.2 das bases específicas, deberá presentarse copia cotexada ou copia auténtica, que serán valorados no suposto de que se presente no prazo establecido a documentación necesaria para poder ser admitido, posto que figura nesta lista provisional como excluído.)</i></p>	<p><i>Non acredita, xunto coa documentación presentada estar en posesión do DNI e titulación académica esixida (Base Xeral ptos. 6 a) e 6 b) e base Específica 5.1) “(...) a) Copia cotexada ou copia auténtica do Documento Nacional de Identidad ou documento equivalente. ” “(...) b) Copia cotexada ou copia auténtica da Titulación académica esixida nas bases específicas de cada convocatoria, ou documentación acreditativa de estar en condicións de obtela...” “(...)Bacharelato, Técnico/a (Formación Profesional Grao Medio), Formación Profesional Segundo Grao (FP II) ou equivalente..... ”</i></p> <p>(Pode ser obxecto de subsanación)</p>
12	MÉNDEZ RODRÍGUEZ ALICIA ISABEL	<p>EXENTA</p>	<p><i>Non cumprimentar debidamente o Anexo II (Base Xeral pto. 5.4): “(...)Cumprimentación. A solicitude de participación no proceso selectivo, deberá ser cumprimentada debidamente, no modelo Anexo II das presentes bases” e segundo se establece nas mesmas.</i></p> <p>(Pode ser obxecto de subsanación)</p>

Nº	APELIDOS E NOME	PROBA DE GALEGO	MOTIVO DE EXCLUSIÓN
13	OTERO ABAD XIANA	<p>NON EXENTA</p> <p><i>(Prazo de 10 días hábiles para subsanación segundo punto 4 f) bases xerais e punto 5.2 das bases específicas, deberá presentarse copia cotexada ou copia auténtica, que serán valorados no suposto de que se presente no prazo establecido a documentación necesaria para poder ser admitido, posto que figura nesta lista provisional como excluído.)</i></p>	<p>Non acredita, xunto coa documentación presentada estar en posesión do DNI e titulación académica esixida (Base Xeral ptos. 6 a) e 6 b) e base Específica 5.1) “(...) a) Copia cotexada ou copia auténtica do Documento Nacional de Identidad ou documento equivalente. ” “(...) b) Copia cotexada ou copia auténtica da Titulación académica esixida nas bases específicas de cada convocatoria, ou documentación acreditativa de estar en condicións de obtela...” “(...)Bacharelato, Técnico/a (Formación Profesional Grao Medio), Formación Profesional Segundo Grao (FP II) ou equivalente..... ”</p> <p>(Pode ser obxecto de subsanación)</p>
14	PAZ PEREIRA BIBIANA	<p>EXENTA</p>	<p>Non cumprimentar debidamente o Anexo II (Base Xeral pto. 5.4): “(...)Cumprimentación. A solicitude de participación no proceso selectivo, deberá ser cumprimentada debidamente, no modelo Anexo II das presentes bases” e segundo se establece nas mesmas.</p> <p>(Pode ser obxecto de subsanación)</p>
15	PEÑA VARGAS ANABEL	<p>EXENTA</p>	<p>Non cumprimentar debidamente o Anexo II (Base Xeral pto. 5.4): “(...)Cumprimentación. A solicitude de participación no proceso selectivo, deberá ser cumprimentada debidamente, no modelo Anexo II das presentes bases” e segundo se establece nas mesmas.</p> <p>(Pode ser obxecto de subsanación)</p>
16	PEREZ MARTINEZ MARIA GUADALUPE	<p>NON EXENTA</p> <p><i>(Prazo de 10 días hábiles para subsanación segundo punto 4 f) bases xerais e punto 5.2 das bases específicas, deberá presentarse copia cotexada ou copia auténtica, que</i></p>	<p>Non acredita, xunto coa documentación presentada estar en posesión do DNI e titulación académica esixida (Base Xeral ptos. 6 a) e 6 b) e base Específica 5.1) “(...) a) Copia cotexada ou copia auténtica do Documento Nacional de Identidad ou documento equivalente. ” “(...) b) Copia cotexada ou copia auténtica da Titulación académica esixida nas bases específicas de cada convocatoria, ou documentación acreditativa de estar en condicións de obtela...” “(...)Bacharelato, Técnico/a (Formación Profesional Grao</p>

Nº	APELIDOS E NOME	PROBA DE GALEGO	MOTIVO DE EXCLUSIÓN
		<p><i>serán valorados no suposto de que se presente no prazo establecido a documentación necesaria para poder ser admitido, posto que figura nesta lista provisional como excluído.)</i></p>	<p>Medio), Formación Profesional Segundo Grao (FP II) ou equivalente..... ” (Pode ser obxecto de subsanación)</p>
17	PINAL MOREIRA ELVIRA	<p>NON EXENTA</p> <p><i>(Prazo de 10 días hábiles para subsanación segundo punto 4 f) bases xerais e punto 5.2 das bases específicas, deberá presentarse copia cotexada ou copia auténtica, que serán valorados no suposto de que se presente no prazo establecido a documentación necesaria para poder ser admitido, posto que figura nesta lista provisional como excluído.)</i></p>	<p>Non acredita, xunto coa documentación presentada estar en posesión do DNI e titulación académica esixida (Base Xeral ptos. 6 a) e 6 b) e base Específica 5.1) “(...) a) Copia cotexada ou copia auténtica do Documento Nacional de Identidad ou documento equivalente. ” “(...) b) Copia cotexada ou copia auténtica da Titulación académica esixida nas bases específicas de cada convocatoria, ou documentación acreditativa de estar en condicións de obtela...” “(...)Bacharelato, Técnico/a (Formación Profesional Grao Medio), Formación Profesional Segundo Grao (FP II) ou equivalente..... ” (Pode ser obxecto de subsanación)</p>
18	RODRÍGUEZ BALTAR MARÍA ALMUDENA	<p>EXENTA</p>	<p>Non cumprimentar debidamente o Anexo II (Base Xeral pto. 5.4): “(...)Cumprimentación. A solicitude de participación no proceso selectivo, deberá ser cumprimentada debidamente, no modelo Anexo II das presentes bases” e segundo se establece nas mesmas. (Pode ser obxecto de subsanación)</p> <p>Non acredita, xunto coa documentación presentada estar en posesión do DNI e titulación académica esixida (Base Xeral ptos. 6 a) e 6 b) e base Específica 5.1) “(...) a) Copia cotexada ou copia auténtica do Documento Nacional de Identidad ou</p>

Nº	APELIDOS E NOME	PROBA DE GALEGO	MOTIVO DE EXCLUSIÓN
			<p>documento equivalente. " (...)</p> <p>b) Copia cotexada ou copia auténtica da Titulación académica esixida nas bases específicas de cada convocatoria, ou documentación acreditativa de estar en condicións de obtela... " (...) Bacharelato, Técnico/a (Formación Profesional Grao Medio), Formación Profesional Segundo Grao (FP II) ou equivalente..... "</p> <p>(Pode ser obxecto de subsanación)</p>
19	SAN ISIDRO VAZQUEZ MARTA	EXENTA	<p>Non acredita, xunto coa documentación presentada estar en posesión do DNI e titulación académica esixida (Base Xeral ptos. 6 a) e 6 b) e base Específica 5.1) "(...) a) Copia cotexada ou copia auténtica do Documento Nacional de Identidad ou documento equivalente. " (...)</p> <p>(Pode ser obxecto de subsanación)</p>
20	TEIJEIRO MURIAS MARÍA ISABEL	<p>NON EXENTA (Prazo de 10 días hábiles para subsanación segundo punto 4 f) bases xerais e punto 5.2 das bases específicas, deberá presentarse copia cotexada ou copia auténtica, que serán valorados no suposto de que se presente no prazo establecido a documentación necesaria para poder ser admitido, posto que figura nesta lista provisional como excluído.)</p>	<p>Non acredita, xunto coa documentación presentada estar en posesión do DNI e titulación académica esixida (Base Xeral ptos. 6 a) e 6 b) e base Específica 5.1) "(...) a) Copia cotexada ou copia auténtica do Documento Nacional de Identidad ou documento equivalente. " (...)</p> <p>b) Copia cotexada ou copia auténtica da Titulación académica esixida nas bases específicas de cada convocatoria, ou documentación acreditativa de estar en condicións de obtela... " (...) Bacharelato, Técnico/a (Formación Profesional Grao Medio), Formación Profesional Segundo Grao (FP II) ou equivalente..... "</p> <p>(Pode ser obxecto de subsanación)</p>
21	VARELA CARBALLUDE EULALIA	<p>NON EXENTA (Prazo de 10 días hábiles para subsanación segundo punto 4 f) bases xerais e punto 5.2 das bases específicas, deberá presentarse copia cotexada ou copia auténtica, que serán valorados</p>	<p>Non acredita, xunto coa documentación presentada estar en posesión do DNI e titulación académica esixida (Base Xeral ptos. 6 a) e 6 b) e base Específica 5.1) "(...) a) Copia cotexada ou copia auténtica do Documento Nacional de Identidad ou documento equivalente. " (...)</p> <p>b) Copia cotexada ou copia auténtica da Titulación académica esixida nas bases específicas de cada convocatoria, ou documentación acreditativa de estar en condicións de obtela... " (...) Bacharelato, Técnico/a (Formación Profesional Grao Medio), Formación Profesional Segundo Grao</p>

