



XUNTA DE GALICIA

XEFATURA TERRITORIAL DA CONSELLERÍA DE ECONOMÍA E INDUSTRIA DE LUGO

Anuncio

Resolución do 5 de xaneiro de 2015 da Xefatura Territorial de Lugo, pola que se somete a información pública a petición de autorización administrativa previa e de construción dunha instalación eléctrica no concello de Ribas de Sil (Expediente IN407A 2014/52-2-8188-AT)

Para os efectos previstos na Lei 24/2013 do 26 de decembro (BOE nº. 310) do sector eléctrico, e no título VII do Real decreto 1955/2000, do 1 de decembro, (BOE nº. 310) polo que se regulan as actividades de transporte, distribución, comercialización, subministración e procedementos de autorización de instalacións de enerxía eléctrica, sométese a información pública a petición de autorización administrativa previa e de construción da instalación eléctrica que se describe:

- Solicitante: Avimoa S.C.
- Domicilio Social: Outeiro 6- San Clodio-Ribas de Sil
- Denominación: L.M.T. C.T. e R.B.T. para suministro a granxa.
- Situación: concello de Ribas de Sil
- Características Técnicas:

1-Liña de media tensión aérea a 20Kv con orixe no apoio existente nº 50 correspondente á LMTA SEQ-807 e final nun paso aéreo a soterrado proxectado nº 1, cunha lonxitude de 44 metros en condutor tipo LA-56.

2-Liña de media tensión soterrada a 20 Kv con orixe no paso aéreo a soterrado proxectado nº 1 e final no paso aéreo a soterrado proxectado nº 2, cunha lonxitude de 760 metros en condutor RHZ1-150mm.

3-Liña de media tensión aérea a 20Kv con orixe no paso aéreo a soterrado proxectado nº 2 e final no CTI proxectado, cunha lonxitude de 49 metros en condutor tipo LA-56.

4-Centro de Transformación Intemperie sobre apoio de formigón, cunha potencia de 160 Kva e unha relación de transformación de 20.000/400-230V.

5-Liña de baixa tensión soterrada, con orixe no CTI e final na caixa de protección e medida, cunha lonxitude de 6 metros.

Todas aquelas persoas ou entidades que se consideren afectadas poderán examinar o proxecto e presentar as súas alegacións, nesta xefatura territorial, sita na Rolda da Muralla nº. 70-baixo 2- Lugo, no prazo de vinte días a partir do seguinte ao da última publicación desta resolución.

Lugo, 5 de xaneiro de 2015.- A xefa territorial, **P. A. (Art. 30.3 do Decreto 110/2013, do 4 de xullo) O xefe do Servizo de Administración Industrial Alvaro Rodríguez Vázquez Pilar Fernández López**

R. 0049

XEFATURA TERRITORIAL DA CONSELLERÍA DE TRABALLO E BENESTAR DE LUGO

Anuncio

CONVENIO COLECTIVO DO PERSOAL LABORAL DO EXCMO. CONCELLO DE XOVE.

CAPÍTULO 1.- DISPOSICIÓN XERAIS

ARTIGO 1.- DETERMINACIÓN DAS PARTES

ARTIGO 2.- ÁMBITO PERSOAL

ARTIGO 3.- ÁMBITO FUNCIONAL

ARTIGO 4.- ÁMBITO TERRITORIAL

ARTIGO 5.- ÁMBITO TEMPORAL E DENUNCIA

ARTIGO 6.- COMISIÓN PARITARIA
ARTIGO 7.- INDIVISIBILIDADE DO CONVENIO
ARTIGO 8.- PACTO DE ARBITRAXE

CAPÍTULO 2.- COBERTURA DE POSTOS DE TRABAJO E PLANTILLAS

ARTIGO 9.- PLANTILLA E OFERTA PÚBLICA DE EMPREGO
ARTIGO 10.- RELACIÓN DE POSTOS DE TRABAJO (RPT)
ARTIGO 11.- CREACIÓN, MODIFICACIÓN E SUPRESIÓN DE POSTOS
ARTIGO 12.- SELECCIÓN DE PERSOAL. PROVISIÓN DE POSTOS
ARTIGO 13.- TRABALLOS DE SUPERIOR E INFERIOR CATEGORÍA
ARTIGO 14.- TRIBUNAIS DE SELECCIÓN DE PERSOAL
ARTIGO 15.- SITUIACIÓNS ADMINISTRATIVAS DO PERSOAL LABORAL

CAPÍTULO 3.- XORNADA LABORAL. CALENDARIO E VACACIÓNS

ARTIGO 16.- XORNADA DE TRABAJO
ARTIGO 17.- CALENDARIO LABORAL
ARTIGO 18.- VACACIÓNS
ARTIGO 19.- PERMISOS E LICENZAS NON REMUNERADAS
ARTIGO 20.- PERMISOS E LICENZAS REMUNERADAS
ARTIGO 21.- TEMPO PARA A FORMACIÓN
ARTIGO 22.- AUSENCIA AO TRABAJO

CAPÍTULO 4.- REGULACIÓNS ECONÓMICAS

ARTIGO 23.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS
ARTIGO 24.- DIETAS E GASTOS DE VIAXE
ARTIGO 25.- HORAS EXTRAORDINARIAS
ARTIGO 26.- SERVIZOS DE GUARDIA
ARTIGO 27.- TEMPO E FORMA DE PAGO DAS RETRIBUCIÓNS

CAPÍTULO 5.- REGULACIÓNS SOCIOECONÓMICAS

ARTIGO 28.- INCAPACIDADE LABORAL TRANSITORIA
ARTIGO 29.- FONDO SOCIAL
ARTIGO 30.- PLAN DE PENSIÓNS
ARTIGO 31.- ANTICIPOS DE TRABAJO REALIZADO
ARTIGO 32.- SEGURO DE ACCIDENTES E RESPONSABILIDADE CIVIL

CAPÍTULO 6.- SAÚDE LABORAL

ARTIGO 33.- SAÚDE LABORAL
ARTIGO 34.- VESTIARIO E MATERIAL DE SEGURIDADE

CAPÍTULO 7.- REPRESENTACIÓN DOS TRABALLADORES E DEREITOS E DEBERES XERAIS

ARTIGO 35.- COMITÉ DE EMPRESA E DELEGADOS DE PERSOAL
ARTIGO 36.- DEREITOS, FACULTADES E FUNCIÓNS DO COMITÉ DE EMPRESA E DELEGADOS DE PERSOAL
ARTIGO 37.- GARANTÍAS DO COMITÉ DE EMPRESA E DOS DELEGADOS DE PERSOAL
ARTIGO 38.- DEREITO DE REUNIÓN
ARTIGO 39.- DEREITO DE FOLGA

CAPÍTULO 8.- RÉXIME DISCIPLINARIO

ARTIGO 40.- RÉXIME DISCIPLINARIO

DISPOSICIÓNS ADICIONAIS

D.A. PRIMEIRA.- ACTUALIZACIÓN DAS RETRIBUCIÓNS DO PERSOAL
D.A. SEGUNDA.- PUBLICIDADE DO CONVENIO
D.A. TERCEIRA.- IGUALDADE DE TRATO CO PERSOAL HOMÓLOGO FUNCIONARIO

DISPOSICIÓNS TRANSITORIAS

D.T. ÚNICA.- CONSEQUENCIAS DA REORDENACIÓN DOS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA

DISPOSICIÓN DERROGATORIA

CAPÍTULO 1.- DISPOSICIÓNS XERAIS

ARTIGO 1.- DETERMINACIÓN DAS PARTES

Recoñécense con capacidade para negociar e asinar, de unha parte, o Alcalde-Presidente do Excmo. Concello de Xove, na súa representación, e de outra o Comité de Empresa ou os Delegados de Personal deste Concello, salidos dos últimos comicios electorais. Este convenio colectivo no terá forza vinculante ata que non teña sido válidamente refrendado polo Pleno da Corporación, e tras os trámites legais pertinentes de calquera convenio colectivo estatutario.

ARTIGO 2.- ÁMBITO PERSONAL

O presente Convenio Colectivo establece e regula as condicións de traballo de todos os empregados públicos que manteñan relación xurídica co Concello de Xove de carácter laboral, calquera que sexa a tipoloxía desta, quedando excluídos todos os empregados que non formen parte da plantilla municipal ou que, formando parte, ocupen postos de libre designación. Tamén quedarán excluídos os traballadores que se contraten ao abeiro de talleres ou obradoiros de emprego, escolas taller e programas de acción formativa para desempregados da Comunidade Autónoma así como calquera outro cuxo axente subvencionador condicione de algunha maneira as retribucións a aboar pola súa contratación.

Tampouco será de aplicación a aqueles traballadores que, sendo transferidos por delegación dos servizos desde outras administracións, iso supoña un extracoste municipal.

ARTIGO 3.- ÁMBITO FUNCIONAL

O ámbito funcional do presente Convenio será o propio do Concello coas súas plantillas, quedando, en calquera caso, excluídas as funcións que se presten a través de calqueira outros instrumentos de xestión.

ARTIGO 4.- ÁMBITO TERRITORIAL

O Convenio será de aplicación no ámbito propio da demarcación territorial do Concello de Xove e á que pudiera extenderse en Comisión ou Agrupación de Servizos.

ARTIGO 5.- ÁMBITO TEMPORAL E DENUNCIA

O presente Convenio, tras a súa aprobación polo Pleno da Corporación, entrará en vigor ao día seguinte da súa publicación no Boletín Oficial da Provincia, con excepción do Capítulo IV que se aplicará con efectos retroactivos desde o 1 de xaneiro de 2014.

A vixencia manterase ata o 31 de Decembro de 2016.

De non ser denunciado por calquera das partes con unha antelación mínima de un mes á data da súa terminación, éste quedará prorrogado tácitamente ano a ano, mentras non se denuncie.

A denuncia só será válida se se produce nos termos establecidos no presente Convenio: deberá formalizarse por algunha das partes (Corporación ou Comité de Empresa), por escrito dirixido á outra parte concertante, e se procede legalmente á Autoridade Laboral, durante o mes de xuño de 2016. Excepcionalmente se admite que presente denuncia un sindicato de implantación maioritaria no colectivo só nos casos de inexistencia do Comité de Empresa.

No caso de non denunciarse na forma e período citados, entenderase prorrogado de ano en ano, revisándose unicamente e se procede, os importes dos conceptos salariais, ata que formalmente se denuncie nos sucesivos meses de xuño das anualidades de prórroga.

ARTIGO 6.- COMISIÓN PARITARIA

Un mes despois da sinatura do Convenio, polas partes negociadoras designarase unha Comisión Paritaria para entender da interpretación e vixilancia das cláusulas do texto convencional.

Esta Comisión estará composta por 6 membros elixidos libremente por cada parte concertante, 3 membros por parte da Corporación e 3 membros de entre os do Comité de Empresa.

Calquera discrepancia sobre a interpretación do clausulado do presente Convenio deberá someterse con carácter previo e obrigatorio á Comisión Paritaria, sen prexuízo do dereito posterior de acudir ás pertinentes instancias administrativas ou xudiciais correspondentes. Asímesmo, a comisión paritaria estará facultada para estudar e acordar en aplicación do convenio, cantas modificacións normativas se poideran requirir por cambios da lexislación.

Os acordos que se adopten deberán ser por maioría simple dentro de cada unha das partes, e terán carácter vinculante para as partes asinantes quedando reflexados como tales na acta da correspondente reunión, que suscribirán ambas partes, e se incluirán como parte integrante do Convenio Colectivo, dándolle a correspondente publicidade.

A Comisión paritaria poderá convocar a aqueles traballadores/as cuxa información poda considerarse necesaria para clarificar aspectos relacionados coa interpretación do presente convenio.

O Presidente da Comisión Paritaria será normalmente o Presidente da Corporación que será o encargado de ordear os debates e convocar as reunións a solicitude de alo menos un tercio da representación na Mesa Xeral de Negociación. De non existir acordo no seu nomeamento, será o membro de maior idade da Mesa.

O Secretario da Comisión será normalmente o Secretario da Corporación, con voz pero sen voto, que será o encargado de redactar as actas, enviar a documentación aos seus compoñentes, preparar as reunións e promover a documentación necesaria de cada unha das sesións. De non estar de acordo no seu nomeamento, será o membro máis xove da Mesa.

As reunións da Comisión Paritaria celebraranse a petición de calquera das partes, por escrito e con unha antelación mínima de 15 días hábiles. De non prestarse a isto a outra parte, a parte convocante poderá adoptar as medidas legais que estime oportunas.

Para que a Comisión quede válidamente constituída, deberán estar presentes, como mínimo, o Alcalde ou Concelleiro Delegado e aqueles membros do Comité de Empresa que representen a maioría do colectivo laboral.

Todo traballador/a afectado polo contido do presente convenio poderá trasladar á Comisión Paritaria, para o seu coñecemento, estudio e dictame, copia das reclamacións que formule ante a Corporación, comunicando as conclusións e acordoa tomados, tendo dereito a ser atendido e, no seu caso, a que a Comisión faga súas ditas reclamacións.

ARTIGO 7.- INDIVISIBILIDADE DO CONVENIO

As condicións pactadas forman un todo orgánico e indivisible e aos efectos da súa aplicación práctica, serán consideradas global e conxuntamente en cómputo anual. No suposto de que a xurisdicción administrativa e/ou laboral competente no exercicio das facultades deixara sen efecto ou modificara algunha das estipulacións do convenio, deberá adaptarse o mesmo, facultándose para isto á Comisión Paritaria.

O presente Convenio é de aplicación prevalente sobre calquera outra norma, de igual, ou inferior rango, vixente á data da sinatura que regule materias contempladas no mesmo.

ARTIGO 8.- PACTO DE ARBITRAXE

Na hipótese de que como consecuencia de non poder acadar acordos a respecto da aplicación e/ou desenvolvemento deste Convenio, as partes chegaran a algún tipo de conflito colectivo, unha vez esgotadas as vías administrativas e antes de acudir, no seu caso, a instancia xudicial, sométense ó contido mínimo determinado no artigo 85.3 do ET apartado e): Designación dunha comisión paritaria da representación das partes negociadoras para entender de aquelas cuestións establecidas na lei e de cantas outras lle sexan atribuídas, así como establecemento dos procedementos e prazos de actuación desta comisión, incluído o sometemento das discrepancias producidas no seu seo aos sistemas non xudiciais de solución de conflitos establecidos mediante os acordos interprofesionais de ámbito estatal ou autonómico previsto no artigo 83.