Nº	APELIDOS E NOME	PROBA DE GALEGO	MOTIVO DE EXCLUSIÓN
		<p><i>no suposto de que se presente no prazo establecido a documentación necesaria para poder ser admitido, posto que figura nesta lista provisional como excluído.)</i></p>	<p><i>(FP II) ou equivalente..... ”</i> <i>(Pode ser obxecto de subsanación)</i></p>
22	VARELA VARELA MARÍA VICTORIA	<p>NON EXENTA <i>(Prazo de 10 días hábiles para subsanación segundo punto 4 f) bases xerais e punto 5.2 das bases específicas, deberá presentarse copia cotexada ou copia auténtica, que serán valorados no suposto de que se presente no prazo establecido a documentación necesaria para poder ser admitido, posto que figura nesta lista provisional como excluído.)</i></p>	<p><i>Non cumprimentar debidamente o Anexo II (Base Xeral pto. 5.4): “(...)Cumprimentación. A solicitude de participación no proceso selectivo, deberá ser cumprimentada debidamente, no modelo Anexo II das presentes bases” e segundo se establece nas mesmas.</i> (Pode ser obxecto de subsanación)</p> <p><i>Non acredita, xunto coa documentación presentada estar en posesión do DNI e titulación académica esixida (Base Xeral ptos. 6 a) e 6 b) e base Específica 5.1) “(...) a) Copia cotexada ou copia auténtica do Documento Nacional de Identidad ou documento equivalente.</i> <i>” “(...)</i></p> <p><i>b) Copia cotexada ou copia auténtica da Titulación académica esixida nas bases específicas de cada convocatoria, ou documentación acreditativa de estar en condicións de obtela...” “(...)Bacharelato, Técnico/a (Formación Profesional Grao Medio), Formación Profesional Segundo Grao (FP II) ou equivalente. ”</i> (Pode ser obxecto de subsanación)</p>

A publicación da lista provisional de admitidos/as e excluídos/as abrirá un prazo de (10) dez días hábiles a contar dende o día seguinte á publicación no Boletín Oficial da Provincia de Lugo, para que podan emendarse as deficiencias que en cada caso se indiquen. Esta lista provisional tamén se publicará no taboleiro de anuncios dixital, ao que se accede a través da páxina web municipal (www.viveiro.es), web municipal e taboleiro de anuncios físico do Concello.

SEGUNDO.- Vista a documentación presentada polos aspirantes para a acreditación de méritos e detectado que nalgúns supostos a documentación non cumpre cos requisitos establecidos nas bases para poder ser tida en conta (copia cotexada ou auténtica), resultando posible a súa subsanación, requírese aos seguintes aspirantes para que subsanen os méritos aportados mediante a copia auténtica ou cotexada, no prazo de dez días hábiles a contar dende o día seguinte a publicación desta lista provisional de admitidos/as e excluídos/as no Boletín Oficial da Provincia de Lugo.

APELIDOS E NOME	SUBSANACIÓN
CARBALLAL SANCHEZ MARÍA	<p>Prazo de 10 días hábiles para subsanación de méritos aportados copia cotexada ou</p>

	<i>auténtica, que serán valorados no suposto de que se presente no prazo establecido a documentación necesaria para poder ser admitido, posto que figura nesta lista provisional como excluído.</i>
CARRODEGUAS TRASANCOS ANA BELÉN	<i>Prazo de 10 días hábiles para subsanación de méritos aportados copia cotexada ou auténtica, que serán valorados no suposto de que se presente no prazo establecido a documentación necesaria para poder ser admitido, posto que figura nesta lista provisional como excluído.</i>
CASERIO LEYES JESUS	<i>Prazo de 10 días hábiles para subsanación de méritos aportados copia cotexada ou auténtica, que serán valorados no suposto de que se presente no prazo establecido a documentación necesaria para poder ser admitido, posto que figura nesta lista provisional como excluído.</i>
CORNADO RODRIGUEZ LUCÍA	<i>Prazo de 10 días hábiles para subsanación de méritos aportados, copia cotexada ou auténtica.</i>
FEAL JIMENEZ NOELA	<i>Prazo de 10 días hábiles para subsanación de méritos aportados, copia cotexada ou auténtica.</i>
FERNÁNDEZ CANDIA DIANA	<i>Prazo de 10 días hábiles para subsanación de méritos aportados copia cotexada ou auténtica, que serán valorados no suposto de que se presente no prazo establecido a documentación necesaria para poder ser admitido, posto que figura nesta lista provisional como excluído.</i>
FIGUEIRAS FIGUEROA FRANCISCO JAVIER	<i>Prazo de 10 días hábiles para subsanación de méritos aportados, copia cotexada ou auténtica.</i>
HOLGADO BULLÓN JOSÉ JUAN	<i>Prazo de 10 días hábiles para subsanación de méritos aportados copia cotexada ou auténtica, que serán valorados no suposto de que se presente no prazo establecido a documentación necesaria para poder ser admitido, posto que figura nesta lista provisional como excluído.</i>

<p style="text-align: center;">MARTUL ROSENDE TANIA</p>	<p><i>Prazo de 10 días hábiles para subsanación de méritos aportados copia cotexada ou auténtica, que serán valorados no suposto de que se presente no prazo establecido a documentación necesaria para poder ser admitido, posto que figura nesta lista provisional como excluído.</i></p>
<p style="text-align: center;">OTERO ABAD XIANA</p>	<p><i>Prazo de 10 días hábiles para subsanación de méritos aportados copia cotexada ou auténtica, que serán valorados no suposto de que se presente no prazo establecido a documentación necesaria para poder ser admitido, posto que figura nesta lista provisional como excluído.</i></p>
<p style="text-align: center;">PEÑA VARGAS ANABEL</p>	<p><i>Prazo de 10 días hábiles para subsanación de méritos aportados copia cotexada ou auténtica, que serán valorados no suposto de que se presente no prazo establecido a documentación necesaria para poder ser admitido, posto que figura nesta lista provisional como excluído.</i></p>
<p style="text-align: center;">PEREZ MARTINEZ MARIA GUADALUPE</p>	<p><i>Prazo de 10 días hábiles para subsanación de méritos aportados copia cotexada ou auténtica, que serán valorados no suposto de que se presente no prazo establecido a documentación necesaria para poder ser admitido, posto que figura nesta lista provisional como excluído.</i></p>
<p style="text-align: center;">PINAL MOREIRA ELVIRA</p>	<p><i>Prazo de 10 días hábiles para subsanación de méritos aportados copia cotexada ou auténtica, que serán valorados no suposto de que se presente no prazo establecido a documentación necesaria para poder ser admitido, posto que figura nesta lista provisional como excluído.</i></p>
<p style="text-align: center;">RAMOS SIABA MARÍA MAGDALENA</p>	<p><i>Prazo de 10 días hábiles para subsanación de méritos aportados, copia cotexada ou auténtica.</i></p>

<p style="text-align: center;">RODRÍGUEZ BALTAR MARÍA ALMUDENA</p>	<p><i>Prazo de 10 días hábiles para subsanación de méritos aportados copia cotexada ou auténtica, que serán valorados no suposto de que se presente no prazo establecido a documentación necesaria para poder ser admitido, posto que figura nesta lista provisional como excluído.</i></p>
<p style="text-align: center;">TEIJEIRO MURIAS MARÍA ISABEL</p>	<p><i>Prazo de 10 días hábiles para subsanación de méritos aportados copia cotexada ou auténtica, que serán valorados no suposto de que se presente no prazo establecido a documentación necesaria para poder ser admitido, posto que figura nesta lista provisional como excluído.</i></p>
<p style="text-align: center;">VARELA CARBALLUDE EULALIA</p>	<p><i>Prazo de 10 días hábiles para subsanación de méritos aportados copia cotexada ou auténtica, que serán valorados no suposto de que se presente no prazo establecido a documentación necesaria para poder ser admitido, posto que figura nesta lista provisional como excluído.</i></p>
<p style="text-align: center;">VARELA VARELA MARÍA VICTORIA</p>	<p><i>Prazo de 10 días hábiles para subsanación de méritos aportados copia cotexada ou auténtica, que serán valorados no suposto de que se presente no prazo establecido a documentación necesaria para poder ser admitido, posto que figura nesta lista provisional como excluído.</i></p>

(...)”

Advertíndose erro no punto primeiro referidos aos admitidos e excluídos, ao non constar un dos aspirantes presentados a esta praza, procede a corrección dos erros detectados.

De conformidade co disposto no artigo 109 da Lei 39/2015, de Procedemento Administrativo Común das Administracións Públicas, procede a corrección dos erros detectados.

Con fundamento no exposto con anterioridade e en uso das atribucións que me confire o artigo 21.1.h. da Lei Reguladora das Bases de Réxime Local,

RESOLVO

PRIMEIRO.- APROBAR A SEGUINTE LISTA PROVISIONAL DE ADMITIDOS E EXCLUÍDOS AO PROCESO SELECTIVO DE QUINCE PRAZAS DE ADMINISTRATIVO/A:

A) ADMITIDOS:

Nº	APELLIDOS E NOME	Realización proba de galego
1	ALONSO AMIEIRO RAMONA	EXENTA
2	ÁLVAREZ LAGE AMALIA HORTENSIA	EXENTA
3	ÁLVAREZ TRASANCOS ERIKA	NON EXENTA (Prazo de 10 días hábiles para subsanación segundo punto 4 f) bases xerais e punto 5.2 das bases específicas)
4	ALVAREZ TRASANCOS SONIA	EXENTA
5	ARRIBAS CASADIEGO MAGDELIS	EXENTA
6	BAÑO COUCEIRO SONIA	EXENTA
7	BARCÓN BEN VERÓNICA	EXENTA
8	BARRO COCIÑA MARÍA DEL CARMEN	EXENTA
9	BLANCO CANOURA SARAY	EXENTA
10	CABADO GÓMEZ MARIA LOURDES	EXENTA
11	CALVO TORQUEMADA EVA MARÍA	EXENTA
12	CASTRO VILLANUEVA MANUEL	EXENTA
13	CATALAN ALCOVER MARIA AMPARO	EXENTA
14	CHAO RAMOS ANDREA	EXENTA
15	CORNADO RODRIGUEZ LUCÍA	EXENTA
16	CUPEIRO COTARELO NURIA	EXENTA
17	DIAZ LÓPEZ EVA	EXENTA
18	DIAZ TORRON CRISTINA	EXENTA
19	DORADO FERNÁNDEZ RUTH MÓNICA	EXENTA
20	ESQUERDEIRO CABARCOS LUCIA	EXENTA