- (Acordo interprofesional galego, Diario Oficial de Galicia do día 24 de maio de 2013)

Só en caso de grave desacordo coa proposta de mediación, se poderá excepcionalmente acudir a instancias xudiciais.

CAPÍTULO 2.- COBERTURA DE POSTOS E PLANTILLAS E SITUACIÓNS ADMINISTRATIVAS

ARTIGO 9.- PLANTILLA E OFERTA PÚBLICA DE EMPLEO.

Anualmente, dentro do primeiro trimestre, procederá a publicar a Oferta Pública de Empleo, que será negociada previamente nos seus criterios ou aspectos xerais.

O ingreso na plantilla do Concello de Xove realizarase mediante a convocatoria anual da Oferta Pública de Empleo (en adiante, O.P.E.). Non obstante e por necesidades urxentes do servizo, poderán ser convocadas e cubertas con contratos temporais e sempre que a lexislación o permita, aquelas prazas dotadas presupostariamente e non cubertas na O.P.E. anterior, coa obriga de incluílas na seguinte convocatoria da O.P.E.

Toda selección de personal laboral fixo deberá realizarse conforme á O.P.E. e a través dos sistemas de oposición ou concurso-oposición ou concurso nos que se garantan os principios de igualdade, mérito e capacidade, así como o de publicidade.

Entre a Plantilla e a O.P.E. haberá, en calquera caso, unha íntima relación, debendo emanar a segunda das vacantes da primeira.

ARTIGO 10.- RELACIÓN DE POSTOS DE TRABAJO (RPT).

A relación de postos de traballo será un documento unitario e homoxéneo que reflexará en todo momento a totalidade dos postos de traballo existentes no Concello de Xove.

A contratación de personal temporal deberá realizarse acudindo ao Servizo Público de Empleo ou mediante a Bolsa de Empleo Municipal.

ARTÍGO 11.- CREACIÓN, MODIFICACIÓN OU SUPRESIÓN DE POSTOS.

A creación, modificación e supresión de todos ou algúns elementos que podan ter ou teñan relación cos postos ou condicións de traballo deste colectivo laboral, deberán realizarse a través da R.P.T. previa negociación cos Representantes dos Traballadores.

A RPT confeccionarase consonte se establece legalmente e os seus criterios de valoración serán os que tamén se establecen legalmente para os homólogos funcionarios.

ARTIGO 12.-SELECCIÓN DE PERSONAL. PROVISIÓN DE POSTOS

1.- Os postos de traballo de carácter temporal ou non permanente que por necesidades dos servizos municipais deban crearse seleccionaranse, segundo os casos, ben acudindo ao Servizo Público de Empleo ou mediante anuncios en prensa, sendo de aplicación as bases que a tal efecto se aproben con carácter previo.

2.- Con carácter previo á cobertura por persoal temporal ou de novo ingreso, os postos de carácter permanente, que deberán figurar na RPT, cubriranse preferentemente e de xeito voluntario mediante anuncio,

entre os empregados fixos de plantilla, para que con isto podan conseguir calquera mellora profesional e/ou retributiva.

En ningún caso producirán ascensos polo mero transcurso do tempo de servizo en un determinado grupo profesional.

ARTIGO 13.- TRABALLOS DE SUPERIOR E INFERIOR CATEGORÍA

O Concello de Xove poderá asignar ao seu personal funcións, tarefas ou responsabilidades distintas ás que corresponden ao posto de traballo que desempeñe sempre que resulten adecuadas á súa clasificación profesional, cando as necesidades do servizo, a criterio do empregador, o xustifiquen e sen merma nas retribucións.

Cando así o esixiran as necesidades do servizo debidamente motivadas, o Concello poderá encomendar aos seus traballadores/as, legalmente capacitados, o desempeño de funcións correspondentes a un grupo profesional superior ao que ostenten, por un período non superior a seis meses durante un ano, ou oito meses durante dous.

En ningún caso o desempeño de postos de superior catalogación implicará o dereito automático ao ascenso de grupo ou subgrupo.

Cando se desempeñe con plena responsabilidade, un posto de traballo de catalogación superior, para o que está capacitado, o traballador/a terá dereito á diferenza retributiva en complemento de destino e específico entre o seu posto e o realmente ocupado.

Se por necesidades perentorias ou imprevisibles, o Concello destinara a un traballador/a a tarefas correspondentes a unha catalogación inferior á que ostente dentro do seu servizo, só poderá facelo polo tempo imprescindible e debidamente xustificado, garantíndose as retribucións e demais dereitos da súa catalogación profesional e comunicándoo aos representantes dos traballadores/as.

ARTIGO 14.- TRIBUNAIS DE SELECCIÓN DE PERSONAL

Os tribunais para a selección de personal tanto fixo como temporal estarán compostos como mínimo por cinco membros. Aos efectos de designar aos membros dos tribunais de selección de personal, estarase ao disposto no artigo 60 da Lei 7/2007, de 12 de abril, do Estatuto Básico do Empregado Público (en adiante, EBEP).

As indemnizacións por asistencia a tribunais de selección acomodaranse ás previstas no Real Decreto 462/2002, de 24 de maio, coas actualizacións que procedan, e serán as seguintes:

- Categoría primeira:	Presidente e Secretario: 45,89 €
	Vocais: 42,83 €
- Categoría segunda:	Presidente e Secretario: 42,83 €
	Vocais: 39,78 €
- Categoría terceira:	Presidente e Secretario: 39,78 €
	Vocais: 36,72 €

- Categoría primeira: acceso a Corpos ou Escalas do grupo A,
- Categoría segunda: acceso a Corpos ou Escalas dos grupos A₂ e C,
- Categoría terceira: acceso a Corpos ou Escalas dos grupos C₂ e E / Agrupacións Profesionais.

ARTIGO 15.- SITUACIÓNS ADMINISTRATIVAS DO PERSONAL LABORAL

No que resulte legalmente compatible co Estatuto dos Traballadores, será de exclusiva aplicación para o personal laboral suxeito a Convenio o Título VI de Situacións administrativas do EBEP.

CAPÍTULO 3.- XORNADA LABORAL. CALENDARIO E VACACIÓNS

ARTIGO 16.- XORNADA DE TRABALLO.

A xornada de traballo será a mesma que a establecida para os seus homólogos funcionarios (actualmente 37.5 horas semanais de traballo efectivo de promedio en cómputo anual, equivalente a 1657 horas anuais, establecida mediante Resolución de 28 de decembro de 2012 da Secretaría de Estado de Administracións Públicas, modificada por Resolución da mesma Secretaría de 23 de decembro de 2013).

Non obstante, será o calendario laboral o que establezca o horario de traballo, en función dos postos de traballo e atendendo aos horarios de apertura ao público de determinadas oficinas e servizos públicos. O calendario laboral tamén poderá establecer, en función do posto de traballo, unha distribución irregular da xornada ao longo do ano, que deberá respectar, en todo caso, os períodos mínimos de descanso diario e semanal.

Durante a xornada de traballo poderase disfrutar de unha pausa por un período de 30 minutos, que se computarán como traballo efectivo. A estes efectos, considerarase traballo efectivo o prestado dentro do horario

establecido polo órgano competente e o que corresponde polos permisos retribuídos así como os créditos de horas retribuídos para funcións sindicais. Esta interrupción no poderá afectar á prestación dos servizos.

Durante o periodo comprendido entre o 16 de xuño e o 15 de setembro, ámbolos dous inclusive, e entre o 24 de decembro e o 7 de xaneiro, ámbolos dous inclusive, poderá establecerse unha xornada reducida de verán e Nadal respectivamente, que se recuperará no xeito que estableza no calendario laboral, respectándose, en todo caso, a xornada de traballo en cómputo anual. En calquera caso, a xornada anual e o calendario deberán ser idénticas ás establecidas para o colectivo funcionarial e respectar o límite establecido.

Medidas de conciliación

Sempre que a legislación o permita, establécense as medidas de conciliación da vida familiar e laboral previstas no artigo 48 do EBEP coas modificacións a que poidera haber lugar razoablemente extrapolables a calquera colectivo:

1.- Por razóns de garda legal, cando o traballador teña ao seu coidado directo de algún menor de 12 anos, de persoa maior que requira especial dedicación, ou de unha persoa con discapacidade que non desempeñe actividade retribuída, terá dereito á redución da súa xornada de traballo, coa diminución das súas retribucións que corresponda. Terá o mesmo dereito o empregado que precise encargarse do coidado directo de un familiar, ata o segundo grao de cosanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente o enfermidade non poda valerse por si mesmo e que non desempeñe actividade retribuída.

2.- Por ser preciso atender o coidado de un familiar de primeiro grao, o empregado terá dereito a solicitar unha redución de ata o 50% da xornada laboral, con carácter retribuído, por razóns de enfermidade moi grave e polo prazo máximo de 1 mes. Se houberse máis de un titular de este dereito polo mesmo feito causante, o tempo de disfrute desta redución poderase prorratear entre os mesmos, respectando en todo caso, o prazo máximo de 1 mes.

ARTÍGO 17.- CALENDARIO LABORAL

O calendario laboral é o instrumento técnico de ordenación dos recursos dispoñibles a través do que se realiza a distribución da xornada e a fixación dos horarios, previa negociación co Comité de Empresa ou os Delegados de Personal.

O calendario laboral será público a fin de asegurar o seu xeral coñecemento, tanto por parte dos empregados públicos e dos seus representantes legais e sindicais, coma dos cidadáns en xeral.

O calendario laboral, sempre que sexa tecnicamente posible, deberá aprobarse polo Alcalde-Presidente e previa negociación, durante o último trimestre do exercicio anterior ao que se refira. Dito calendario poderá modificarse seguindo os mesmos trámites e os legais oportunos, tantas veces como a organización obxectiva e motivadamente o requira.

ARTIGO 18.- VACACIÓNS

As vacacións do personal constitúen un dereito irrenunciábel, indispoñíbel e non substituíbel por compensación económica coa única excepción das liquidacións.

As vacacións anuais retribuídas con carácter xeral serán de 22 días hábiles anuais por ano completo ou dos días que correspondan proporcionalmente se o tempo de servizo durante o ano foi menor. A estes efectos os sábados consideraranse inhábiles, sen prexuízo das adaptacións que se establezan para os horarios especiais.

En ningún caso, a distribución anual da xornada pode alterar o número de días de vacacións ou o número de días festivos de carácter retribuído e non recuperábel.

As vacacións disfrutaranse, previa autorización e sempre que resulte compatible coas necesidades do servizo, dentro do ano natural e ata o 15 de xaneiro do ano seguinte, en periodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, sen prexuízo de que, sempre que as necesidades do servizo o permitan, se poida solicitar o disfrute independente de ata 6 días hábiles por ano natural, que poderán acumularse aos días de asuntos particulares, e sen que isto poda supoñer unha redución da xornada establecida no artigo 16 deste Convenio.

A solicitude de vacacións deberá formalizarse alomenos 1 mes antes do comezo do seu disfrute. Dita solicitude deberá efectuarse conxuntamente no caso de traballadores adscritos ao mesmo servizo para evitar solapamentos de periodos vacacionais que podan afectar á prestación do servizo e deberán ser conxuntas no caso de traballadores de un mesmo servizo aos efectos de que non se solapen periodos vacacionais.

O calendario laboral establecerá os periodos de vacacións en función das necesidades dos distintos servizos e do horario de apertura ao público das instalacións. Non obstante, cando se prevea o peche das instalacións debido á inactividade estacional de determinados servizos públicos ou calquera outra causa de forza maior, os periodos de disfrute das vacacións coincidirán na franxa temporal de peche.

Asimesmo o Concello, por necesidades dos servizos poderá modificar o periodo vacacional dos seus traballadores ata o límite de 11 días hábiles.

Cando o periodo de vacacións previamente fixado ou autorizado e cuxo disfrute non se tivese iniciado, poda coincidir no tempo con unha situación de incapacidade temporal, risco durante a lactancia, risco durante o embarazo ou cos permisos de maternidade ou paternidade o permiso acumulado de lactancia, poderase

disfrutar en data distinta. Cando as situacións ou permisos indicados neste párrafo impidan iniciar o disfrute das vacacións dentro do ano natural ao que correspondan, as mesmas poderanse disfrutar en ano natural distinto.

No caso de incapacidade temporal legalmente acreditada, o periodo de vacacións poderase disfrutar unha vez teña finalizado dita incapacidade e sempre que non tivesen transcorrido máis de 18 meses a partir do final do ano no que se tivesen orixinado.

Se durante o disfrute do periodo de vacacións autorizado, sobreviñera o permiso de maternidade ou paternidade, ou unha situación de incapacidade temporal, o periodo de vacacións quedará interrompido podendo disfrutarse o tempo que reste en un periodo distinto. No caso de que a duración dos citados permisos ou de dita situación impida o disfrute das vacacións dentro do ano natural ao que correspondan, as mesmas poderanse disfrutar no ano natural posterior.

Cando se produza o cese de personal temporal inferior ao ano sen disfrute de vacacións por necesidades do servizo, terá dereito ao abono da parte proporcional das súas vacacións, a non ser que a causa do cese veña motivada pola adquisición da condición de personal laboral fixo de plantilla. Neste caso, computaranse os servizos prestados como personal temporal aos efectos do cómputo do periodo de vacacións.

Criterios de prevalencia no disfrute das vacacións:

Os trabadores con fillos ata a idade de escolarización obrigatoria e diminuídos físicos e psíquicos terán prioridade para a elección de turnos de traballo e descanso.

Calquera acordo de modificación de vacacións non afectará aos xa disfrutados.

ARTIGO 19.- PERMISOS E LICENZAS NON REMUNERADAS.

1.- Sempre que a lexislación o permita para os seus homólogos funcionariais, o personal laboral tamén poderá solicitar un permiso por asuntos propios sen retribución de unha duración acumulada que non poderá exceder dos tres meses cada dous anos, de acordo cos seguintes criterios:

-A concesión deste permiso está subordinada ás necesidades do servizo e terá a duración que solicite o empregado. Non obstante, a incorporación ao centro de traballo producirase, en todo caso, en un día laborable de prestación de servizos.

-O tempo de duración deste permiso terá a consideración de servizos prestados unicamente aos efectos da antigüidade e consolidación de grao personal

-O Concello, mentras dure este permiso sin retribución, manterá ao personal en alta especial no réxime de seguridade social que sexa de aplicación

-O personal laboral de novo ingreso só poderá solicitar este permiso unha vez transcorridos dous anos desde o seu nomeamento como personal laboral. O personal laboral que non teña a consideración de fixo de plantilla non terá dereito a este permiso.

-O prazo para o cómputo dos dous anos para o disfrute de un novo por asuntos propios debe comezar a computarse no momento en que termine o disfrute do permiso anterior.

-Unha vez esgotados os tres meses de duración máxima do permiso, debe transcurrir un mínimo de dous anos para poder volver a solicitalo.

ARTIGO 20.- PERMISOS E LICENZAS REMUNERADAS

O personal laboral ao servizo do Concello de Xove terá os permisos aos que se refire o artigo 48 do EBEP e, sempre que a lexislación o permita para os seus homólogos funcionariais e coas modificacións a que houbera lugar para ambos colectivos:

A.-Por falecemento, accidente ou enfermidade grave de un familiar dentro do primeiro grao de cosanguinidade ou afinidade, tres días hábiles cando o suceso se produza na mesma localidade, e cinco días hábiles cando sexa en distinta localidade.

Cando se trate do falecemento, accidente ou enfermidade grave de un familiar dentro do segundo grao de cosanguinidade ou afinidade, o permiso será de dous días hábiles cando se produza na mesma localidade e de catro días hábiles cando sexa en distinta localidade.

Os días que se faga uso deste permiso deberán ser en todo caso inmediatamente posteriores ao feito causante, e computarse o día do falecemento, accidente ou enfermidade cando o empregado non preste servizos ese día e lle correspondería prestalos. Así mesmo, estes días deberán ser consecutivos en caso de falecemento e poderán disfrutarse de forma discontinua no caso de enfermidade ou accidente mentras persista o feito causante e ata o máximo de días establecido.

Para os efectos do disfrute deste permiso non se considerarán días hábiles os sábados e non se tomará como referencia para o cómputo dos prazos na mesma ou en distinta localidade ou lugar de residencia habitual do empregado.

Se durante o disfrute do permiso por accidente ou enfermidade grave do familiar, sobreviñese o falecemento deste, suspenderase o permiso que se viña disfrutando e iniciárase o cómputo de un novo permiso.

A documentación mínima esixida para a concesión deste permiso, sen prexuízo da aportación de outra documentación requerida e considerada necesaria polos órganos competentes para acreditar o feito causante, será a seguinte:

- Documento xustificativo do falecemento ou do accidente ou enfermidade grave do familiar
- O grao de parentesco e a relación familiar acreditarase con libro ou libros de familia ou documento que o substitúa, certificación do Rexistro Civil, ou ben coa inscrición en calquera rexistro público que acredite o feito causante
- Nos supostos de accidente ou enfermidade grave, a situación de convivencia, de ser o caso, debe ser acreditada mediante certificado de empadronamento ou outro documento expedido polo Concello de residencia.

B.- Por traslado de domicilio sen cambio de residencia, un día. O permiso entenderase referido ao día no que se produza o efectivo traslado de domicilio na localidade de residencia, e cando teña unha duración superior ao día natural, disfrutarse con carácter ininterrumpido, e deberá acreditarse documentalmente o traslado, con posterioridade.

A documentación mínima esixida para a concesión deste permiso, sen prexuízo da aportación de outra documentación requerida e considerada necesaria polos órganos competentes para acreditar o feito causante, será o documento acreditativo do cambio efectivo de domicilio

C.- Para realizar funcións sindicais ou de representación do personal, nos términos que se determine.

D.- Para concurrir a exames finais e demais probas definitivas de aptitude, durante os días da súa celebración. Aos efectos deste permiso enténdese por exames finais e demais probas definitivas de aptitude aquelas tendentes á obtención de un título académico ou profesional, así como as probas selectivas no ámbito do emprego público. Non están incluídos exames e probas de aptitude de outro carácter, coma os que se realicen para obter permisos de conducción de vehículos ou similares.

No suposto de que os exames e demais probas definitivas de aptitude teñan lugar dentro da xornada laboral, o permiso concederase durante o día da súa realización, no caso de que se celebren en distinta localidade onde o personal preste os seus servizos. Se é na mesma localidade, este permiso concederase polo tempo indispensable para concurrir ao exame ou ás demais probas entendendo que a expresión "tempo indispensable" será as horas de xornada laboral necesarias para esta finalidade.

No caso de que o exame ou as demais probas a que se refire este artigo se celebren en distinta localidade onde o personal presta os seus servizos e fóra da xornada laboral, non procede o outorgamento deste permiso, salvo o tempo indispensable para o desprazamento.

A documentación mínima esixida para a concesión deste permiso, sen prexuízo da aportación de outra documentación requerida e considerada necesaria polos órganos competentes para acreditar o feito causante, será o documento acreditativo da asistencia á proba de aptitude, o exame final ou a proba de acceso ou ingreso na función pública, no que conste o lugar, data, hora do exame e centro de realización das probas.

E.- Para a realización de exames prenatales e técnicas de preparación ao parto polas traballadoras embarazadas, debendo aportarse o documento xustificativo da realización dos exames e das técnicas de preparación ao parto dentro da xornada laboral e documento de asistencia.

F.-Por nacemento de fillos prematuros ou que por calquera outra causa deban permanecer hospitalizados a continuación do parto, a funcionaria ou o funcionario terá dereito a ausentarse do traballo durante un máximo de dúas horas diarias percibindo as retribucións íntegras.

Asimismo, terán dereito a reducir a súa xornada de traballo ata un máximo de dúas horas, coa diminución proporcional das súas retribucións.

A documentación mínima esixida para a concesión deste permiso, sen prexuízo da aportación de outra documentación requerida e considerada necesaria polos órganos competentes para acreditar o feito causante, será a seguinte:

- Fotocopia da partida de nacemento do fillo que xenera o dereito ao permiso
- Documento que acredite a hospitalización do fillo ou filla que xenere o dereito ao permiso ou da súa condición de prematuro.

G.- Por lactancia de un fillo menor de doce meses terá dereito a unha hora de ausencia do traballo que poderá dividir en dúas fraccións. Este dereito poderá substituírse por unha redución da xornada normal en media hora ao comenzo e ao final da xornada ou, en unha hora ao comenzo ou ao final da xornada, coa mesma finalidade. Este dereito poderá ser exercido indistintamente por un ou outro dos proxenitores, no caso de que ambos traballen.

Igualmente o personal poderá solicitar a substitución do tempo de lactancia por un permiso retribuído que acumule en xornadas completas o tempo correspondente.

Este permiso incrementarase proporcionalmente nos casos de parto múltiple. Neste caso, poderase disfrutar de catro semanas ininterrumpidas ou ben acollerse a 150 horas de crédito horario, podendo aproveitarse, en

ámbolos dous casos, en calquera momento, despois do desfrute do permiso de maternidade e ata que o fillo ou a filla alcancen os doce meses.

O personal laboral temporal poderá disfrutar deste permiso nas mesmas condicións que o personal laboral fixo sempre que a duración do seu contrato de traballo se extenda ata os doce meses do fillo. Caso de non cumprirse esta circunstancia solamente poderá acollerse a este permiso na modalidade a que se refire o primeiro párrafo desta letra.

De xeito simultáneo á solicitude do permiso, a funcionaria ou funcionario deberá acreditar documentalmente a data de nacemento do fillo mediante a presentación da fotocopia do libro de familia, ou inscrición do nacemento no Rexistro Civil, ademáis deberase xustificar documentalmente que o outro proxenitor non disfruta á súa vez do citado permiso.

H.- Por tempo indispensable para o cumprimento de un deber inexcusable de carácter público ou personal e por deberes relacionados coa conciliación da vida familiar e laboral.

A estes efectos, o deber inexcusable debe ser personalísimo, sen posibilidade de execución por medio de representante ou substituto, e en todo caso deberá xustificarse debidamente a imposibilidade de cumprimento deste deber fóra da xornada laboral.

Considéranse deberes relacionados coa conciliación da vida familiar e laboral o exercicio de actividades inexcusables vinculadas directamente ao ámbito familiar do titular do dereito. En todo caso, será requisito indispensable que se xustifique unha situación de dependencia directa respecto do titular do dereito e que se trate de unha situación non protexida polos restantes permisos.

A duración deste permiso será polo tempo mínimo indispensable para o cumprimento do deber.

Para os efectos deste permiso enténdese por deber inexcusable de carácter público ou personal:

- a) Comparecencia obrigatoria por citacións instadas por órganos xudiciais, comisaría ou calquera outro organismo oficial. Cumprimento de deberes cidadáns derivados de un proceso electoral
- b) Asistencia a reunións dos órganos de goberno e comisións dependentes destes cando deriven estrictamente do cargo electo de concelleiro así como de deputado ou senador.
- c) Asistencia como membro ás sesións de un tribunal de selección ou provisión, con nomeamento da autoridade competente
- d) Obrigas cuxo incumprimento xenere ao interesado unha responsabilidade de orde civil, penal ou administrativa.
- e) Para os empregados que teñan fillos con discapacidade, a asistencia a reunións de coordinación do centro educativo, ordinario de integración ou de educación especial, donde reciba atención ou tratamento; ou o acompañamento si ten que recibir apoio adicional no ámbito sanitario ou social.
- f) Para os empregados que teñan fillos en idade escolar, a asistencia a reunións de tutoría, consello escolar ou profesorado.
- g) Realización de revisións médicas polo tempo indispensable, así como acompañamento a revisións médicas a fillos e persoas maiores a cargo do empregado, nos casos en que a consulta se deba realizar durante a xornada laboral e sempre que se atope incluída na cartera de servizos do sistema sanitario público. A asistencia a profesionais privados deberá realizarse fóra da xornada laboral de traballo; caso de que non fose posible, deberá aportarse xustificante firmado polo profesional acreditativo das razóns polas que a revisión médica se realizou no horario pertinente.

Considéranse persoas maiores a cargo do empregado os familiares de primeiro grao que pola súa idade ou estado de saúde non se podan valer por sí mesmos para acudir á consulta ou revisión. Tamén terán esta consideración os familiares de segundo grao con enfermidades moi graves que necesitan seguimento médico estricto e que non poden valer por sí mesmos, no caso de que estean a cargo do empregado e non teñan familiares de primeiro grao ou que estes sexan maiores e non podan atendelos.

Para os casos das letras a), b) e c) debe aportarse orixinal ou copia compulsada da citación ou convocatoria de órgano xudicial, órgano administrativo, órgano de goberno ou calquera outro órgano oficial de que se trate, ou das comisións dependentes destes. Se é o caso, documento acreditativo de ter a condición de elexible no proceso electoral ou de tomar parte de unha mesa electoral.

Para os casos das letras e) e f) deberá aportarse certificado ou xustificante emitido polo órgano competente do centro educativo.

I.-Por asuntos particulares, catro días. A concesión deste permiso queda condicionada ás necesidades do servizo e tales días non se poderán acumular aos periodos de vacacións anuais, sen prexuízo de que podan acumularse aos días de vacacións que se poden disfrutar de xeito independente (6 días hábiles). O personal poderá distribuír estes días ao longo do ano, e se terá en conta que a súa ausencia non provoque unha especial dificultade no normal desenvolvemento do traballo, respectando sempre as necesidades do servizo. Cando por estas razóns non sexa posible disfrutar destes días antes de finalizar o mes de decembro, poderán concederse nos primeiros quince días do mes de xaneiro seguinte. Os días de asuntos particulares corresponderán por ano

natural de prestación de servizos efectivos. Nos casos de ter disfrutado de permiso sen retribución ou cando o tempo de servizos prestados fose inferior ao ano natural, disfrutarase de un número de días proporcionais ao tempo traballado, redondeándose á alza (+0,5) a favor do personal solicitante.

J.-Por matrimonio, quince días ininterrompidos, con plenitude de dereitos económicos e deberá gozarse en datas que comprendan o día do feito causante ou inmediatamente despois. Este permiso poderá acumularse ao periodo de vacacións anual. No caso de celebración de matrimonio en sede civil e/ou religiosa, separada no tempo, este permiso só se disfrutará unha vez. Este permiso tamén se concederá no caso de parellas de feito, inscritas no Rexistro de Parellas de Feito de Galicia ou de outra comunidade autónoma. Os convivintes que disfruten deste permiso e con posterioridade contraian matrimonio, no terán dereito a disfrutar un novo permiso por esta causa. Para a súa acreditación deberá aportarse fotocopia compulsada do libro de familia ou da inscrición rexistral correspondente.

K.-Disporase asimesmo dos permisos regulados no artigo 49 do EBEP:

a) Permiso por parto: terá unha duración de dezaseis semanas ininterrompidas. Este permiso ampliarase en dúas semanas máis no suposto de discapacidade do fillo e, por cada fillo a partir do segundo, nos supostos de parto múltiple. O permiso distribuirase a opción da traballadora sempre que seis semanas sexan inmediatamente posteriores ao parto. No caso de falecemento da nai, o outro proxenitor poderá facer uso da totalidade ou, no seu caso, da parte que reste de permiso.

Non obstante o anterior, e sen prexuízo das seis semanas inmediatas posteriores ao parto de descanso obrigatorio para a nai, no caso de que ambos proxenitores traballen, a nai, ao iniciarse o periodo de descanso por maternidade, poderá optar porque o outro proxenitor disfrute de unha parte determinada e ininterrompida do periodo de descanso posterior ao parto, ben de xeito simultáneo ou sucesiva co da nai. O outro proxenitor poderá seguir disfrutando do permiso de maternidade inicialmente cedido, aínda que no momento previsto para a reincorporación da nai ao traballo ésta se atope en situación de incapacidade temporal.