Nº	APELLIDOS E NOME	Realización proba de galego
21	EXPÓSITO CAO MONTSERRAT	EXENTA
22	EXPÓSITO YÁÑEZ MARIA LUISA	EXENTA
23	FANEGO CANDIA LUCÍA	EXENTA
24	FEAL JIMENEZ NOELA	EXENTA
25	FERNÁNDEZ GARCÍA PAULA MARÍA	EXENTA
26	FERNÁNDEZ GIZ CARMEN ANTONIA	EXENTA
27	FERRO RIVERA FÁTIMA	EXENTA
28	FIGUEIRAS FIGUEROA FRANCISCO JAVIER	EXENTA
29	FRAGA PEDREIRA DAVID	EXENTA
30	FUNGUEIRIÑO PAZOS JOSE LUIS	EXENTA
31	GARCÍA BARRO MARIA VITA	EXENTA
32	GARCIA LIZ ELISA	EXENTA
33	GARCÍA RODRÍGUEZ MARÍA TERESA	NON EXENTA (Prazo de 10 días hábiles para subsanación segundo punto 4 f) bases xerais e punto 5.2 das bases específicas)
34	GONZÁLEZ CASAL LAURA	EXENTA
35	GONZÁLEZ FERNÁNDEZ NATALIA	EXENTA
36	GONZÁLEZ VECÍN BEATRIZ	EXENTA
37	LÓPEZ FERNÁNDEZ ÁNGELA MARÍA	EXENTA
38	LÓPEZ OTERO JOSÉ ANTONIO	EXENTA
39	LOPEZ RIVEIRA CLAUDIA	EXENTA
40	LOPEZ TEIJEIRO ZITA	EXENTA

Nº	APELLIDOS E NOME	Realización proba de galego
41	LOZANO LÓPEZ LAURA	EXENTA
42	MARTÍN LESTEGAS ISABEL	EXENTA
43	MARTINEZ ROUCO INÉS	EXENTA
44	MARTINEZ VARELA MARÍA JOSEFA	EXENTA
45	MÉNDEZ FERNÁNDEZ CARLOS RAMÓN	NON EXENTA (Prazo de 10 días hábiles para subsanación segundo punto 4 f) bases xerais e punto 5.2 das bases específicas).
46	MÉNDEZ RIVERA MARIA JOSÉ	EXENTA
47	MÉNDEZ SALGADO ANTONIO	EXENTA
48	MERA RAMIL ROCIO	EXENTA
49	MIRON DOMINGUEZ NATALIA	EXENTA
50	MURÚA LORENZO MARIA	EXENTA
51	NOVOA MARTINEZ ELIAS	EXENTA
52	OROL CASTRO MARIA DEL CARMEN	EXENTA
53	PAZ FERNÁNDEZ LÍA	EXENTA
54	PEREIRA CAMBEIRO FRANCISCO JAVIER	EXENTA
55	PEREZ SANTOS MARÍA	EXENTA
56	PERNAS LAGE LUIS	EXENTA
57	PERNAS QUIROGA MARTA	EXENTA
58	PERNAS VIGO MARIA RÍTA	EXENTA
59	PRIETO GONZÁLEZ MARÍA ANTONIA	EXENTA
60	QUELLE ARAMBURO MARÍA PALOMA	EXENTA

Nº	APELLIDOS E NOME	Realización proba de galego
61	RAMOS SIABA MARÍA MAGDALENA	EXENTA
62	RANDO GARCÍA MARÍA DEL CAMINO	EXENTA
63	REGO MARTÍNEZ VANESA	EXENTA
64	RELO LÓPEZ OSCAR	EXENTA
65	RIVEIRA MARTINEZ MARIA DEL CARMEN	EXENTA
66	RODRIGUEZ CABAÑAS MIGUEL	EXENTA
67	RODRIGUEZ PEREZ VERÓNICA	EXENTA
68	RODRÍGUEZ TEIJEIRO DANIEL	EXENTA
69	RODRIGUEZ VILLARES ESTEFANIA	EXENTA
70	ROUCO LLANDERROZAS GLORIA	EXENTA
71	SALGADO SANFIZ ALBERTO	EXENTA
72	SANCHEZ PERNAS MARÍA BEGOÑA	EXENTA
73	SEIJO GONZÁLEZ MARÍA JOSÉ	EXENTA
74	SIXTO PERNAS MARIA FE	EXENTA
75	TIMIRAOS GOAS FRANCISCO VICENTE	EXENTA
76	TORRE MAHIA LIDIA	EXENTA
77	TRASANCOS SOTO MARTA	EXENTA
78	VALE MARTÍNEZ MARÍA JESÚS	EXENTA
79	VALIELA ALVAREZ MARÍA	EXENTA
80	VARELA LEAL MARÍA DEL MAR	EXENTA
81	YAÑEZ DEL RIO NATALIA	EXENTA

Nº	APELLIDOS E NOME	Realización proba de galego
82	YAÑEZ MARTÍNEZ NAZARET	EXENTA

B) EXCLUÍDOS:

Nº	APELIDOS E NOME	PROBA DE GALEGO	MOTIVO DE EXCLUSIÓN
1	ALONSO NOVO MARÍA	EXENTA	Non cumprimentar debidamente o Anexo II (Base Xeral pto. 5.4): "(...)Cumprimentación. A solicitude de participación no proceso selectivo, deberá ser cumprimentada debidamente, no modelo Anexo II das presentes bases" e segundo se establece nas mesmas. (Pode ser obxecto de subsanación)
2	ALONSO RODRÍGUEZ MÓNICA DE JESÚS	EXENTA	Non cumprimentar debidamente o Anexo II (Base Xeral pto. 5.4): "(...)Cumprimentación. A solicitude de participación no proceso selectivo, deberá ser cumprimentada debidamente, no modelo Anexo II das presentes bases" e segundo se establece nas mesmas. (Pode ser obxecto de subsanación)
3	CARBALLAL SANCHEZ MARÍA	NON EXENTA (Prazo de 10 días hábiles para subsanación segundo punto 4 f) bases xerais e punto 5.2 das bases específicas, deberá presentarse copia cotexada ou copia auténtica, que serán valorados no suposto de que se presente no prazo establecido a documentación necesaria para poder ser admitido, posto que figura nesta lista provisional como excluído.)	Non acredita, xunto coa documentación presentada estar en posesión do DNI e titulación académica esixida (Base Xeral ptos. 6 a) e 6 b) e base Específica 5.1) "(...) a) Copia cotexada ou copia auténtica do Documento Nacional de Identidad ou documento equivalente." "(...) b) Copia cotexada ou copia auténtica da Titulación académica esixida nas bases específicas de cada convocatoria, ou documentación acreditativa de estar en condicións de obtela..." "(...) Bacharelato, Técnico/a (Formación Profesional Segundo Grao Medio), Formación Profesional Segundo Grao (FP II) ou equivalente..." (Pode ser obxecto de subsanación)
4	CARRODEGUAS TRASANCOS ANA	NON EXENTA	Non cumprimentar debidamente o Anexo II (Base Xeral pto. 5.4): "(...)Cumprimentación.

Nº	APELIDOS E NOME	PROBA DE GALEGO	MOTIVO DE EXCLUSIÓN
	BELÉN	(Prazo de 10 días hábiles para subsanación segundo punto 4 f) bases xerais e punto 5.2 das bases específicas, deberá presentarse copia cotexada ou copia auténtica, que serán valorados no suposto de que se presente no prazo establecido a documentación necesaria para poder ser admitido, posto que figura nesta lista provisional como excluído.)	<p>A solicitude de participación no proceso selectivo, deberá ser cumprimentada debidamente, no modelo Anexo II das presentes bases” e segundo se establece nas mesmas.</p> <p>(Pode ser obxecto de subsanación) Non acredita, xunto coa documentación presentada estar en posesión do DNI e titulación académica esixida (Base Xeral ptos. 6 a) e 6 b) e base Específica 5.1) “(...) a) Copia cotexada ou copia auténtica do Documento Nacional de Identidad ou documento equivalente. ” “(...) b) Copia cotexada ou copia auténtica da Titulación académica esixida nas bases específicas de cada convocatoria, ou documentación acreditativa de estar en condicións de obtela...” “(...) Bacharelato, Técnico/a (Formación Profesional Grao Medio), Formación Profesional Segundo Grao (FP II) ou equivalente.....”</p> <p>(Pode ser obxecto de subsanación)</p>
5	CASERIO LEYES JESUS	NO EXENTA (Prazo de 10 días hábiles para subsanación segundo punto 4 f) bases xerais e punto 5.2 das bases específicas, deberá presentarse copia cotexada ou copia auténtica, que serán valorados no suposto de que se presente no prazo establecido a documentación necesaria para poder ser admitido, posto que figura nesta lista provisional como excluído.)	<p>Non cumprimentar debidamente o Anexo II (Base Xeral pto. 5.4): “(...)Cumprimentación. A solicitude de participación no proceso selectivo, deberá ser cumprimentada debidamente, no modelo Anexo II das presentes bases” e segundo se establece nas mesmas.</p> <p>(Pode ser obxecto de subsanación) Non acredita, xunto coa documentación presentada estar en posesión do DNI e titulación académica esixida (Base Xeral ptos. 6 a) e 6 b) e base Específica 5.1) “(...) a) Copia cotexada ou copia auténtica do Documento Nacional de Identidad ou documento equivalente. ” “(...) b) Copia cotexada ou copia auténtica da Titulación académica esixida nas bases específicas de cada convocatoria, ou documentación acreditativa de estar en condicións de obtela...” “(...) Bacharelato, Técnico/a (Formación Profesional Grao Medio), Formación Profesional Segundo Grao (FP II) ou equivalente...”</p> <p>(Pode ser obxecto de subsanación)</p>
6	CHAO PARAPAR MAIKEL	EXENTA	<p>Non cumprimentar debidamente o Anexo II (Base Xeral pto. 5.4): “(...)Cumprimentación. A solicitude de participación no proceso selectivo, deberá ser cumprimentada debidamente, no modelo Anexo II das presentes bases” e segundo se establece nas mesmas.</p> <p>(Pode ser obxecto de subsanación)</p>