Nos casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, a suma dos mesmos non poderá exceder das dezaseis semanas ou das que correspondan en caso de discapacidade do fillo ou de parto múltiple.

Este permiso poderá disfrutarse a xornada completa ou a tempo parcial, cando as necesidades do servizo o permitan, e nos términos que reglamentariamente se determinen.

Nos casos de parto prematuro e en aqueles en que, por calquera outra causa, o neonato deba permanecer hospitalizado a continuación do parto, este permiso ampliarase en tantos días como o neonato se atope hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionais.

Durante o disfrute deste permiso poderase participar nos cursos de formación que convoque a Administración.

b) Permiso por adopción ou acollemento, tanto preadoptivo como permanente ou simple: terá una duración de dezaseis semanas ininterrompidas. Este permiso ampliarase en dúas semanas máis no suposto de discapacidade do menor adoptado ou acollido e por cada fillo, a partir do segundo, nos supostos de adopción ou acollemento múltiple.

O cómputo do prazo contarase a elección do funcionario, a partir d decisión administrativa ou xudicial de acollemento ou a partir da resolución xudicial pola que se constituía a adopción sen que en ningún caso un mesmo menor poda dar dereito a varios periodos de disfrute deste permiso.

No caso de que ámbolos dous proxenitores traballen, o permiso distribuirase a opción dos interesados, que poderán disfrutalo de xeito simultáneo ou sucesiva, sempre en periodos ininterrompidos.

Nos casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, a suma dos mesmos non poderá exceder das dezaseis semanas ou das que correspondan en caso de adopción ou acollemento múltiple e de discapacidade do menor adoptado o acollido.

Este permiso poderá disfrutarse a xornada completa ou a tempo parcial, cando as necesidades do servizo o permitan, e nos términos que reglamentariamente se determine.

Se fose necesario o desprazamento previo dos proxenitores ao aís de orixe do adoptado, nos casos de adopción ou acollemento internacional, terase dereito, ademáis, a un permiso de ata dous meses de duración, percibindo durante este periodo exclusivamente as retribucións básicas.

Con independencia do permiso de ata dous meses previsto no párrafo anterior e para o suposto contemplado en dito párrafo, o permiso por adopción ou acollemento, tanto preadoptivo como permanente ou simple, poderá iniciarse ata catro semanas antes da resolución xudicial pola que se constituía a adopción ou a decisión administrativa ou xudicial de acollemento.

Durante o disfrute deste permiso poderase participar nos cursos de formación que convoque a Administración.

Os supostos de adopción ou acollemento, tanto preadoptivo como permanente ou simple, previstos neste artigo serán os que así se establezan no Código Civil, as leis civiles das Comunidades Autónomas que os regulen, debendo ter o acollemento simple unha duración non inferior a un ano.

c) Permiso de paternidade por nacemento, acollemento ou adopción de un fillo: terá unha duración de quince días, a disfrutar polo pai ou o outro proxenitor a partir da data do nacemento, da decisión administrativa ou xudicial de acollemento ou da resolución xudicial pola que se constituía a adopción.

Este permiso é independente do disfrute compartido dos permisos contemplados nos apartados a) e b). Nos casos previstos nos apartados a), b), e c) o tempo transcorrido durante o disfrute destes permisos computarase como de servizo efectivo a todos os efectos, garantíndose a plenitude de dereitos económicos da traballadora e, no seu caso, do outro proxenitor traballador laboral, durante todo o periodo de duración do permiso, e, no seu caso, durante os periodos posteriores ao disfrute deste, se de acordo coa normativa aplicable, o dereito a percibir algún concepto retributivo se determina en función do periodo de disfrute do permiso.

Os traballadores que tivesen feito uso do permiso por parto ou maternidade, paternidade e adopción ou acollemento terán dereito, unha vez finalizado o periodo de permiso, a reintegrarse ao seu posto de traballo en termos e condicións que non lles resulten menos favorables ao disfrute do permiso, así como a beneficiarse de calquera mellora nas condicións de traballo ás que poidesen ter dereito durante a súa ausencia.

d) Permiso por razón de violencia de xénero sobre a muller traballadora: as faltas de asistencia das traballadoras vítimas de violencia de xénero, totais ou parciais, terán a consideración de xustificadas polo tempo e nas condicións en que así o determinen os servizos sociais de atención ou de saúde segundo proceda.

Asimismo, as traballadoras vítimas de violencia sobre a muller, para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito de asistencia social integral, terán dereito á redución da xornada con diminución proporcional da retribución, ou a reordenación do tempo de traballo, a través da adaptación do horario, da aplicación do horario flexible ou de outras formas de ordenación do tempo de traballo que sexan aplicables, nos termos que para estes supostos estableza a Administración Pública competente en cada caso.

e) Permiso por coidado de fillo menor afectado por cancro ou outra enfermidade grave: o traballador terá dereito, sempre que ámbolos dous proxenitores, adoptantes ou acolledores de carácter preadoptivo ou permanente traballen, a unha redución da xornada de traballo de alomenos a metade da duración de aquela, percibindo as retribucións íntegras con cargo aos orzamentos do órgano ou entidade onde veña prestando os seus servizos, para o coidado, durante a hospitalización e tratamento continuado, do fillo menor de idade afectado por cancro (tumores malignos, melanomas ou carcinomas) ou por calquera outra enfermidade grave que implique un ingreso hospitalario de longa duración e requira a necesidade do seu coidado directo, continuo e permanente acreditado polo informe do servizo Público de Saúde ou órgano administrativo sanitario da Comunidade Autónoma ou, no seu caso, da entidade sanitaria concertada correspondente e, como máximo, ata que o menor cumpla os 18 anos.

Cando concorran en ámbolos proxenitores, adoptantes ou acolledores de carácter preadoptivo ou permanente, polo mesmo suxeito e feito causante, as circunstancias necesarias para ter dereito a este permiso ou, no seu caso, podan ter a condición de beneficiarios da prestación establecida para este fin no Réxime da Seguridade Social que lles sexa de aplicación, o traballador terá dereito á percepción das retribucións íntegras durante o tempo que dure a redución da súa xornada de traballo, sempre que o outro proxenitor, adoptante ou acolledor de carácter preadoptivo ou permanente, sen prexuízo do dereito á redución de xornada que lle corresponda, non cobre as súas retribucións íntegras en virtude deste permiso ou como beneficiario da prestación establecida para este fin no Réxime da Seguridade Social que lle sexa de aplicación. En caso contrario, só se terá dereito á redución de xornada, coa conseguinte redución de retribucións.

Asimesmo, no suposto de que ámbolos dous presten servizos no mesmo órgano ou entidade, ésta poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns fundadas no correcto funcionamento do servizo.

Para a aplicación do permiso regulado na letra e) deste artigo, aos efectos da súa consideración como enfermidades graves, estarase, con carácter enunciativo e non limitativo, ás recollidas no Anexo I do RD 1148/2011, de 29 de xullo, para a aplicación e desenvolvemento, no sistema da Seguridade Social, da prestación económica por coidado de menores afectados por cancro ou outra enfermidade grave, ou en normativa que o substitúa.

O cancro ou enfermidade grave que padeza o menor deberá implicar un ingreso hospitalario de longa duración que requira o seu coidado directo, continuo e permanente durante a hospitalización e tratamento continuado da enfermidade. Considérase asimesmo como ingreso hospitalario de longa duración a continuación do tratamento médico ou o coidado do menor no domicilio tras o diagnóstico e hospitalización pola enfermidade grave. A acreditación de que o menor padece un cancro así como a necesidade de coidado directo continuo e permanente do menor durante o tempo de hospitalización e tratamento continuado da enfermidade, efectuarase mesmo en aqueles casos en que a atención e diagnóstico do cancro ou enfermidade grave se leve a cabo por servizos médicos privados, mediante declaración cuberta polo facultativo do Servizo Galego de Saúde responsable da atención do menor. Cando o diagnóstico ou tratamento do cancro ou enfermidade grave do menor se realice a través dos servizos médicos privados esixírase que a declaración sexa cuberta ademais polo médico do centro responsable da atención do menor.

Cando exista recaída do menor polo cancro ou a mesma enfermidade grave non será necesario que exista un novo ingreso hospitalario, aínda que na recaída da enfermidade deberá acreditarse a necesidade, tras o diagnóstico e hospitalización, de continuación do tratamento médico así coma do coidado directo, continuado e permanente do menor polo proxenitor, adoptante ou acolledor, mediante unha nova declaración médica de acordo co previsto anteriormente.

Este permiso concederáse por un período inicial de un ano, prorrogable por períodos de seis meses cando subsista a necesidade de coidado directo, continuo e permanentemente do menor, que se acredítase mediante declaración do facultativo responsable da asistencia médica do menor, e como máximo ata que este cumpla os 18 anos.

O permiso suspenderáse nas situacións de incapacidade temporal, durante os períodos de descanso por maternidade e paternidade e nos supostos de risco durante o embarazo e en xeral, cando concurra calquera causa de suspensión da relación de traballo do solicitante.

O permiso extinguiráse polas seguintes circunstancias:

- Polo cese na redución da xornada, calquera que sexa a súa causa.

- Por non existir a necesidade de coidado directo, continuo e permanente do menor debido á melloría do estado de saúde ou a alta médica por curación

- Polo cese do outro proxenitor na súa actividade laboral

- Por cumprir o menor 18 anos de idade.

Así mesmo, o empregado ao que se lle conceda este permiso ten a obriga de comunicar calquera circunstancia que implique a suspensión ou extinción do dereito ao permiso, e o órgano competente en materia de personal poderá levar a cabo as actuacións necesarias para comprobar que segue cumprindo os requisitos esixidos para a concesión do permiso.

Calquera acordo de modificación de permisos non afectará aos xa disfrutados.

ARTIGO 21.- TEMPO PARA A FORMACIÓN

O tempo destinado á realización de cursos de formación dirixidos á capacitación profesional ou á adaptación ás esixencias dos postos de traballo, así coma os organizados polos distintos órganos da administración pública, consideraranse tempo de traballo a todos os efectos, cando os cursos se celebren dentro do horario de traballo e así o permitan as necesidades do servizo. O Concello poderá determinar a asistencia obrigatoria a aquelas actividades formativas necesarias para o bon desempeño das tarefas propias do posto de traballo, en cuxo caso a súa duración considerárase como tempo de traballo a todos os efectos.

ARTIGO 22.- AUSENCIA AO TRABALLO

Aos efectos do cómputo do número de días dos que o personal laboral do Concello de Xove poderá dispor por motivo de enfermidade ou accidente que non den lugar a unha situación de incapacidade temporal e as súas consecuencias, estarase ao disposto para o personal ao servizo da Administración do Estado, actualmente regulado por Orde HAP/2802/2012, de 28 de decembro, ou normativa que poda substituíla. A estes efectos, o número de días de ausencia que non da lugar a incapacidade será de catro días ao longo do ano natural, dos que só tres poderán ter lugar en días consecutivos. Isto esixirá a xustificación da ausencia.

Transcorridos estes catro días sen ter presentado en prazo o correspondente parte de baixa, os días de ausencia ao traballo comportarán a mesma dedución de retribucións do 50% prevista neste convenio para os tres primeiros días de ausencia por incapacidade temporal. Todo isto, sen menoscabo das actuacións disciplinarias que poideran proceder.

CAPÍTULO 4.- REGULACIÓNS ECONÓMICAS

ARTIGO 23.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS.

O sistema retributivo do personal deste convenio será, en todo momento, idéntico ao vixente dos seus homólogos funcionariais, regulado actualmente no artigo 93, 75 bis e demais de aplicación da Lei 7/1985 e, no que non sexa incompatible, tamén polo regulado no artigo 22 e seguintes da Lei 7/2007, de 12 de abril, do Estatuto Básico do Empregado Público, así como no RD 861/1986, de 25 de abril, polo que se establece o réxime de retribucións dos funcionarios de Administración Local.

ARTIGO 24.- DIETAS E GASTOS DE VIAXE

As dietas e gastos de viaxe serán as estipuladas pola lexislación vixente coas modificacións que ésta poda sufrir, actualmente recollida no Decreto 462/2002, de 24 de maio, sobre indemnizacións por razón do servizo e pola Resolución 30 de Decembro de 2005 da Secretaría de Estado de Facenda e Orzamentos, e pola Orde EHA/3770/2005, de 1 de decembro.

ARTIGO 25.- HORAS EXTRAORDINARIAS E GRATIFICACIÓN POR TEMPO TRABALLADO

A realización de horas extraordinarias queda prohibida, salvo en aqueles casos en que sexa imprescindible ou estrictamente necesaria a súa realización para previr ou reparar sinistros ou outros danos extraordinarios urxentes, e con autorización previa do Alcalde-Presidente, en cuxo caso serán obrigatorias, e axustándose aos seguintes criterios:

1.1.- Horas extraordinarias que veñan esixidas por necesidades para reparar sinistros ou outros danos extraordinarios e urxentes. Estas horas serán consideradas estruturais.

1.2.- Horas extraordinarias xustificadas **por necesidades non planificables e urxentes propias da natureza da actividade** que en cada caso se desenvolva, sen que podan superar as 80 horas ao ano ou as que poda establecer a lexislación vixente. Estas horas serán consideradas coxunturais e aos efectos do seu cálculo non se computarán aquelas que fosen compensadas mediante descanso dentro dos catro meses seguintes á súa realización.

Os traballadores con xornadas inferiores á normal, verán reducido o importe de 80 horas anuais na mesma proporción á súa xornada.

Compensación de horas extraordinarias: O abono das horas extraordinarias realizadas realizarase en calquera caso mediante unha compensación en descanso horario dentro dos catro meses seguintes, salvo cando por necesidades do servizo, o descanso do traballador que realizase as horas extraordinarias deba cubrirse igualmente con horas extraordinarias de outro traballador. **Sólo en estes últimos casos poderá xustificarse a retribución económica como pago das horas extraordinarias**

*Importe das horas extras en descanso horario: 1 hora extra= 2 horas de descanso

*Importe das horas extras en compensación económica: 1 hora extra= 175% hora normal.

Para o cálculo do valor de unha hora normal de traballo tomarase o importe anual das retribucións íntegras do empregado e dividirase entre 52 semanas e posteriormente entre 37,5.

Cando por necesidades imprevistas (non planificables), se deba requerir a un empregado que está de vacacións, teña permiso por asuntos particulares, ou no seu periodo de descanso en turnidades, para executar unha xornada completa laboral tal coma o reforzo da plantilla, a substitución de unha baixa imprevista ou similares, o tratamento de tal actividade non será considerada como hora extraordinaria senon como "permuta de descanso". Neste caso, o empregado será compensado, ademáis de co traslado do descanso non disfrutado a outro periodo posterior, con unha compensación en descanso equivalente á anterior (1 día completo realizado= 1/2 día de descanso)

Queda totalmente prohibida a realización de horas extraordinarias que respondan a servizos planificables e calqueira que podan afectar a traballadores con un contrato a tempo parcial.

Aquel traballador que levase dez ou máis de 10 anos traballados no Concello de Xove percibirá no momento da súa xubilación (nos termos establecidos no artigo 67 do EBEP) unha gratificación por servizos prestados equivalente a unha mensualidade igual á última devengada composta por salario, trienios, complemento de destino, complemento específico e, no seu caso, complemento persoal transitorio.

ARTIGO 26.- SERVICIOS DE GARDA

Durante os fins de semana e os días festivos ou non laborables segundo o calendario laboral que se aprobe, estableceranse ggardas nos seguintes servizos:

- Nave-Almacén: 1 condutor
- Servizo de electricidade: 1 empregado
- Servizo de fontanería: 1 empregado

O precio da garda establécese en 60 euros por fin de semana de garda realizada ou por día festivo/non laborable. Se o día festivo/non laborable fose contiguo ao fin de semana, aboarase exclusivamente o importe de un fin de semana de garda.

ARTIGO 27.- TEMPO E FORMA DE PAGO DAS RETRIBUCIÓN S.

O abono do salario efectuarase mensualmente e dentro dos dous últimos días do mes correspondente. Excepcionalmente e só para o caso de traballadores de carácter temporal, no caso de que a finalización do contrato de traballo teña lugar dentro da primeira quincena, o abono da nómina poderá efectuarse dentro do mes correspondente.

O Concello fará efectivo o pago de haberes por transferencia bancaria.

O traballador/a recibirá copia da nómina, no modelo oficial ou modelo autorizado, no que se recollerá íntegramente a totalidade das cantidades devengadas e os descontos legais a que houbese lugar.

CAPÍTULO 5.- REGULACIÓN S SOCIO-ECONÓMICAS

ARTIGO 28.- INCAPACIDADE LABORAL TRANSITORIA

Ao personal laboral do Concello de Xove aplicaráselle, sempre que isto fose legalmente extrapolable ao colectivo funcional, ademáis do previsto na Lei da Seguridade Social, as regras seguintes para proceder ao abono do complemento por incapacidade temporal:

1.- Nos casos de incapacidade temporal que deriven de continxencias comúns, o complemento calcularase de conformidade coas seguintes regras:

-Desde o primeiro día da situación de incapacidade temporal ata o terceiro día inclusive aboarase un complemento ata acadar o 50% das retribucións que se viñeran percibindo no mes anterior ao de causarse a incapacidade.

-Desde o cuarto día ata o vixésimo, ambos inclusive, recoñecerase un complemento que sumado á prestación económica pola Seguridade Social sexa equivalente ao 75% das retribucións que viñeran correspondendo no mes anterior ao de causarse a incapacidade.

-A partir do vixésimo primeiro, inclusive, recoñeceráselle unha prestación equivalente ao 100% das retribucións que se viñeran percibindo no mes anterior ao de causarse a incapacidade

2.- Nos casos de incapacidade temporal que derive de continxencias profesionais, a prestación recoñecida pola Seguridade Social será complementada durante todo el periodo de duración da mesma, ata o 100% das retribucións que viñera percibindo dito personal no mes anterior ao de causarse a incapacidade

3.- Aboaráselle un complemento de ata acadar o 100% das retribucións que se viñeran percibindo no mes anterior, desde a data de inicio da situación de incapacidade temporal derivada das seguintes causas excepcionais:

-Hospitalización, entendéndose por tal a asistencia especializada en hospital de día, a hospitalización en réxime de internamento e a hospitalización a domicilio, aínda cando a hospitalización teña lugar en un momento posterior sempre que corresponda a un mesmo proceso patolóxico e non tivese existido interrupción do mesmo.

-Intervención quirúrxica, considerándose como tal a que derive de tratamentos que estean incluídos na carteira básica de servizos do Sistema Nacional de Saúde ou do Servizo Galego de Saúde.

-Supostos de incapacidade temporal que impliquen tratamentos de radioterapia, quimioterapia ou outros tratamentos oncolóxicos

-Procesos de incapacidade temporal iniciados durante o estado de xestación, aínda cando non dean lugar a unha situación de risco durante o embarazo ou de risco durante a lactancia.

-Outras enfermidades graves, entendéndose por tales aqueles procesos patolóxicos susceptibles de ser padecidos por adultos que estean contemplados no Anexo I del RD 1148/2011, de 29 de xullo, para a aplicación e desenvolvemento, no sistema da Seguridade Social, da prestación económica por coidado de menores afectados por cancro ou outra enfermidade grave

4.- Durante as situacións de maternidade, risco por embarazo, riscos durante a lactancia natural e paternidade terán dereito a que se lles complementen as prestacións da Seguridade Social ata acadar o 100 % das retribucións fixas e periódicas que correspondan ao empregado como consecuencia do seu posto de traballo e da xornada ordinaria que teña asignada.

En aqueles casos en que unha situación de IT se vexa interrompida por periodos intermedios de actividade e, de acordo coa normativa reguladora da Seguridade Social, se considere que hai unha sóla situación de IT (e así se faga constar como recaída no parte médico de baixa correspondente), o interesado terá dereito a continuar coa porcentaxe do complemento que tivese con ocasión da alta previa da IT da que deriva a recaída.

Para o cálculo, segundo proceda, dos complementos e retribucións a percibir durante os periodos de incapacidade temporal e independentemente do réximen de seguridade social que corresponda, teranse en conta as retribucións fixas e invariables correspondentes ao mes inmediato anterior á data de inicio da situación de incapacidade temporal, sen computar, por isto, as retribucións non fixas ou variables tales como produtividade, gratificacións, outros incentivos ao rendemento, horas extraordinarias, pagas extraordinarias ou outros conceptos de natureza análoga. Se se tivese concedida unha redución de xornada proporcional de retribucións, os complementos ou retribucións a percibir calcularanse sobre as que lle corresponderan de acordo con dita redución proporcional de retribucións.

Si non se tivese percibido a totalidade das retribucións no mes anterior por calquera das causas que estean normativamente establecidas, tomaranse como referencia as retribucións que no mes anterior a aquel no que deu inicio a incapacidade temporal lle correspondesen en función do seu posto de traballo.

No caso de reingreso ao servizo activo, novo ingreso ou alta en nómina desde outras circunstancias que non leven aparellada a percepción de retribucións no mes anterior, tomaranse como referencia as retribucións do mes en que deu inicio a incapacidade temporal elevadas ao mes completo.

As referencias a días incluídas no presente artigo entenderanse realizadas a días naturais.

ARTIGO 29.- FONDO SOCIAL

Con carácter anual e sempre e cando a lexislación o permita, en función das disponibilidades orzamentarias, aprobaranse as Bases reguladoras e os criterios de reparto das axudas sociais enmarcadas dentro do denominado "Fondo Social do Concello de Xove"

Poderán solicitar estas axudas os empregados que cumpran os requisitos establecidos nelas e para os gastos que nas anteriores bases se determine.

Calquera modificación das Bases reguladoras do Fondo Social así como a concesión das mesmas previo informe do Técnico de Recursos Humanos, será adoptada previa negociación co Comité de Empresa ou Delegados de Personal.

ARTIGO 30.- PLAN DE PENSIÓNS

O Concello de Xove realizará con carácter anual e sempre e cando a lexislación o permita, aportacións ao Plan de Pensións na contía que estableza anualmente a Lei de Orzamentos Xerais do Estado.

ARTIGO 31.- ANTICIPOS DE TRABALLO REALIZADO

De acordo co artigo 29.1 do ET, o traballador terá dereito a percibir , sen que chegue o día sinalado para o pago, anticipos a conta do traballo xa realizado.

Os anticipos solicitaranse por escrito e serán informados polo Técnico de Recursos Humanos. Concederanse por Resolución do Alcalde-Presidente, e serán descontados na nómina do mes correspondente.

De igual xeito, poderá anticiparse o pago do importe da paga extraordinaria correspondente ao mes de xuño en proporción ao tempo traballado desde o 1 decembro anterior ata o día da solicitude do anticipo e poderá anticiparse o importe da paga extraordinaria do mes de decembro, en proporción ao tempo traballado desde o 1 de xuño e ata o día da solicitude do anticipo.

Non se concederán anticipos a conta de traballo futuro.

ARTIGO 32.- SEGURO DE ACCIDENTES E RESPONSABILIDADE CIVIL

Será obligatorio para o Concello dispor de un seguro de accidentes para toda a plantilla do personal municipal, debendo obrar unha copia en poder do Comité de Empresa ou Delegados de Personal.

Asimesmo, a Corporación concertará póliza de seguro de responsabilidade civil por accións ou omisións culposas ou negligentes dos traballadores/as, sempre e cando ditos supostos teñan lugar no exercicio do seu cometido laboral, da que se entregará copia ao Comité de Empresa ou Delegados de Personal, sen menoscabo das accións disciplinarias ou penais que as mesmas poideran aconsellar.

CAPÍTULO 6.- FORMACIÓN E SAÚDE LABORAL**ARTIGO 33.- SAÚDE LABORAL**

A saúde laboral é un dereito irrenunciable que teñen todos os traballadores/as sen ningunha exclusión, de xeito que se garanta o exercicio do dereito ao traballo de unha forma digna, seria e segura, que non poderá subordinarse a consideracións de carácter puramente económicos. En todo o relativo a saúde laboral, seguridade e condicións de traballo estarase ao disposto na Lei 31/1995 de 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais. A vixilancia da saúde será de carácter voluntario, exceptuado os supostos establecidos na Lei de Prevención de Riscos Laborais.

Recoñecemento médico. O Concello de Xove está obrigado a someter ao personal obxecto do presente convenio a un recoñecemento médico anual, que igualmente será obligatorio para o personal. Tal recoñecemento debe comprender un estudio médico detido, incluíndo investigacións de compoñentes anormais e de sedimentos na orina, recuento de hematíes e leucocitos, fórmula leucocitaria e velocidade de sedimentación, así como un exame psicotécnico elemental, de acordo coas condicións requiridas para o seu posto de traballo.

Asimesmo, o Concello está obrigado a efectuar un recoñecemento médico de un traballador antes de ser admitido coa finalidade de diagnosticar enfermidades contaxiosas, valorar a capacidade do aspirante para o traballo en xeral, determinar a súa aptitude para a tarefa específica que debe realizar e precisar se o recoñecido presenta predisposición a enfermidades que podan producirse ou agravarse na tarefa que se lle destina.

ARTIGO 34.- VESTIARIO E MATERIAL DE SEGURIDADE

Os traballadores/as municipais contarán co vestiario e material de seguridade adecuado, que será subministrado polo Concello e en ningún caso se considerará como retribución en especie.

Só terán dereito a vestiario os postos de traballo cuxas funcións esixen un vestiario especial por razón de seguridade e hixiene, uniformidade ou por calquera outro motivo.

CAPÍTULO 7.- REPRESENTACIÓN DOS TRABALLADORES E DEREITOS E DEBERES XERAIS**ARTIGO 35.-COMITÉ DE EMPRESA E DELEGADOS DE PERSONAL.**

No ámbito do Concello, o Comité de Empresa, ou no seu caso os Delegados de Personal, serán o órgano que represente os intereses do conxunto de traballadores/as en dito ámbito.

Estará formado polo número de Delegados de Personal que de acordo coa lexislación vixente e en relación ao número de traballadores/as lle corresponda.

ARTIGO 36.- DEREITOS, FACULTADES E FUNCIÓNS DO COMITÉ DE EMPRESA E DELEGADOS DE PERSONAL

Sen prexuízo dos dereitos, facultades e funcións recollidos nas leis, recoñécense ao Comité de Empresa e Delegados de Personal, sempre condicionados a que os mesmos tamén se podan recoñecer legalmente aos representantes do colectivo funcional, no seu ámbito de actuación, os seguintes:

A) Ser informados polo Concello:

1.- Anualmente, sobre a evolución probable do emprego.

2.- Con carácter previo á súa execución, sobre as reestruturacións de plantilla e sobre os plans de formación profesional da mesma.

3.- En función da materia que se trate:

3.1.- Sobre a implantación ou revisión dos sistemas de organización do traballo e calquera das súas posibles consecuencias.

3.2.- O Concello e a dirección dos Entes Autónomos haberán de notificarse á representación legal dos traballadores/as os contratos realizados de acordo coa normativa legal vixente.

3.3.- Sobre sancións, apercibimentos impostos por faltas leves, graves e moi graves do traballador/a, e en especial os sancionados con despedido.

3.4.- No referente ás estatísticas sobre o índice de absentismo e as súas causas, os accidentes de traballo e enfermidades profesionais e as súas consecuencias, os índices de sinistrabilidade, o movemento de ceses e ingresos e os ascensos.

B) Exercer unha labor de vixilancia das seguintes materias:

1.- Cumprimento das normas vixentes en materia laboral e de Seguridade Social, así como o respecto dos pactos, condicións ou usos que no Concello e nos seus Entes Autónomos estean en vigor, formulando, no seu caso, as accións legais oportunas.

2.- A calidade da docencia e da efectividade da mesma nos programas de capacitación dos traballadores/as.

3.- As condicións de Seguridade e Hixiene no desenvolvemento do traballo.

C) Colaborar co Concello en conseguir o cumprimento de cantas medidas procuren o mantemento e o incremento da efectividade no traballo.