Nº	APELIDOS E NOME	PROBA DE GALEGO	MOTIVO DE EXCLUSIÓN
7	DÍAZ CUBA MARIA DEL MAR	EXENTA	Non cumprimentar debidamente o Anexo II (Base Xeral pto. 5.4): "(...)Cumprimentación. A solicitude de participación no proceso selectivo, deberá ser cumprimentada debidamente, no modelo Anexo II das presentes bases" e segundo se establece nas mesmas. (Pode ser obxecto de subsanación)
8	FERNÁNDEZ CANDIA DIANA	EXENTA	Non cumprimentar debidamente o Anexo II (Base Xeral pto. 5.4): "(...)Cumprimentación. A solicitude de participación no proceso selectivo, deberá ser cumprimentada debidamente, no modelo Anexo II das presentes bases" e segundo se establece nas mesmas. (Pode ser obxecto de subsanación)
9	FRAGA GONZÁLEZ MARÍA MILAGROS	EXENTA	Non cumprimentar debidamente o Anexo II (Base Xeral pto. 5.4): "(...)Cumprimentación. A solicitude de participación no proceso selectivo, deberá ser cumprimentada debidamente, no modelo Anexo II das presentes bases" e segundo se establece nas mesmas. (Pode ser obxecto de subsanación)
10	HOLGADO BULLÓN JOSÉ JUAN	NON EXENTA (Prazo de 10 días hábiles para subsanación segundo punto 4 f) bases xerais e punto 5.2 das bases específicas, deberá presentarse copia cotexada ou copia auténtica, que serán valorados no suposto de que se presente no prazo establecido a documentación necesaria para poder ser admitido, posto que figura nesta lista provisional como excluído.)	Non acredita, xunto coa documentación presentada estar en posesión do DNI e titulación académica esixida (Base Xeral ptos. 6 a) e 6 b) e base Específica 5.1) "(...) a) Copia cotexada ou copia auténtica do Documento Nacional de Identidad ou documento equivalente. " "(...) b) Copia cotexada ou copia auténtica da Titulación académica esixida nas bases específicas de cada convocatoria, ou documentación acreditativa de estar en condicións de obtela... " "(...)Bacharelato, Técnico/a (Formación Profesional Grao Medio), Formación Profesional Segundo Grao (FP II) ou equivalente....." (Pode ser obxecto de subsanación)

Nº	APELIDOS E NOME	PROBA DE GALEGO	MOTIVO DE EXCLUSIÓN
11	MARTUL ROSENDE TANIA	<p>NON EXENTA (Prazo de 10 días hábiles para subsanación segundo punto 4 f) bases xerais e punto 5.2 das bases específicas, deberá presentarse copia cotexada ou copia auténtica, que serán valorados no suposto de que se presente no prazo establecido a documentación necesaria para poder ser admitido, posto que figura nesta lista provisional como excluído.)</p>	<p>Non acredita, xunto coa documentación presentada estar en posesión do DNI e titulación académica esixida (Base Xeral ptos. 6 a) e 6 b) e base Específica 5.1) “(...) a) Copia cotexada ou copia auténtica do Documento Nacional de Identidad ou documento equivalente.” “(...) b) Copia cotexada ou copia auténtica da Titulación académica esixida nas bases específicas de cada convocatoria, ou documentación acreditativa de estar en condicións de obtela...” “(...) Bacharelato, Técnico/a (Formación Profesional Grao Medio), Formación Profesional Segundo Grao (FP II) ou equivalente.....” (Pode ser obxecto de subsanación)</p>
12	MÉNDEZ RODRÍGUEZ ALICIA ISABEL	<p>EXENTA</p>	<p>Non cumprimentar debidamente o Anexo II (Base Xeral pto. 5.4): “(...) Cumprimentación. A solicitude de participación no proceso selectivo, deberá ser cumprimentada debidamente, no modelo Anexo II das presentes bases” e segundo se establece nas mesmas. (Pode ser obxecto de subsanación)</p>
13	OTERO ABAD XIANA	<p>NON EXENTA (Prazo de 10 días hábiles para subsanación segundo punto 4 f) bases xerais e punto 5.2 das bases específicas, deberá presentarse copia cotexada ou copia auténtica, que serán valorados no suposto de que se presente no prazo establecido a documentación necesaria para poder ser admitido, posto que figura nesta lista provisional como excluído.)</p>	<p>Non acredita, xunto coa documentación presentada estar en posesión do DNI e titulación académica esixida (Base Xeral ptos. 6 a) e 6 b) e base Específica 5.1) “(...) a) Copia cotexada ou copia auténtica do Documento Nacional de Identidad ou documento equivalente.” “(...) b) Copia cotexada ou copia auténtica da Titulación académica esixida nas bases específicas de cada convocatoria, ou documentación acreditativa de estar en condicións de obtela...” “(...) Bacharelato, Técnico/a (Formación Profesional Grao Medio), Formación Profesional Segundo Grao (FP II) ou equivalente.....” (Pode ser obxecto de subsanación)</p>

Nº	APELIDOS E NOME	PROBA DE GALEGO	MOTIVO DE EXCLUSIÓN
14	PAZ PEREIRA BIBIANA	EXENTA	<p>Non cumprimentar debidamente o Anexo II (Base Xeral pto. 5.4): "(...)Cumprimentación. A solicitude de participación no proceso selectivo, deberá ser cumprimentada debidamente, no modelo Anexo II das presentes bases" e segundo se establece nas mesmas.</p> <p>(Pode ser obxecto de subsanación)</p>
15	PEÑA VARGAS ANABEL	EXENTA	<p>Non cumprimentar debidamente o Anexo II (Base Xeral pto. 5.4): "(...)Cumprimentación. A solicitude de participación no proceso selectivo, deberá ser cumprimentada debidamente, no modelo Anexo II das presentes bases" e segundo se establece nas mesmas.</p> <p>(Pode ser obxecto de subsanación)</p>
16	PEREZ MARTINEZ MARIA GUADALUPE	<p>NON EXENTA</p> <p>(Prazo de 10 días hábiles para subsanación segundo punto 4 f) bases xerais e punto 5.2 das bases específicas, deberá presentarse copia cotexada ou copia auténtica, que serán valorados no suposto de que se presente no prazo establecido a documentación necesaria para poder ser admitido, posto que figura nesta lista provisional como excluído.)</p>	<p>Non acredita, xunto coa documentación presentada estar en posesión do DNI e titulación académica esixida (Base Xeral ptos. 6 a) e 6 b) e base Específica 5.1) "(...)</p> <p>a) Copia cotexada ou copia auténtica do Documento Nacional de Identidad ou documento equivalente. " "(...)</p> <p>b) Copia cotexada ou copia auténtica da Titulación académica esixida nas bases específicas de cada convocatoria, ou documentación acreditativa de estar en condicións de obtela..." "(...)Bacharelato, Técnico/a (Formación Profesional Grao Medio), Formación Profesional Segundo Grao (FP II) ou equivalente</p> <p>(Pode ser obxecto de subsanación)</p>
17	PINAL MOREIRA ELVIRA	<p>NON EXENTA</p> <p>(Prazo de 10 días hábiles para subsanación segundo punto 4</p>	<p>Non acredita, xunto coa documentación presentada estar en posesión do DNI e titulación académica esixida (Base Xeral ptos. 6 a) e 6 b) e base Específica 5.1) "(...)</p> <p>a) Copia cotexada ou copia auténtica do Documento Nacional de Identidad ou</p>

Nº	APELIDOS E NOME	PROBA DE GALEGO	MOTIVO DE EXCLUSIÓN
		<p>f) bases xerais e punto 5.2 das bases específicas, deberá presentarse copia cotexada ou copia auténtica, que serán valorados no suposto de que se presente no prazo establecido a documentación necesaria para poder ser admitido, posto que figura nesta lista provisional como excluído.)</p>	<p>documento equivalente. ” “(...)</p> <p>b) Copia cotexada ou copia auténtica da Titulación académica esixida nas bases específicas de cada convocatoria, ou documentación acreditativa de estar en condicións de obtela... ” “(...)Bacharelato, Técnico/a (Formación Profesional Grao Medio), Formación Profesional Segundo Grao (FP II) ou equivalente.....”</p> <p>(Pode ser obxecto de subsanación)</p>
18	RODRÍGUEZ BALTAR MARÍA ALMUDENA	EXENTA	<p>Non cumprimentar debidamente o Anexo II (Base Xeral pto. 5.4): “(...)Cumprimentación. A solicitude de participación no proceso selectivo, deberá ser cumprimentada debidamente, no modelo Anexo II das presentes bases” e segundo se establece nas mesmas.</p> <p>(Pode ser obxecto de subsanación)</p> <p>Non acredita, xunto coa documentación presentada estar en posesión do DNI e titulación académica esixida (Base Xeral ptos. 6 a) e 6 b) e base Específica 5.1) “(...)</p> <p>a) Copia cotexada ou copia auténtica do Documento Nacional de Identidad ou documento equivalente. ” “(...)</p> <p>b) Copia cotexada ou copia auténtica da Titulación académica esixida nas bases específicas de cada convocatoria, ou documentación acreditativa de estar en condicións de obtela... ” “(...)Bacharelato, Técnico/a (Formación Profesional Grao Medio), Formación Profesional Segundo Grao (FP II) ou equivalente.....”</p> <p>(Pode ser obxecto de subsanación)</p>
19	SAN ISIDRO VAZQUEZ MARTA	EXENTA	<p>Non acredita, xunto coa documentación presentada estar en posesión do DNI e titulación académica esixida (Base Xeral ptos. 6 a) e 6 b) e base Específica 5.1) “(...)</p> <p>a) Copia cotexada ou copia auténtica do Documento Nacional de Identidad ou documento equivalente. ” “(...)</p> <p>(Pode ser obxecto de subsanación)</p>