D) Os Delegados de Personal, así coma os membros do Comité de Empresa e aquel no seu conxunto, observarán o sixilo profesional en razón da súa representación, sobre a documentación de carácter reservado que coñezan pola súa representación, aínda despois de cesar na mesma.

E) Os representantes legais dos traballadores/as velarán para que nos programas de selección de personal se cumpra a normativa convida, se apliquen os principios de non discriminación e se fomente unha política racional de emprego.

F) O Comité de Empresa disporá de un local adecuado provisto de teléfono, mobiliario e o material de oficina necesario para o desenvolvemento das súas actividades, así como o acceso aos medios de reprodución documental.

G) En todos os centros de traballo disporán de un tablón de anuncios, mediante o que o Comité de Empresa porá en coñecemento dos traballadores/as toda aquela información que considere de interés xeral.

H) Emitir informe previo nos supostos contemplados no apartado 1.4 do art. 64 do Estatuto dos Traballadores.

I) Informar aos seus representados en todos os temas e cuestións sobre os que non deban gardar sixilo, en canto directa ou indirectamente, teñan ou podan ter repercusión nas relacións laborais.

J) O Concello porá a disposición do Comité de Empresa as nóminas, os recibos de liquidación e a relación nominal, así como a documentación a que fai referencia o art. 64 do Estatuto dos Traballadores.

K) Coñecerá previamente as bases de todas as convocatorias vacantes que realice o Concello, tanto para prazas denominadas fixas de persoal laboral.

L) Será informado trimestralmente sobre o número de horas extraordinarias realizadas no periodo anterior, causas das mesmas e medidas adoptadas para a súa diminución e supresión.

M) Outorgaráselle audiencia e capacidade de estudo, proposta e negociación no relativo a calquera posible variación xeral ou puntual da xornada de traballo e horario, así como de aqueles conflitos de entidade e alcance que se susciten, ben teñan carácter xeral ou puntual.

Todo isto sen prexuízo das funcións asignadas pola lexislación vixente e por este Convenio aos Comités de Empresa, Delegados de Persoal e Delegados Sindicais.

ARTIGO 37.- GARANTÍAS DO COMITÉ DE EMPRESA E DOS DELEGADOS DE PERSOAL

Ningún membro do Comité de Empresa, Delegado de Persoal ou Delegado Sindical poderá ser despedido ou sancionado durante o exercicio das súas funcións de representación nin posteriormente, salvo que o despedido ou a sanción non se basen na actuación do traballador/a no exercicio legal da súa representación.

Se o despedido o calquera outra sanción por supostas faltas obedecera a outras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, seguindo o procedemento establecido neste Convenio, no que serán oídos, aparte do interesado, o Comité de Empresa ou o Delegado de Persoal e o Delegado Sindical do sindicato ao que pertenza, no seu caso, no suposto de que se atopase recoñecido como tal no ámbito deste Convenio. No suposto de despedido improcedente de representantes legais dos traballadores/as, a opción corresponderá sempre aos mesmos, sendo obrigada a readmisión se o traballador/a optase por esta.

Os membros do Comité de Empresa, Delegados de Persoal e Delegados Sindicais poseerán prioridade de permanencia no Concello respecto dos demais traballadores/as nos supostos de suspensión ou extinción por causas tecnolóxicas ou económicas. Igual criterio se aplicará nos traslados de Centro de Traballo ou Servizo.

No poderán ser discriminados na súa promoción económica ou profesional por causa ou en razón do desempeño da súa representación.

ARTIGO 38.- DEREITO DE REUNIÓN

1.- Están lexitimados para convocar reunións:

a) As seccións sindicais legalmente constituídas directamente ou a través do seu Delegado Sindical.

b) O Comité de Empresa ou Delegados de Persoal.

c) Calquera grupo de traballadores/as do Concello, sempre que o seu número non sexa inferior ao 33 por 100 do total.

2.- Os especificados no número un deste artigo poderán convocar reunións dentro da xornada de traballo axustándose ás características de cada Centro sempre e cando se comunique ao Concello con 24 horas de antelación, se refira á totalidade dos traballadores/as de cada centro de traballo e o cómputo global de horas utilizadas para esta finalidade non exceda de 90 ao ano, das que 20 corresponderán a cada Sección Sindical, 40 ao Comité de Empresa ou Delegados de Persoal e 10 aos grupos de traballadores/as. A convocatoria deberá conter a orde do día, a hora e o lugar de celebración e a sinatura de quen estea lexitimado para convocar.

En todo caso serán garantidos os servizos mínimos que teñan que realizarse durante a celebración de assembleas.

ARTIGO 39.- DEREITO DE FOLGA.

A Corporación, na súa calidade de Administración Pública, garantirá, ao igual que os servizos esenciais ou básicos ao cidadá, o exercicio do dereito de folga en defensa dos intereses legais dos traballadores/as, quedando dito dereito suxeito ao establecido no presente Convenio e á lexislación ou criterios xurisprudenciais que no seu caso lle sexa de aplicación.

CAPÍTULO 8.- RÉXIMEN DISCIPLINARIO

ARTIGO 40.- RÉXIMEN DISCIPLINARIO

En todo o referente á tipificación de faltas e sancións do persoal laboral ao servizo do Concello de Xove, estarase ao disposto no EBEP legalmente compatible co ET.

DISPOSICIÓNS ADICIONAIS

D.A. PRIMEIRA.- ACTUALIZACIÓN DAS RETRIBUCIÓN DO PERSOAL.

Durante o período de vixencia do presente Convenio as retribucións do persoal incluído no seu ámbito de aplicación actualizaranse anualmente a través do que se deduza da RPT vixente e, sen prexuízo das limitacións que ao efecto establezan as leis de orzamentos xerais do estado.

D.A. SEGUNDA.- PUBLICIDADE DO CONVENIO

O presente Convenio publicarase no Boletín Oficial da Provincia e figurará exposto no Taboleiro de Anuncios do Concello de Xove debendo facilitarse copia aos traballadores que o soliciten.

D.A. TERCEIRA.- IGUALDADE DE TRATO CO PERSOAL HOMÓLOGO FUNCIONARIO

Calquera controversia que poidese xurdir na interpretación ou aplicación do presente Convenio deberá resolverse baixo a premisa fundamental da igualdade de trato e condicións co colectivo funcional que lle sexa homólogo e por conseguinte, sen que deste Convenio podan deducirse ventaxas ou desventaxas laborais inxustificadas.

DISPOSICIÓNS TRANSITORIAS

D.T. ÚNICA.- CONSECUENCIAS DA REORDENACIÓN DOS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

Os traballadores afectados pola reordenación dos conceptos retributivos en ningún caso poderán, a título persoal, percibir retribucións íntegras globais inferiores ás que viñesen percibindo antes de tal modificación, convertindo a diferenza que se poidera producir entre os novos importes de categorías e os seus salarios persoais anteriores, en un complemento individual absorbible.

DISPOSICIÓN FINAIS

D.F. ÚNICA.- No non previsto neste Convenio Colectivo, estarase ao disposto na normativa legal vixente, que lle sexa de aplicación tendo particularmente en conta o previsto na Disposición Adicional Terceira deste texto.

DISPOSICIÓN DERROGATORIA

Quedan derogados cantos convenios, pactos ou acordos preexistentes afectaran ao persoal incluído neste convenio.

ANEXO I**Listado de enfermedades graves aos efectos do previsto na letra K) do artigo 20 e do apartado 3 do artigo 28****I. Oncología:**

1. Leucemia linfoblástica aguda.
2. Leucemia aguda no linfoblástica.
3. Linfoma no Hodgkin.
4. Enfermedad de Hodgkin.
5. Tumores del Sistema Nervioso Central.
6. Retinoblastomas.
7. Tumores renales
8. Tumores hepáticos.
9. Tumores óseos.
10. Sarcomas de tejidos blandos.
11. Tumores de células germinales.
12. Otras neoplasias graves.

II. Hematología:

13. Aplasia medular grave (constitucional o adquirida).
14. Neutropenias constitucionales graves.
15. Hemoglobinopatías constitucionales graves.

III. Errores innatos del metabolismo:

16. Desórdenes de aminoácidos (fenilketonuria, tirosinemia, enfermedad de la orina con olor a jarabe de arce, homocistinuria y otros desórdenes graves).
17. Desórdenes del ciclo de la urea (OTC).
18. Desórdenes de los ácidos orgánicos.
19. Desórdenes de carbohidratos (glucogenosis, galactosemia, intolerancia hereditaria a la fructosa y otros desórdenes graves).
20. Alteraciones glicosilación proteica.
21. Enfermedades lisosomiales (mucopolisacaridosis, oligosacaridosis, esfingolipidosis y otras enfermedades graves).
22. Enfermedades de los peroxisomas (Síndrome de Zellweger, condrodysplasia punctata, adenoleucodistrofia ligada a X, enfermedad de Refsum y otros desórdenes graves).
23. Enfermedades mitocondriales: por defecto de oxidación de los ácidos grasos y de transporte de carnitina, por alteración del DNA mitocondrial, por mutación del DNA nuclear.

IV. Alergia e inmunología:

24. Alergias alimentarias graves sometidas a inducción de tolerancia oral.
25. Asma bronquial grave.
26. Inmunodeficiencias primarias por defecto de producción de anticuerpos.
27. Inmunodeficiencias primarias por defecto de linfocitos T.
28. Inmunodeficiencias por defecto de fagocitos.
29. Otras inmunodeficiencias:
 - a. Síndrome de Wiscott-Aldrich.
 - b. Defectos de reparación del ADN (Ataxia-telangiectasia).
 - c. Síndrome de Di George.
 - d. Síndrome de HiperIgE.
 - e. Síndrome de IPEX.
 - f. Otras inmunodeficiencias bien definidas.
30. Síndromes de disregulación inmune y linfoproliferación.

V. Psiquiatría:

31. Trastornos de la conducta alimentaria.
32. Trastorno de conducta grave.
33. Trastorno depresivo mayor.
34. Trastorno psicótico.
35. Trastorno esquizoafectivo.

VI. Neurología:

36. Malformaciones congénitas del Sistema Nervioso Central.
37. Traumatismo craneoencefálico severo.
38. Lesión medular severa.
39. Epilepsias:
 - a. Síndrome de West.
 - b. Síndrome de Dravet.
 - c. Síndrome de Lennox-Gastaut.
 - d. Epilepsia secundaria a malformación o lesión cerebral.
 - e. Síndrome de Rasmussen.

- f. Encefalopatías epilépticas.
 - g. Epilepsia secundaria a enfermedades metabólicas.
 - h. Otras epilepsias bien definidas.
 - 40. Enfermedades autoinmunes:
 - a. Esclerosis múltiple.
 - b. Encefalomiелitis aguda diseminada.
 - c. Guillain-Barré.
 - d. Polineuropatía crónica desmielinizante.
 - e. Encefalitis límbica.
 - f. Otras enfermedades autoinmunes bien definidas.
 - 41. Enfermedades neuromusculares:
 - a. Atrofia muscular espinal infantil.
 - b. Enfermedad de Duchenne.
 - c. Otras enfermedades neuromusculares bien definidas.
 - 42. Infecciones y parasitosis del Sistema Nervioso Central (meningitis, encefalitis, parásitos y otras infecciones).
 - 43. Accidente cerebrovascular.
 - 44. Parálisis cerebral infantil.
 - 45. Narcolepsia-cataplejía.
- VII. Cardiología:
- 46. Cardiopatías congénitas con disfunción ventricular.
 - 47. Cardiopatías congénitas con hipertensión pulmonar.
 - 48. Otras cardiopatías congénitas graves.
 - 49. Miocardiopatías con disfunción ventricular o arritmias graves.
 - 50. Cardiopatías con disfunción cardiaca y clase funcional III-IV.
 - 51. Trasplante cardiaco.
- VIII. Aparato respiratorio:
- 52. Fibrosis quística.
 - 53. Neumopatías intersticiales.
 - 54. Displasia broncopulmonar.
 - 55. Hipertensión pulmonar.
 - 56. Bronquiectasias.
 - 57. Enfermedades respiratorias de origen inmunológico:
 - a. Proteinosis alveolar.
 - b. Hemosiderosis pulmonar.
 - c. Sarcoidosis.
 - d. Colagenopatías.
 - 58. Trasplante de pulmón.
 - 59. Otras enfermedades respiratorias graves
- IX. Aparato digestivo:
- 60. Resección intestinal amplia.
 - 61. Síndrome de dismotilidad intestinal grave (Pseudo-obstrucción intestinal).
 - 62. Diarreas congénitas graves.
 - 63. Trasplante intestinal.
 - 64. Hepatopatía grave.
 - 65. Trasplante hepático.
 - 66. Otras enfermedades graves del aparato digestivo.
- X. Nefrología:
- 67. Enfermedad renal crónica terminal en tratamiento sustitutivo.
 - 68. Trasplante renal.
 - 69. Enfermedad renal crónica en el primer año de vida.
 - 70. Síndrome nefrótico del primer año de vida.
 - 71. Síndrome nefrótico corticorresistente y corticodependiente.
 - 72. Tubulopatías de evolución grave.
 - 73. Síndrome de Bartter.
 - 74. Cistinosis.
 - 75. Acidosis tubular renal.
 - 76. Enfermedad de Dent.
 - 77. Síndrome de Lowe.
 - 78. Hipomagnesemia con hiper calciuria y nefrocalcinosis.
 - 79. Malformaciones nefrourológicas complejas.
 - 80. Síndromes polimalformativos con afectación renal.
 - 81. Vejiga neurógena.
 - 82. Defectos congénitos del tubo neural.
 - 83. Otras enfermedades nefrourológicas graves.

XI. Reumatología:

84. Artritis idiopática juvenil (AIJ).
85. Lupus eritematoso sistémico.
86. Dermatomiositis juvenil.
87. Enfermedad mixta del tejido conectivo.
88. Esclerodermia sistémica.
89. Enfermedades autoinflamatorias (Fiebre Mediterránea Familiar, Amiloidosis y otras enfermedades autoinflamatorias graves).
90. Otras enfermedades reumatológicas graves.