Nº	APELIDOS E NOME	PROBA DE GALEGO	MOTIVO DE EXCLUSIÓN
20	TEIJEIRO MURIAS MARÍA ISABEL	<p>NON EXENTA (Prazo de 10 días hábiles para subsanación segundo punto 4 f) bases xerais e punto 5.2 das bases específicas, deberá presentarse copia cotexada ou copia auténtica, que serán valorados no suposto de que se presente no prazo establecido a documentación necesaria para poder ser admitido, posto que figura nesta lista provisional como excluído.)</p>	<p>Non acredita, xunto coa documentación presentada estar en posesión do DNI e titulación académica esixida (Base Xeral ptos. 6 a) e 6 b) e base Específica 5.1) “(...) a) Copia cotexada ou copia auténtica do Documento Nacional de Identidad ou documento equivalente. ” “(...) b) Copia cotexada ou copia auténtica da Titulación académica esixida nas bases específicas de cada convocatoria, ou documentación acreditativa de estar en condicións de obtela...” “(...)Bacharelato, Técnico/a (Formación Profesional Grao Medio), Formación Profesional Segundo Grao (FP II) ou equivalente.....”</p> <p>(Pode ser obxecto de subsanación)</p>
21	VARELA CARBALLUDE EULALIA	<p>NON EXENTA (Prazo de 10 días hábiles para subsanación segundo punto 4 f) bases xerais e punto 5.2 das bases específicas, deberá presentarse copia cotexada ou copia auténtica, que serán valorados no suposto de que se presente no prazo establecido a documentación necesaria para poder ser admitido, posto que figura nesta lista provisional como excluído.)</p>	<p>Non acredita, xunto coa documentación presentada estar en posesión do DNI e titulación académica esixida (Base Xeral ptos. 6 a) e 6 b) e base Específica 5.1) “(...) a) Copia cotexada ou copia auténtica do Documento Nacional de Identidad ou documento equivalente. ” “(...) b) Copia cotexada ou copia auténtica da Titulación académica esixida nas bases específicas de cada convocatoria, ou documentación acreditativa de estar en condicións de obtela...” “(...)Bacharelato, Técnico/a (Formación Profesional Grao Medio), Formación Profesional Segundo Grao (FP II) ou equivalente.....”</p> <p>(Pode ser obxecto de subsanación)</p>
22	VARELA VARELA MARÍA VICTORIA	<p>NON EXENTA (Prazo de 10 días hábiles para subsanación segundo punto 4 f) bases xerais e</p>	<p>Non cumprimentar debidamente o Anexo II (Base Xeral pto. 5.4): “(...)Cumprimentación. A solicitude de participación no proceso selectivo, deberá ser cumprimentada debidamente, no modelo Anexo II das presentes bases” e segundo se establece nas</p>

Nº	APELIDOS E NOME	PROBA DE GALEGO	MOTIVO DE EXCLUSIÓN
		<p>punto 5.2 das bases específicas, deberá presentarse copia cotexada ou copia auténtica, que serán valorados no suposto de que se presente no prazo establecido a documentación necesaria para poder ser admitido, posto que figura nesta lista provisional como excluído.)</p>	<p>mesmas.</p> <p>(Pode ser obxecto de subsanación)</p> <p>Non acredita, xunto coa documentación presentada estar en posesión do DNI e titulación académica esixida (Base Xeral ptos. 6 a) e 6 b) e base Específica 5.1) “(...)</p> <p>a) Copia cotexada ou copia auténtica do Documento Nacional de Identidad ou documento equivalente.</p> <p>” “(...)</p> <p>b) Copia cotexada ou copia auténtica da Titulación académica esixida nas bases específicas de cada convocatoria, ou documentación acreditativa de estar en condicións de obtela...” “(...)Bacharelato, Técnico/a (Formación Profesional Grao Medio), Formación Profesional Segundo Grao (FP II) ou equivalente</p> <p>(Pode ser obxecto de subsanación)</p>

A publicación da lista provisional de admitidos/as e excluídos/as abrirá un prazo de (10) dez días hábiles a contar dende o día seguinte á publicación no Boletín Oficial da Provincia de Lugo, para que podan emendarse as deficiencias que en cada caso se indiquen. Esta lista provisional tamén se publicará no taboleiro de anuncios dixital, ao que se accede a través da páxina web municipal (www.viveiro.es), web municipal e taboleiro de anuncios físico do Concello.

SEGUNDO.- Vista a documentación presentada polos aspirantes para a acreditación de méritos e detectado que nalgúns supostos a documentación non cumpre cos requisitos establecidos nas bases para poder ser tida en conta (copia cotexada ou auténtica), resultando posible a súa subsanación, requírese aos seguintes aspirantes para que subsanen os méritos aportados mediante a copia auténtica ou cotexada, no prazo de dez días hábiles a contar dende o día seguinte a publicación desta lista provisional de admitidos/as e excluídos/as no Boletín Oficial da Provincia de Lugo.

APELIDOS E NOME	SUBSANACIÓN
<p>CARBALLAL SANCHEZ MARÍA</p>	<p>Prazo de 10 días hábiles para subsanación de méritos aportados copia cotexada ou auténtica, que serán valorados no suposto de que se presente no prazo establecido a documentación necesaria para poder ser admitido, posto que figura nesta lista provisional como excluído.</p>
<p>CARRODEGUAS TRASANCOS ANA BELÉN</p>	<p>Prazo de 10 días hábiles para subsanación de méritos aportados copia cotexada ou auténtica, que serán valorados no suposto de que se presente no prazo establecido a documentación necesaria para poder ser admitido, posto que figura nesta lista provisional como excluído.</p>

<p style="text-align: center;">CASERIO LEYES JESUS</p>	<p>Prazo de 10 días hábiles para subsanación de méritos aportados copia cotexada ou auténtica, que serán valorados no suposto de que se presente no prazo establecido a documentación necesaria para poder ser admitido, posto que figura nesta lista provisional como excluído.</p>
<p style="text-align: center;">CORNADO RODRIGUEZ LUCÍA</p>	<p>Prazo de 10 días hábiles para subsanación de méritos aportados, copia cotexada ou auténtica.</p>
<p style="text-align: center;">FEAL JIMENEZ NOELA</p>	<p>Prazo de 10 días hábiles para subsanación de méritos aportados, copia cotexada ou auténtica.</p>
<p style="text-align: center;">FERNÁNDEZ CANDIA DIANA</p>	<p>Prazo de 10 días hábiles para subsanación de méritos aportados copia cotexada ou auténtica, que serán valorados no suposto de que se presente no prazo establecido a documentación necesaria para poder ser admitido, posto que figura nesta lista provisional como excluído.</p>
<p style="text-align: center;">FIGUEIRAS FIGUEROA FRANCISCO JAVIER</p>	<p>Prazo de 10 días hábiles para subsanación de méritos aportados, copia cotexada ou auténtica.</p>
<p style="text-align: center;">HOLGADO BULLÓN JOSÉ JUAN</p>	<p>Prazo de 10 días hábiles para subsanación de méritos aportados copia cotexada ou auténtica, que serán valorados no suposto de que se presente no prazo establecido a documentación necesaria para poder ser admitido, posto que figura nesta lista provisional como excluído.</p>
<p style="text-align: center;">MARTUL ROSENDE TANIA</p>	<p>Prazo de 10 días hábiles para subsanación de méritos aportados copia cotexada ou auténtica, que serán valorados no suposto de que se presente no prazo establecido a documentación necesaria para poder ser admitido, posto que figura nesta lista provisional como excluído.</p>

<p style="text-align: center;">OTERO ABAD XIANA</p>	<p>Prazo de 10 días hábiles para subsanación de méritos aportados copia cotexada ou auténtica, que serán valorados no suposto de que se presente no prazo establecido a documentación necesaria para poder ser admitido, posto que figura nesta lista provisional como excluído.</p>
<p style="text-align: center;">PEÑA VARGAS ANABEL</p>	<p>Prazo de 10 días hábiles para subsanación de méritos aportados copia cotexada ou auténtica, que serán valorados no suposto de que se presente no prazo establecido a documentación necesaria para poder ser admitido, posto que figura nesta lista provisional como excluído.</p>
<p style="text-align: center;">PEREZ MARTINEZ MARIA GUADALUPE</p>	<p>Prazo de 10 días hábiles para subsanación de méritos aportados copia cotexada ou auténtica, que serán valorados no suposto de que se presente no prazo establecido a documentación necesaria para poder ser admitido, posto que figura nesta lista provisional como excluído.</p>
<p style="text-align: center;">PINAL MOREIRA ELVIRA</p>	<p>Prazo de 10 días hábiles para subsanación de méritos aportados copia cotexada ou auténtica, que serán valorados no suposto de que se presente no prazo establecido a documentación necesaria para poder ser admitido, posto que figura nesta lista provisional como excluído.</p>
<p style="text-align: center;">RAMOS SIABA MARÍA MAGDALENA</p>	<p>Prazo de 10 días hábiles para subsanación de méritos aportados, copia cotexada ou auténtica.</p>
<p style="text-align: center;">RODRÍGUEZ BALTAR MARÍA ALMUDENA</p>	<p>Prazo de 10 días hábiles para subsanación de méritos aportados copia cotexada ou auténtica, que serán valorados no suposto de que se presente no prazo establecido a documentación necesaria para poder ser admitido, posto que figura nesta lista provisional como excluído.</p>

<p style="text-align: center;">TEIJEIRO MURIAS MARÍA ISABEL</p>	<p>Prazo de 10 días hábiles para subsanación de méritos aportados copia cotexada ou auténtica, que serán valorados no suposto de que se presente no prazo establecido a documentación necesaria para poder ser admitido, posto que figura nesta lista provisional como excluído.</p>
<p style="text-align: center;">VARELA CARBALLUDE EULALIA</p>	<p>Prazo de 10 días hábiles para subsanación de méritos aportados copia cotexada ou auténtica, que serán valorados no suposto de que se presente no prazo establecido a documentación necesaria para poder ser admitido, posto que figura nesta lista provisional como excluído.</p>
<p style="text-align: center;">VARELA VARELA MARÍA VICTORIA</p>	<p>Prazo de 10 días hábiles para subsanación de méritos aportados copia cotexada ou auténtica, que serán valorados no suposto de que se presente no prazo establecido a documentación necesaria para poder ser admitido, posto que figura nesta lista provisional como excluído.</p>

Advertise que a non subsanación dos méritos aportados sen cumprir cos requisitos previstos nas bases determinará que os mesmos non sexan obxecto de valoración.

Contra esta resolución non cabe interposición de recurso por tratarse de un acto de trámite non cualificado, cabendo interposición de recurso contra a lista definitiva de admitidos e excluídos.

SEGUNDO.- Ordenar a publicación de dita Resolución de Alcaldía correxida no Boletín Oficial da Provincia de Lugo.

Mándoo e asínoo en Viveiro, a 21 de agosto de 2023.- A Alcaldesa, D^a María Loureiro García, Ante mín, A Secretaria, ós efectos do artigo 3.2 do Real Decreto 128/2018, D^a María Luz Balsa Rábade.

R. 2721

Anuncio

En cumprimento das previsións dos artigos 73 e 75 da Lei 7/1985, de 2 de abril, de Bases do Réxime Local (LBRL) públcase o acordo adoptado polo Pleno da Corporación en data 14 de agosto de 2023, que literalmente di:

Primeiro.- A aprobación dos seguintes cargos da Corporación que poderán desempeñarse en réxime de dedicacións exclusiva:

ALCALDÍA

CONCELLERÍA DELEGADA DE OBRAS, INFRAESTRUTURAS E MANTEMENTO NO MEDIO RURAL, PARQUES E XARDÍNS, CEMITERIO, MOBILIDADE, ACCESIBILIDADE E MEDIO AMBIENTE.

Segundo.- Establecer, en atención ó grado de responsabilidade dos cargos referidos no punto anterior, as seguintes retribucións:

Retribucións salariais:

Alcaldía: 43.500,00 euros de retribucións brutas totais anuais, a percibir en 14 mensualidades, con efectos retroactivos do 17 de xuño de 2023, data da toma de posesión do cargo; coa particularidade de que, do 17 de xuño ao 30 de xuño de 2023 só poderá percibirse o 50% do importe da dedicación e ser dada de alta na S.S. con esa porcentaxe, toda vez que a persoa que ostenta a Alcaldía consta de alta durante ese período cunha dedicación parcial na Deputación Provincial de Lugo.

Concellería delegada de obras, infraestruturas e mantemento no medio rural, parques e xardíns, cemiterio, mobilidade, accesibilidade e medio ambiente: 41.000,00 euros de retribucións brutas totais anuais, a percibir en 14 mensualidades.

A data de efectos das dedicacións da concellería delegada referida queda supeditada á existencia de consignación orzamentaria, que se habilitará mediante a corresponde modificación orzamentaria ou no momento da aprobación do orzamento correspondente ao exercicio 2023, surtindo efecto o presente acordo no momento da habilitación de consignación.

Actualizar e dar de alta as cuotas correspondentes da Seguridade Social, de acordo coas retribucións e particularidades referidas, atendendo así mesmo á condición suspensiva da eficacia do acordo segundo o punto anterior.

Terceiro.- As retribucións actualizaranse anualmente segundo se estableza na Lei de Orzamentos Xerais do Estado para o persoal ó servizo das entidades locais.

Cuarto.- O presente acordo será publicado no Boletín Oficial da Provincia e notificado ós membros da Corporación que ocupen os cargos para os que se establece o seu desempeño en réxime de dedicación exclusiva e parcial, aos efectos da manifestación, no seu caso, da aceptación expresa de dito réxime de dedicación exclusiva e parcial. No suposto de aceptación a mesma deberá comunicarse ó Pleno da Corporación na seguinte sesión. Para a aceptación deberá presentarse documentación acreditativa da inexistencia de incompatibilidades segundo o disposto no artigo 75 LRBL e 12, 13 ROF e Lei 53/1984, ou, no caso en que corresponda, a correspondente solicitude de declaración de compatibilidade.”

O que asino en Viveiro, 23 de agosto de 2023.- A Alcaldesa, María Loureiro García.

R. 2722

XOVE
Anuncio

APROBACIÓN DUNHA TAXA DE REPOSICIÓN ESPECÍFICA E OFERTA DE EMPREGO PÚBLICO PARA O ANO 2023 DO CONCELLO DE XOVE

Por Resolución de Alcaldía de data 23.08.2023 deste Concello, aprobouse unha taxa de reposición específica do cen por cen dos postos actualmente cubertos por persoal temporal, sexa este funcionario ou laboral, segundo o previsto no Plan de Ordenación de Recursos Humanos do Concello de Xove para a redución da temporalidade nos exercicios 2023-2026 e o artigo 20 Dos.4 da lei de orzamentos xerais do estado 2023, xunto a Oferta de emprego público para o ano 2023 co seguinte alcance:

OEP 2023 XOVE

PRAZAS POR QUENDA LIBRE

FUNCIONARIOS				
Denominación	Grupo/Subgrupo	Escala	Subescala	N.º de prazas
Arquitecto/a técnico/a	A2	Administración especial	Técnica	1
Técnico/a xurídico/a secretaría-intervención	A1	Administración especial	Técnica superior	1
Encargado/a xeral de obras	C1	Administración especial	Servizos especiais	1
TOTAL				3

LABORALES	
Denominación	N.º de Prazas
Informador/a turístico/a	2
Socorristas en espazos acuáticos naturais	3
Operario Servizos Múltiples	1
Oficial de Fontanería	1
Operario de Limpeza Viaria	1
Recepcionista Deportes	1
TOTAL	9

Contra a presente Resolución, que pon fin á vía administrativa, pode interpor alternativamente ou recurso de reposición potestativo ante a alcaldía, no prazo dun mes a contar desde o día seguinte ao da publicación do presente anuncio, de conformidade cos artigos 123 e 124 da Lei 39/2015, de 1 de outubro, do Procedemento Administrativo Común das Administracións Públicas, ou recurso contencioso-administrativo, ante o Xulgado do Contencioso-Administrativo de Lugo, no prazo de dous meses, a contar desde o día seguinte ao da recepción da presente notificación, de conformidade co artigo 46 da Lei 29/1998, de 13 de xullo, da Xurisdición Contencioso-Administrativa. Se se optase por interpor o recurso de reposición potestativo non poderá interpor recurso contencioso-administrativo ata que aquel sexa resolto expresamente ou se produciu a súa desestimación por silencio. Todo iso sen prexuízo de que poida interpor Vde. calquera outro recurso que puidese estimar máis conveniente ao seu dereito.

Xove 23 de agosto de 2023.- O Alcalde, Jose Demetrio Salgueiro Rapa.

R. 2723

Anuncio

APROBACIÓN DO PLAN DE ORDENACIÓN DE RECURSOS HUMANOS DO CONCELLO DE XOVE PARA A REDUCIÓN DA TEMPORALIDADE 2023-2026

Por Resolución de Alcaldía de data 23.08.2023 deste Concello, aprobouse Plan de Ordenación de Recursos Humanos do Concello de Xove para a redución da temporalidade nos exercicios 2023-2026 que se somete a publicación:

PLAN DE ORDENACIÓN DE RECURSOS HUMANOS DO CONCELLO DE XOVE PARA A REDUCIÓN DA TEMPORALIDADE 2023-2026

1. INTRODUCCIÓN.

A Constitución Española, no seu artigo 103, establece que o obxectivo fundamental da Administración Pública é servir ao interese xeral e que ese obxectivo lógrese con garantía de obxectividade e imparcialidade e con sometemento ao principio de eficacia.

Neste sentido o artigo 69 do Real Decreto Legislativo 5/2015, do 30 de outubro, polo que se aproba o Texto Refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público (en diante TREBEP), determina que a planificación dos recursos humanos sempre debe ter como obxectivo “*contribuír á consecución da eficacia na prestación dos servizos e da eficiencia na utilización dos recursos económicos dispoñibles mediante a dimensión adecuada dos seus efectivos*”, que entre outras medidas, supón dimensionar adecuadamente o persoal municipal.