XII. Cirugía:

91. Cirugía de cabeza y cuello: hidrocefalia/válvulas de derivación, mielomeningocele, craneostenosis, labio y paladar hendido, reconstrucción de deformidades craneofaciales complejas, etc.
92. Cirugía del tórax: deformidades torácicas, hernia diafragmática congénita, malformaciones pulmonares, etc.
93. Cirugía del aparato digestivo: atresia esofágica, cirugía antirreflujo, defectos de pared abdominal, malformaciones intestinales (atresia, vólvulo, duplicaciones), obstrucción intestinal, enterocolitis necrotizante, cirugía de la enfermedad inflamatoria intestinal, fallo intestinal, Hirschsprung, malformaciones anorrectales, atresia vías biliares, hipertensión portal, etc.
94. Cirugía nefro-urológica: malformaciones renales y de vías urinarias.
95. Cirugía del politraumatizado.
96. Cirugía de las quemaduras graves.
97. Cirugía de los gemelos siameses.
98. Cirugía ortopédica: cirugía de las displasias esqueléticas, escoliosis, displasia del desarrollo de la cadera, cirugía de la parálisis cerebral, enfermedades neuromusculares y espina bífida, infecciones esqueléticas y otras cirugías ortopédicas complejas.
99. Cirugía de otros trasplantes: válvulas cardíacas, trasplantes óseos, trasplantes múltiples de diferentes aparatos, etc.

XIII. Cuidados paliativos:

100. Cuidados paliativos en cualquier paciente en fase final de su enfermedad.

XIV. Neonatología:

101. Grandes prematuros, nacidos antes de las 32 semanas de gestación o con un peso inferior a 1.500 gramos y prematuros que requieran ingresos prolongados por complicaciones secundarias a la prematuridad.

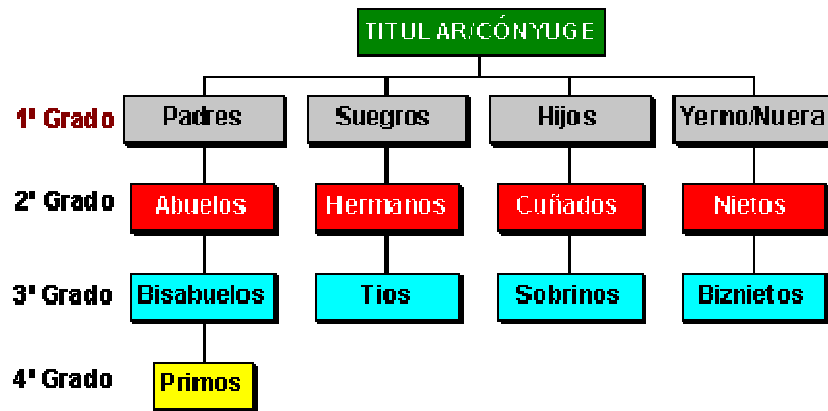
XV. Enfermedades infecciosas:

102. Infección por VIH.
103. Tuberculosis.
104. Neumonías complicadas.
105. Osteomielitis y artritis sépticas.
106. Endocarditis.
107. Pielonefritis complicadas.
108. Sepsis.

XVI. Endocrinología:

109. Diabetes Mellitus tipo I

ANEXO II

GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD

R. 0085

*Anuncio***ACORDO REGULADOR DAS CONDICIÓNS DE TRABALLO DO PERSONAL FUNCIONARIO DO CONCELLO EXCMO. CONCELLO DE XOVE.****CAPÍTULO 1.- DISPOSICIÓNS XERAIS**

- ARTIGO 1.- DETERMINACIÓN DAS PARTES
- ARTIGO 2.- ÁMBITO PERSOAL
- ARTIGO 3.- ÁMBITO FUNCIONAL
- ARTIGO 4.- ÁMBITO TERRITORIAL
- ARTIGO 5.- ÁMBITO TEMPORAL E DENUNCIA
- ARTIGO 6.- COMISIÓN PARITARIA
- ARTIGO 7.- INDIVISIBILIDADE DO CONVENIO

CAPÍTULO 2.- XORNADA LABORAL, CALENDARIO E VACACIÓNS

- ARTIGO 8.- XORNADA DE TRABALLO
- ARTIGO 9.- CALENDARIO LABORAL
- ARTIGO 10.- VACACIÓNS
- ARTIGO 11.- PERMISOS E LICENZAS NON REMUNERADAS
- ARTIGO 12.- PERMISOS E LICENZAS REMUNERADAS
- ARTIGO 13.- TEMPO PARA A FORMACIÓN
- ARTIGO 14.- AUSENCIA AO TRABALLO

CAPÍTULO 3.- REGULACIÓNS ECONÓMICAS

- ARTIGO 15.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS
- ARTIGO 16.- DIETAS E GASTOS DE VIAXE
- ARTIGO 17.- RETRIBUCIÓNS DOS MEMBROS DE TRIBUNAIS DE SELECCIÓN DE PERSOAL
- ARTIGO 18.- GRATIFICACIÓNS POR SERVIZOS PRESTADOS FÓRA DA XORNADA HABITUAL
- ARTIGO 19.- TEMPO E FORMA DE PAGO DAS RETRIBUCIÓNS

CAPÍTULO 4.- REGULACIÓNS SOCIOECONÓMICAS

- ARTIGO 20.- INCAPACIDADE LABORAL TRANSITORIA
- ARTIGO 21.- FONDO SOCIAL
- ARTIGO 22.- PLAN DE PENSÍONS
- ARTIGO 23.- ANTICIPOS DE TRABALLO REALIZADO
- ARTIGO 24.- SEGURO DE ACCIDENTES E RESPONSABILIDADE CIVIL

CAPÍTULO 5.- SAÚDE LABORAL

- ARTIGO 25.- SAÚDE LABORAL
- ARTIGO 26.- VESTIARIO E MATERIAL DE SEGURIDADE

CAPÍTULO 6.- REPRESENTACIÓNS DOS TRABALLADORES E DEREITOS E DEBERES XERAIS

- ARTIGO 27.- DELEGADO DE PERSOAL
- ARTIGO 28.- DEREITO DE REUNIÓN

CAPÍTULO 7.- RÉXIME DISCIPLINARIO

- ARTIGO 29.- RÉXIME DISCIPLINARIO

DISPOSICIÓN ADICIONAIS

D.A. PRIMEIRA.- ACTUALIZACIÓN DAS RETRIBUCIÓN DOS FUNCIONARIOS

D.A. SEGUNDA.- PUBLICIDADE DO ACORDO REGULADOR

DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA**DISPOSICIÓN DERROGATORIA****CAPÍTULO 1.- DISPOSICIÓN XERAIS****ARTIGO 1.- DETERMINACIÓN DAS PARTES**

Recoñécense con capacidade para negociar e asinar, de unha parte, o Alcalde-Presidente do Excmo. Concello de Xove, na súa representación, e de outra as organizacións sindicais máis representativas. Este Acordo Regulador non terá forza vinculante ata que non teña sido válidamente refrendado polo Pleno da Corporación, e tras os trámites legais pertinentes de calquera acordo regulador das condicións de traballo dos funcionarios municipais.

ARTIGO 2.- ÁMBITO PERSONAL

O presente Acordo regulador establece e regula as condicións de traballo de todos os funcionarios ao servizo do Concello de Xove, ben habilitados nacionais, de carreira ou interinos, que non obstenten a condición de cargo directivo ou de confianza política e aos cales se lles aplicará voluntariamente, o que poda ser compatible coa súa condición.

ARTIGO 3.- ÁMBITO FUNCIONAL

O ámbito funcional do presente Acordo será o propio do Concello coas súas plantillas, quedando, en calquera caso, excluídas as funcións que se presten a través de calquera outros instrumentos de xestión.

ARTIGO 4.- ÁMBITO TERRITORIAL

O Acuerdo será de aplicación no ámbito propio da demarcación territorial do Concello de Xove e á que poidera extenderse en Comisión ou Agrupación de Servizos.

ARTIGO 5.- ÁMBITO TEMPORAL E DENUNCIA

O presente Acordo, despois da súa aprobación por el Pleno da Corporación, entrará en vigor ao día seguinte da súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

A vixencia manterase ata o 31 de Decembro de 2.016 sen prexuízo da posibilidade de revisión do acordo durante a súa vixencia.

De non ser denunciado por calquera das partes con unha antelación mínima de un mes á data da súa terminación, este quedará prorrogado tácitamente ano a ano, mentras non se denuncie.

A denuncia sólo será válida se se produce nos términos establecidos no presente Acordo: deberá formalizarse por algunha das partes (Corporación ou sindicatos máis representativos), por escrito dirixido á outra parte concertante durante o mes de xuño do ano 2016.

No caso de non denunciarse na forma e período citados, entenderase prorrogado de ano en ano, revisándose únicamente e se procede, os importes dos conceptos salariais, ata que formalmente se denuncie nos sucesivos meses de xuño das anualidades de prórroga.

ARTIGO 6.- COMISIÓN PARITARIA

Un mes despois da sinatura do Acordo Regulador, polas partes negociadoras designarase unha Comisión Paritaria para entender da interpretación e vixancia das cláusulas do texto.

Esta Comisión estará composta por unha parte, por un representante de cada sindicato firmante do presente Acordo, e por outra, polo mesmo número de membros por parte da corporación, elixidos libremente por cada parte concertante.

Calquera discrepancia sobre a interpretación do clausulado do presente Acordo deberá someterse con carácter previo e obrigatorio á Comisión Paritaria, sen prexuízo do dereito posterior de acudir ás pertinentes instancias administrativas ou xudiciais correspondentes. Asímesmo, a comisión paritaria estará facultada para estudar e acordar en aplicación do Acordo, cantas modificacións normativas se poideran requirir por cambios da lexislación.

Os acordos que se adopten deberán ser por maioría simple dentro de cada unha das partes, e terán carácter vinculante para as partes asinantes quedando reflexados como tales na acta da correspondente reunión, que suscribirán ambas partes, e se incluirán como parte integrante do Convenio Colectivo, dándolle a correspondente publicidade.

A Comisión paritaria poderá convocar a aqueles traballadores/as cuxa información poda considerarse necesaria para clarificar aspectos relacionados coa interpretación do presente Acordo Regulador.

O Presidente da Comisión Paritaria será normalmente o Presidente da Corporación que será o encargado de ordear os debates e convocar as reunións a solicitude de alomenos un tercio da representación na Mesa Xeral de Negociación. De non existir acordo no seu nomeamento, será o membro de maior idade da Mesa.

O Secretario da Comisión será normalmente o Secretario da Corporación, con voz pero sen voto, que será o encargado de redactar as actas, enviar a documentación aos seus compoñentes, preparar as reunións e promover a documentación necesaria de cada unha das sesións. De non estar de acordo no seu nomeamento, será o membro máis xove da Mesa.

As reunións da Comisión Paritaria celebraranse a petición de calquera das partes, por escrito e con unha antelación mínima de 15 días hábiles. De non prestarse a isto a outra parte, a parte convocante poderá adoptar as medidas legais que estime oportunas.

Para que a Comisión quede válidamente constituída, deberán estar presentes, como mínimo, o Alcalde ou Concelleiro delegado e aqueles membros que representen maioría da representación sindical.

Todo funcionario/a afectado polo contido do presente Acordo poderá trasladar á Comisión paritaria, para o seu coñecemento, estudo e dictame, copia das reclamacións que formule ante a Corporación, comunicando as conclusións e acordos tomados, tendo dereito a ser atendido e, no seu caso, a que a Comisión faga súas ditas reclamacións.

ARTIGO 7.- INDIVISIBILIDADE DO ACORDO REGULADOR

As condicións pactadas forman un todo orgánico e indivisible salvo que por sentenza xudicial se anulase algún dos seus artigos en cuxo caso, a Comisión Paritaria podería, ben dar por anulado o artigo ou artigos en cuestión, ben propoñer a negociación de un novo acordo regulador.

CAPÍTULO 2.- XORNADA LABORAL. CALENDARIO E VACACIONES

ARTIGO 8.- XORNADA DE TRABALLO.

A xornada de traballo será a mesma que se fixe para os funcionarios da Administración Civil do Estado (actualmente establecida mediante Resolución de 28 de decembro de 2012 da Secretaría de Estado de Administracións Públicas, modificada por Resolución da mesma Secretaría de 23 de decembro de 2013), actualmente en 37.5 horas semanais de traballo efectivo de promedio en cómputo anual, equivalente a 1657 horas anuais.

No obstante, será o calendario laboral o que estableza o horario de traballo, en función dos postos de traballo e atendendo aos horarios de apertura ao público de determinadas oficinas e servizos públicos. O calendario laboral tamén poderá establecer, en función do posto de traballo, unha distribución irregular da xornada ao longo do ano, que deberá respetar, en todo caso, os periodos mínimos de descanso diario e semanal.

Durante a xornada de traballo poderase disfrutar de unha pausa por un periodo de 30 minutos, que se computarán como traballo efectivo. A estes efectos, considerarase traballo efectivo o prestado dentro do horario establecido polo órgano competente e o que corresponde polos permisos retribuídos así como os créditos de horas retribuídos para funcións sindicais. Esta interrupción non poderá afectar á prestación dos servizos.

Durante o periodo comprendido entre o 16 de xuño e o 15 de setembro, ambos inclusive, e entre o 24 de decembro e o 7 de xaneiro, ambos inclusive, poderá establecerse unha xornada reducida de verán e nadal respectivamente, que se recuperará na forma que estableza o calendario laboral, respectándose, en todo caso, a xornada de traballo en cómputo anual. En calquera caso, a xornada anual e o calendario deberán respetar o límite establecido pola normativa de aplicación.

Medidas de conciliación

As medidas de conciliación no que se refire á xornada serán as recollidas no artigo 48 do EBEP, coas modificacións a que poidese haber lugar:

1.- Por razóns de garda legal, cando o funcionario/a teña o cuidado directo de algún menor de 12 anos, de persoa maior que requira especial dedicación, ou de unha persoa con discapacidade que non desempeñe actividade retribuída, terá dereito á redución da súa xornada de traballo, coa diminución das súas retribucións que corresponda. Terá o mesmo dereito o empregado que precise encargarse do cuidado directo de un familiar, ata o segundo grao de cosanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non podan valerse por sí mesmo e que non desempeñe actividade retribuída.