A modernización e mellora da Administración Pública é un obxectivo permanente necesario para dar cumprimento ao devandito mandato, que non pode alcanzarse sen unha adecuada xestión do principal activo co que conta a Administración, como é o seu persoal, para o que é necesario implementar políticas de dotación de efectivos de carácter permanente que cubran as necesidades dos distintos servizos e limiten a temporalidade á atención de necesidades conxunturais.

Iso resulta ademais do disposto pola Directiva 1999/70 CE do Consello, do 28 de xuño de 1999, relativa ao Acordo Marco da CES, a UNICE e o CEEP sobre o contrato de duración determinada, (en diante, o Acordo Marco), que destaca no seu preámbulo a preeminencia da contratación indefinida como «*forma máis común de relación laboral*» mellorando a calidade do traballo de duración determinada e evitando os abusos derivados da utilización de sucesivos contratos ou relacións laborais de duración determinada.

Para iso a cláusula 4.^a do Acordo Marco establece a equiparación das condicións de traballo entre persoal temporal e fixo con base no principio de non discriminación, salvo existencia de causas obxectivas que xustifiquen unha diferenza no réxime xurídico de ámbalas clases de persoal e a cláusula 5.^a do Acordo Marco prevé a adopción de medidas destinadas a evitar a utilización abusiva de contratos ou relacións laborais temporais.

Para reducir a temporalidade nas Administracións públicas e como consecuencia dos Acordos asinados entre o Goberno de España e as Organizacións Sindicais máis representativas no ámbito da Administración Pública, contempláronse na Lei 3/2017, do 27 de xuño, de Orzamentos Xerais do Estado para o ano 2017 e na Lei 6/2018, do 3 de xullo, de Orzamentos Xerais do Estado, para o ano 2018, senllos procesos de estabilización e consolidación.

E por último a Lei 20/2021 do 28 de decembro de medidas urxentes para a redución da temporalidade no emprego público deseñou un conxunto de medidas de reforma da figura do funcionario interino, unha serie de procesos de estabilización co obxectivo de que a taxa de cobertura temporal se sitúe por baixo do oito por cento das prazas estruturais.

Anudado a este obxectivo a Lei 31/2022 do 23 de decembro de Orzamentos Xerais do Estado para o ano 2023, dispuxo no seu artigo 20.Dous apartado 4 que se poderá autorizar, con carácter extraordinario, unha taxa específica para dar cumprimento do obxectivo previsto na Lei 20/2021, do 28 de decembro, de medidas urxentes para a redución da temporalidade no emprego público, que a temporalidade no emprego público non supere o 8 por cento das prazas de natureza estrutural en cada un dos seus ámbitos, sempre que veña xustificando de acordo co instrumento de planificación plurianual con que deberá contar.

Por outra banda, o estudo do persoal municipal lanza os seguintes datos:

PLAZAS RESERVADAS A FUNCIONARIO	PLAZAS PROVISTAS POR FUNCIONARIO INTERINO	% TEMPORALIDADE
15	6	40,00 %

PLAZAS RESERVADAS A PERSOAL LABORAL	PLAZAS PROVISTAS POR PERSOAL LABORAL TEMPORAL	% TEMPORALIDADE
73	18	25,35 %

Resulta por tanto necesario abordar un conxunto de medidas que permitan tanto a redución da temporalidade como a adecuada substitución e substitución dos empregados públicos do persoal municipal.

2. ANTECEDENTES.

De conformidade co artigo 69.2.e) do TREBEP, onde se contempla a posibilidade que as Administracións Públicas prevexan a incorporación de recursos humanos a través das súas Ofertas de emprego público, de acordo co establecido no artigo 70 da mesma norma e co obxectivo de cumprir coa esixencia legal de que a taxa de temporalidade no Concello de Xove se sitúe por baixo do 8%, é necesaria a redacción e aprobación do presente Plan de Ordenación de Recursos Humanos para contar así cun instrumento adecuado para a correcta planificación dos seus recursos humanos en orde a lograr o devandito obxectivo.

O artigo 19.6 da Lei 3/2017, do 27 de xuño, de Orzamentos Xerais do Estado para o ano 2017, que estableceu que *“as Administracións...ademais da taxa resultante do apartado Uno.2 e 3, poderán dispoñer dunha taxa adicional para estabilización de emprego temporal que incluírá ata o 90 por cento das prazas que, estando dotadas orzamentariamente, estivesen ocupadas de forma temporal e ininterrompidamente polo menos nos tres anos anteriores ao 31 de decembro de 2016”*, establecendo no seu inciso final que *“as administracións públicas, poderán dispoñer nos exercicios 2017 a 2019 dunha taxa adicional para a estabilización de emprego temporal daquelas prazas que, nos termos previstos na disposición transitoria cuarta do texto refundido do Estatuto Básico do Emprego Público, estean dotadas orzamentariamente e, dende unha data anterior ao 1 de xaneiro de 2005, viñesen estando ocupadas ininterrompidamente de forma temporal”*.

O artigo 19. Un da Lei 6/2018, do 3 de xullo, de Orzamentos Xerais do Estado para o ano 2018, dispuxo no seu apartado 9 que *“ademais do establecido no artigo 19.un.6 da Lei 3/2017, do 27 de xuño, de Orzamentos Xerais do Estado para o ano 2017, autorízase unha taxa adicional para a estabilización de emprego temporal que*

incluirá as prazas de natureza estrutural que, estando dotadas orzamentariamente, estivesen ocupadas de forma temporal e ininterrompidamente polo menos nos tres anos anteriores ao 31 de decembro de 2017 nos seguintes sectores e colectivos: persoal dos servizos de administración e servizos xerais, de investigación, de saúde pública e inspección médica así como outros servizos públicos. Nas Universidades Públicas, só estará incluído o persoal de administración e servizos.

As ofertas de emprego que articulen estes procesos de estabilización, deberán aprobarse e publicarse nos respectivos Diarios Oficiais nos exercicios 2018 a 2020 e serán coordinados polos Departamentos ministeriais competentes”.

Por Decreto de Alcaldía nº 2022-0380 de data 04.05.2022, aprobouse en execución da Lei 20/2021 do 28 de decembro de medidas urxentes para a redución da temporalidade no emprego público a Oferta de Emprego Público que articula os procesos de Estabilización de Emprego Temporal da Lei 20/2021 do 28 de decembro, no ámbito do Concello de Xove.

Conforme aos datos obrantes a data 09.08.2023 de agosto de 2023 no Departamento de Recursos Humanos do Concello de Xove, e de acordo coa plantilla que acompaña ao Orzamento deste Concello para 2023, a taxa de temporalidade, entendida como o % de emprego temporal con respecto ao número total de postos ocupados, tal e como xa foi exposto, alcanza o 40,00 % no ámbito do persoal funcionario e o 25,35 % no ámbito do persoal laboral.

3. MARCO LEGAL.

- a. Lei 2/2015, do 29 de abril, do emprego público de Galicia (LEPG).
- b. Lei 27/2013, do 27 de decembro, de racionalización e sustentabilidade da Administración Local.
- c. Real Decreto Legislativo 5/2015, do 30 de outubro, por o que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público.
- d. Lei 3/2017, do 27 de xuño, de Orzamentos Xerais do Estado para o ano 2017. h. Lei 6/2018, do 3 de xullo, de Orzamentos Xerais do Estado para o ano 2018.
- e. Lei 20/2021, do 28 de decembro, de medidas urxentes para a redución da temporalidade no emprego público.
- f. Lei 31/2022 do 23 de decembro, de Orzamentos Xerais do Estado para o ano 2023.
- g. Real Decreto Legislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores.
- h. Real Decreto Legislativo 781/1986 do 18 de abril, polo que se aproba o texto refundido das Disposicións Legais Vixentes en materia de Réxime Local.

4. ALCANCE

O presente Plan de Ordenación de Recursos Humanos do Concello de Xove non supoñerá necesariamente un incremento do gasto debido a que, por unha banda a estabilización de emprego temporal soamente, articula o procedemento para a cobertura definitiva de prazas de natureza estrutural que están a ser ocupadas por empregados públicos temporais, o que non implica aumento real do gasto.

Ademais, o resto de medidas que se contemplan van dirixidas a dar cumprimento ás disposicións legais vixentes sobre o emprego temporal e a deseñar unha estratexia de utilización dos nomeamentos temporais que non eleve a taxa de temporalidade por encima do 8% e sexa compatible coa lexislación aplicable.

As medidas destinadas á substitución dos empregados públicos que van xubilarse nos próximos anos tampouco deberán supoñer necesariamente incremento do gasto xa que os empregados públicos que se xubilan adoitan ter unhas retribucións superiores aos que lles substitúen, por efecto da antigüidade.

Por último as medidas destinadas a permitir a implantación ou ampliación de novos servizos aínda que se que conleven incremento de gasto temos que entender que resultan imprescindibles de acordo ao disposto no artigo 126.2.b) do Real Decreto Legislativo 781/1986 do 18 de abril, polo que se aproba o texto refundido das Disposicións Legais Vixentes en materia de Réxime Local, tal e como vén sendo contemplado polas distintas Leis de Orzamentos Xerais do Estado (Por exemplo, o artigo 20.tres apartado 4, letra f) da Lei 31/2022 do 23 de decembro de Orzamentos Xerais do Estado)

5. MEDIDAS

5.1 PROCESOS DE ESTABILIZACION

De conformidade co disposto na Lei 20/2021, do 28 de decembro, de medidas urxentes para a redución da temporalidade no emprego público, en desenvolvemento do Decreto de Alcaldía nº 2022-0380 de data 04.05.2022, polo que se aprobou a Oferta de Emprego Público que articulan os procesos de Estabilización de Emprego Temporal en execución das convocatorias para a provisión de prazas que desenvolven a mesma, o Concello de Xove procederá a resolver os citados procesos selectivos conforme ás bases que foron aprobadas e publicadas.

No momento de aprobación do presente plan restan por finalizar o seguintes procesos de estabilización:

- Tres (3) prazas de auxiliar administrativo, pendente de aprobación da lista provisional de admitidos e excluídos.
- Unha (1) praza de educador/a social, pendente de aprobación da lista provisional de admitidos e excluídos.
- Unha (1) praza de pintor, pendente de aprobación da lista provisional de admitidos e excluídos.
- Seis (6) prazas de limpeza de instalacións, en fase de emenda unha vez publicada a lista provisional de admitidos e excluídos.

Este procedemento extraordinario e único, por dispoñelo así a Lei 20/2021, do 28 de decembro, de medidas urxentes para a redución da temporalidade no emprego público deberá finalizar antes do 31 de decembro do 2024 por imperativo legal, pero a vontade deste Concello é resolvelo no menor prazo posible polo que as ditas prazas non se incluírán na OEP 2023.

5.2 OFERTAS DE EMPREGO PÚBLICO E OUTRAS MEDIDAS.

A) OFERTAS DE EMPREGO.

Co obxectivo de reducir a taxa de temporalidade por baixo do 8,00 % e en aplicación do presente Plan de Ordenación de Recursos Humanos, o Concello de Xove, incluírá na súa Oferta de Emprego Público, sempre que a lexislación o permita e non computen para os efectos da taxa de reposición, aquelas prazas que estando incluídas na plantilla contén co correlativo posto na vixente relación de postos de traballo, e se atopen vacantes sendo ocupadas de forma temporal por estimarse que era necesaria a súa cobertura por funcionario interino o persoal laboral temporal.

Tamén se incluírán prazas vacantes cando existan nomeamentos temporais que denoten a existencia de necesidades estruturais ben polo seu propio carácter ou ben pola reiteración na utilización de nomeamentos temporais para cubrir as devanditas necesidades, diferenciando as mesmas a efectos do cálculo da taxa de reposición, das que se computen como consecuencia da taxa de reposición de efectivos ordinaria.

O volume de prazas ofertadas deberá permitir a redución da taxa de temporalidade por baixo do 8% durante o período de vixencia deste plan de ordenación, debendo tenderse a unha porcentaxe de temporalidade o máis baixo posible que dadas as dimensión desta administracións podería chegar a ser do 0%.

As ofertas incluírán as prazas necesarias para facilitar a adecuada reposición dos empregados públicos que accedesen á xubilación e así mesmo no caso de implantación, xa que logo cunha taxa de temporalidade do 0% ou preto do mesmo, non será difícil lograr a ordinaria taxa de reposición de efectivos sempre que a mesma se manteña en torno ao 100%.

B) PROCESOS SELECTIVOS:

O Concello de Xove convocará os procesos selectivos para a execución da Oferta Pública de Emprego nos tres anos naturais seguintes a aquel no que se aproben estas de conformidade co previsto no artigo 70 do TREBEP, coincidindo coa vixencia do presente plan..

C) NOMEAMENTOS TEMPORAIS.

- FUNCIONARIOS.

O Concello de Xove limitará os nomeamentos temporais por interinidade a aqueles supostos nos que as razóns de urxencia e necesidade debidamente acreditadas, fagan necesaria a utilización desta figura ben para cubrir prazas vacantes ou ben para a substitución transitoria dos titulares, e sempre de acordo co vixente regulación do TREBEP así como da LEPG..

Os nomeamentos por programas ou figuras equivalentes serán utilizados de forma excepcional, previa xustificación da súa necesidade e condicionaranse a que a taxa de temporalidade non supere o 8% tendo en conta a duración prevista dos mesmos.

- LABORAIS.

A recente aprobación do Real Decreto-Lei 32/2021, do 28 de decembro, de medidas urxentes para a reforma laboral, a garantía da estabilidade no emprego e a transformación do mercado de traballo, veu a supoñer un cambio radical no réxime da contratación temporal neste país, pasando a ser configurada de forma moi limitada no seu alcance, o que ten incidencia directa nas administracións locais cando actúen como empregador.

O RDlei 32/2021, de 28 decembro, modificou o Real Decreto Lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores para xeneralizar a contratación indefinida e limitar a temporalidade.

A reforma aborda as causas que xustifican o recurso á contratación de duración determinada, limitadas ás circunstancias da produción; á substitución de persoa traballadora; contratos no marco dos fondos Next Generation ou ben dentro da disposición adicional novena do texto refundido da lei de emprego, suprimindo os contratos para obra ou servizo determinado e establecendo as novas regras sobre concatenación de contratos,

tamén referidas á cobertura dun posto de traballo. Establécese tamén unha nova regulación dos contratos formativos e dos contratos fixos discontinuos. Ademais, no sector da construción regúlase o novo contrato indefinido adscrito a obra.

No ámbito das Administracións Públicas, esta norma debe harmonizarse coas disposicións da Lei 20/2021, de 28 de decembro, de medidas urxentes para a redución da temporalidade no emprego público, con incidencia sobre o *Texto Refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público*, aprobado polo Real Decreto Lexislativo 5/2015, do 30 de outubro, así como na Lei 7/2015, de 29 de abril, de *Emprego Público de Galicia*, o título VII da Lei 7/1985, de 2 de abril, reguladora das bases do réxime local e restante normativa concordante.

Consonte a nova redacción do "artigo 15.1 do ET a contratación laboral presúmese sempre e en todo caso indefinida", o que resulta de especial interese, xa que calquera contratación temporal que se poda presumir en fraude de lei dará lugar en opinión do agora informante a a espera do pronunciamento dos nosos tribunais, á transformación do contrato en indefinido-non fixo con independencia da duración inicial de dito vínculo contractual.

Á vista da realidade xurídica descrita, o concello de Xove ven de modificar a súa relación de postos de traballo, así como, a súa plantilla para crear os postos e prazas de natureza fixa discontinua propias dos servizos que presta, en concreto os de socorrismo e de información turística. Dito o anterior, non será infrecuentes para atender a demandas derivadas de baixas laborais ou outras continxencias, que esta administración deba acudir á contratación laboral temporal por substitución, así como, no seu caso as contratacións de persoal laboral temporal financiadas con fondos europeos ou realizadas en execución de programas de fomento do emprego, sendo preciso que esta clase de contratacións sexa o máis limitada posible a fin de evitar unha repentina subida da taxa de temporalidade desta administración.

6. CUSTOS ECONÓMICOS.

O Plan de Ordenación de Recursos Humanos elaborado polo Concello de Xove, como instrumento necesario para dar cumprimento ás obrigacións legais en materia de consolidación e estabilización do emprego temporal, eliminación da figura do indefinido non fixo e reducir a taxa de temporalidade a niveis adecuados, non debe supoñer un incremento orzamentario para o Concello, ao ofertarse prazas que xa veñen sendo obxecto de cobertura.

7. XENCIA.

O presente plan conta cunha vixencia prevista de tres anos, en lóxica coherencia co prazo de execución das ofertas de emprego público previsto no artigo 70 do TREBEP.

Contra a presente Resolución, que pon fin á vía administrativa, pode interpor alternativamente ou recurso de reposición potestativo ante a alcaldía, no prazo dun mes a contar desde o día seguinte ao da publicación do presente anuncio, de conformidade cos artigos 123 e 124 da Lei 39/2015, de 1 de outubro, do Procedemento Administrativo Común das Administracións Públicas, ou recurso contencioso-administrativo, ante o Xulgado do Contencioso-Administrativo de Lugo, no prazo de dous meses, a contar desde o día seguinte ao da recepción da presente notificación, de conformidade co artigo 46 da Lei 29/1998, de 13 de xullo, da Xurisdición Contencioso-Administrativa. Se se optase por interpor o recurso de reposición potestativo non poderá interpor recurso contencioso-administrativo ata que aquel sexa resolto expresamente ou se produciu a súa desestimación por silencio. Todo iso sen prexuízo de que poida interpor Vde. calquera outro recurso que puidese estimar máis conveniente ao seu dereito.

Xove ,23 de agosto de 2023.- O Alcalde, Jose Demetrio Salgueiro Rapa.

R. 2724

MINISTERIO PARA A TRANSICIÓN ECOLÓXICA E O RETO DEMOGRÁFICO

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

Anuncio

INFORMACIÓN PÚBLICA

A/27/42960

Consellería do Medio Rural - Servizo de Infraestruturas Agrarias con N.I.F. S1511001H, solicita autorización para efectuar obras dentro del Dominio público hidráulico y la Zona de Policía de varios cauces.

Las actuaciones consistirán en la ejecución de las actuaciones contempladas en la "Separata do proxecto de rede de camiños, canles de drenaxe e obras de paso da zona de reestructuración parcelaria de Triabá (Castro de Rei, Lugo), en la zona de policía de varios cauces, T.M. de Castro de Rei (Lugo).

Lo que se hace público para general conocimiento por un plazo de UN (1) MES, contado a partir del siguiente a la fecha de publicación del presente anuncio en 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 plazo indicado, dirigidas a la Confederación Hidrográfica del Miño-Sil, O.A., ante este Organismo, el Ayuntamiento de Castro de Rei, o a través de cualquiera de los medios o registros previstos en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Se hace constar que el expediente estará de manifiesto para su consulta en las oficinas de la Confederación Hidrográfica del Miño-Sil, O.A. (Comisaría de Aguas, Ronda de la Muralla, 131 - 2º Planta - 27001 - LUGO).

En el supuesto de que se optase por el acceso presencial, se recomienda solicitar cita previa para acudir a nuestras oficinas con objeto de poder garantizar su atención.

EL JEFE DEL SERVICIO, José Miguel Veigas Méndez.

R. 2725

USTG