2.- Por ser preciso atender o coidado de un familiar de primeiro grao, o funcionario/a terá dereito a solicitar unha redución de ata o 50% da xornada laboral, con carácter retribuído, por razóns de enfermidade moi grave e polo prazo máximo de 1 mes. Se houbese máis de un titular deste dereito polo mesmo feito causante, o tempo de disfrute desta redución poderase prorratear entre os mesmos, respectando en todo caso, o prazo máximo de 1 mes.

ARTIGO 9.- CALENDARIO LABORAL

O calendario laboral é o instrumento técnico de ordenación dos recursos dispoñibles a través do que se realiza a distribución da xornada e a fixación dos horarios, previa negociación co Delegado de Persoal.

O calendario laboral será público a fin de asegurar o seu xeral coñecemento, tanto por parte dos funcionarios municipais e dos seus representantes legais e sindicais, como dos cidadáns en xeral.

O calendario laboral, sempre que sexa técnicamente posible, deberá aprobarse polo Alcalde-Presidente e previa negociación, durante o último trimestre do exercicio anterior ao que se refiera. Dito calendario poderá modificarse seguindo os mesmos trámites e os legais oportunos, tantas veces como a organización obxectiva e motivadamente o requira.

ARTIGO 10.- VACACIÓNS

As vacacións do persoal constitúen un dereito irrenunciable, indisponible e non substituíble por compensación económica.

As vacacións anuais serán en calquera caso, as establecidas pola lexislación vixente, 22 días hábiles anuais por ano completo ou dos días que correspondan proporcionalmente se o tempo de servizo durante o ano fose menor. A estes efectos os sábados consideraranse inhábiles, sen prexuízo das adaptacións que se establezan para os horarios especiais .

En ningún caso, a distribución anual da xornada pode alterar o número de días de vacacións ou o número de días festivos de carácter retribuído e non recuperable.

As vacacións disfrutaranse, previa autorización e sempre que resulte compatible coas necesidades do servizo, dentro do ano natural e ata o 15 de xaneiro do ano seguinte, en periodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, sen prexuízo de que, sempre que as necesidades do servizo o permitan, se poida solicitar o disfrute independente de ata 6 días hábiles por ano natural, que poderán acumularse aos días de asuntos particulares, e sen que isto poda supoñer unha redución da xornada establecida no artigo 8 deste Acordo.

A solicitude de vacacións deberá formalizarse alomenos 1 mes antes do comenzo do seu disfrute. Dita solicitude deberá efectuarse conxuntamente no caso de funcionarios adscritos ao mesmo servizo para evitar solapamentos de periodos vacacionais que podan afectar á prestación do servizo e deberán ser conxuntas no caso de funcionarios de un mesmo servizo aos efectos de que non se solapen periodos vacacionais.

O calendario laboral establecerá os periodos de vacacións en función das necesidades dos distintos servizos e do horario de apertura ao público das instalacións. Non obstante, cando se prevea o peche das instalacións debido á inactividade estacional de determinados servizos públicos ou calquera outra causa de forza maior, os periodos de disfrute das vacacións coincidirán na franxa temporal de peche.

Asimismo o Concello, por necesidades dos servizos poderá modificar o periodo vacacional dos seus traballadores ata o límite de 11 días hábiles.

Cando o periodo de vacacións previamente fixado ou autorizado e cuxo disfrute non se tivese iniciado, poda coincidir no tempo con unha situación de incapacidade temporal, risco durante a lactancia, risco durante o embarazo ou cos permisos de maternidade ou paternidade ou permiso acumulado de lactancia, poderase disfrutar en data distinta. Cando as situacións ou permisos indicados neste párrafo impidan iniciar o disfrute das vacacións dentro do ano natural ao que correspondan, as mesmas poderanse disfrutar no ano natural distinto.

En caso de incapacidade temporal legalmente acreditada, o periodo de vacacións poderase disfrutar unha vez finalizase dita incapacidade e sempre que non tivesen transcorrido máis de 18 meses a partir do final do ano no que se orixinasen.

Se durante o disfrute do periodo de vacacións autorizado, sobreviñese o permiso de maternidade ou paternidade, ou unha situación de incapacidade temporal, o periodo de vacacións quedará interrompido podendo disfrutarse o tempo que reste en un periodo distinto. No caso de que a duración dos citados permisos ou de dita situación impida o disfrute das vacacións dentro do ano natural ao que correspondan, as mesmas poderanse disfrutar no ano natural posterior.

Criterios de prevalencia no disfrute das vacacións:

Os funcionarios con fillo ata a idade de escolarización obrigatoria e diminuídos físicos e psíquicos terán prioridade para a elección dos periodos de descanso.

Calquera acordo de modificación de vacacións non afectará aos xa disfrutados.

ARTIGO 11.- PERMISOS E LICENZAS NON REMUNERADAS.

Os funcionarios ao servizo do Concello de Xove poderán solicitar un permiso por asuntos propios sen retribución de unha duración acumulada que non poderá exceder dos tres meses cada dous anos, de acordo cos seguintes criterios:

-A concesión deste permiso está subordinada ás necesidades do servizo e terá a duración que solicite o funcionario. Non obstante, a incorporación ao centro de traballo producirase, en todo caso, en un día laborable de prestación de servizos.

-O tempo de duración deste permiso terá a consideración de servizos prestados unicamente aos efectos da antigüidade e consolidación de grao persoal

-O Concello, mentras dure este permiso sen retribución, manterá ao persoal en alta especial no réximen de seguridade social que sexa de aplicación

-O funcionario de novo ingreso só poderá solicitar este permiso unha vez transcorridos dous anos desde o seu nomeamento como funcionario.

-O prazo para o cómputo dos dous anos para o disfrute de un novo permiso por asuntos propios debe comezar a computarse no momento en que termine o disfrute do permiso anterior.

-Unha vez esgotados os tres meses de duración máxima do permiso, debe transcurrir un mínimo de dous anos para poder volver a solicitalo.

ARTIGO 12.- PERMISOS E LICENZAS REMUNERADAS

O persoal funcionario ao servizo do Concello de Xove terá os permisos regulados no artigo 48 do EBEP, coas modificacións a que poidera haber lugar:

A.-Por falecemento, accidente ou enfermidade grave de un familiar dentro do primeiro grao de consanguinidade ou afinidade, tres días hábiles cando o suceso se produza na mesma localidade, e cinco días hábiles cando sexa en distinta localidade.

Cando se trate do falecemento, accidente ou enfermidade grave de un familiar dentro do segundo grao de consanguinidade ou afinidade, o permiso será de dous días hábiles cando se produza na mesma localidade e de catro días hábiles cando sexa en distinta localidade.

Os días que se faga uso deste permiso deberán ser en todo caso inmediatamente posteriores ao feito causante, e computarse o día do falecemento, accidente ou enfermidade cando o empregado non preste servizos ese día e lle correspondería prestalos. Asímesmo, estes días deberán ser consecutivos en caso de falecemento e poderanse disfrutar de xeito discontinuo no caso de enfermidade ou accidente mentras persista o feito causante e ata o máximo de días establecido.

Para os efectos do disfrute deste permiso non se considerarán días hábiles os sábados y non se tomará como referencia para o cómputo dos prazos na mesma ou en distinta localidade ou lugar de residencia habitual do funcionario.

Se durante o disfrute do permiso por accidente o enfermidade grave do familiar, sobreviñese o falecemento deste, suspenderase o permiso que se viña disfrutando e iniciarse o cómputo de un novo permiso.

A documentación mínima esixida para a concesión deste permiso, sen prexuízo da aportación de outra documentación requerida e considerada necesaria polos órganos competentes para acreditar o feito causante, será a seguinte:

-Documento xustificativo do falecemento ou do accidente ou enfermidade grave do familiar

-O grao de parentesco e a relación familiar acreditarase co libro ou libros de familia ou documento que o substitúa, certificación do Rexistro Civil, ou ben coa inscrición en calquera rexistro público que acredite o feito causante

-Nos supostos de accidente ou enfermidade grave, a situación de convivencia, de ser o caso, debe ser acreditada mediante certificado de empadramento ou outro documento expedido polo Concello de residencia.

B.- Por traslado de domicilio sen cambio de residencia, un día. O permiso entenderase referido ao día no que se produza o efectivo traslado de domicilio na localidade de residencia, e cando teña unha duración superior ao día natural, disfrutarase con carácter ininterrumpido, e deberá acreditarse documentalmente o traslado, con posterioridade.

A documentación mínima esixida para a concesión deste permiso, sen prexuízo da aportación de outra documentación requerida e considerada necesaria polos órganos competentes para acreditar o feito causante, será o documento acreditativo do cambio efectivo de domicilio

C.- Para realizar funcións sindicais ou de representación do persoal, nos términos que se determine.

D.- Para concurrir a exames finais e demais probas definitivas de aptitude, durante os días da súa celebración. Aos efectos deste permiso enténdese por exzmes finais e demais probas definitivas de aptitude aquelas tendentes á obtención de un título académico ou profesional, así como as probas selectivas no ámbito do emprego público. Non están incluídos exames e probas de aptitude de outro carácter, coma os que se realicen para obter permisos de conducción de vehículos ou similares.

No suposto de que os exames e demais probas definitivas de aptitud teñan lugar dentro da xornada laboral, o permiso concederase durante o día da súa realización, no caso de que se celebren en distinta localidade donde o persoal preste os seus servizos. Se é na mesma localidade, este permiso concederase polo tempo indispensable para concurrir ao exame ou ás demais probas entendendo que a expresión "tempo indispensable" será as horas de xornada laboral necesarias para esta finalidade.

No caso de que o exame ou as demais probas a que se refire este artigo se celebren en distinta localidade donde o persoal presta os seus servizos e fóra da xornada laboral, non procede o outorgamento deste permiso, salvo o tempo indispensable para o desprazamento.

A documentación mínima exigida para a concesión deste permiso, sen prexuízo da aportación de outra documentación requerida e considerada necesaria polos órganos competentes para acreditar o feito causante,

será o documento acreditativo da asistencia á proba de aptitude, o exame final ou a proba de acceso ou ingreso na función pública, no que conste o lugar, data, hora do exame e centro de realización das probas.

E.- Para a realización de exames prenatales e técnicas de preparación ao parto polas funcionarias embarazadas, debendo aportarse o documento xustificativo da realización dos exames e das técnicas de preparación ao parto dentro da xornada laboral e documento de asistencia.

F.- Por nacemento de fillos prematuros ou que por calquera outra causa deban permanecer hospitalizados a continuación do parto, a funcionaria ou o funcionario terá dereito a ausentarse do traballo durante un máximo de dúas horas diarias percibindo as retribucións íntegras.

Asimesmo, terán dereito a reducir a súa xornada de traballo ata un máximo de dúas horas, coa diminución proporcional das súas retribucións.

A documentación mínima esixida para a concesión deste permiso, sen prexuízo da aportación de outra documentación requerida e considerada necesaria polos órganos competentes para acreditar o feito causante, será a seguinte:

- Fotocopia da partida de nacemento do fillo que xenera o dereito ao permiso
- Documento que acredite a hospitalización do fillo ou filla que xenere o dereito ao permiso ou da súa condición de prematuro.

G.- Por lactancia de un fillo menor de doce meses terá dereito a unha hora de ausencia do traballo que poderá dividir en dúas fraccións. Este dereito poderá substituírse por unha redución da xornada normal en media hora ao inicio e ao final da xornada o,u en unha hora ao inicio ou ao final da xornada, coa mesma finalidade. Este dereito poderá ser exercido indistintamente por un ou outro dos proxenitores, no caso de que os dous traballen.

Igualmente o persoal poderá solicitar a substitución do tempo de lactancia por un permiso retribuído que acumule en xornadas completas o tempo correspondente.

Este permiso incrementárase proporcionalmente nos casos de parto múltiple. Neste caso, poderán disfrutar de catro semanas ininterrompidas ou ben acollerse a 150 horas de crédito horario, podendo aproveitarse, nos dous casos, en calquera momento, despois do disfrute do permiso de maternidade e ata que o fillo ou a filla alcancen os doce meses.

De xeito simultáneo á solicitude do permiso, a funcionaria ou funcionario deberá acreditar documentalmente a data de nacemento do fillo mediante a presentación da fotocopia do libro de familia, ou inscrición do nacemento no Rexistro Civil, ademais deberase xustificar documentalmente que o outro proxenitor non disfruta á súa vez do citado permiso.

H.- Por tempo indispensable para o cumprimento de un deber inexcusable de carácter público ou persoal e por deberes relacionados coa conciliación da vida familiar e laboral.

A estes efectos, o deber inexcusable debe ser personalísimo, sen posibilidade de execución por medio de representante ou substituto, e en todo caso deberá xustificarse debidamente a imposibilidade de cumprimento deste deber fóra da xornada laboral.

Considérase deberes relacionados coa conciliación da vida familiar e laboral o exercicio de actividades inexcusables vinculadas directamente ao ámbito familiar do titular do dereito. En todo caso, será requisito indispensable que se xustifique unha situación de dependencia directa respecto do titular do dereito e que se trate de unha situación non protexida polos restantes permisos.

A duración deste permiso será polo tempo mínimo indispensable para o cumprimento do deber.

Para os efectos deste permiso enténdese por deber inexcusable de carácter público ou persoal:

- a) Comparacencia obrigatoria por citacións instadas por órganos xudiciais, comisaría ou calquera outro organismo oficial. Cumprimento de deberes cidadáns derivados de un proceso electoral
- b) Asistencia a reunións dos órganos de goberno e comisións dependentes destes cando deriven estrictamente do cargo electo de concelleiro así como de deputado ou senador.
- c) Asistencia como membro ás sesións de un tribunal de selección ou provisión, con nombramento da autoridade competente
- d) Obrigas cuxo incumprimento xenere ao interesado unha responsabilidade de orde civil, penal ou administrativa.
- e) Para os funcionarios que teñan fillos con discapacidade, a asistencia a reunións de coordinación do centro educativo, ordinario de integración ou de educación especial, donde reciba atención ou tratamento; ou o acompañamento si ten que recibir apoio adicional no ámbito sanitario ou social.
- f) Para os funcionarios que teñan fillos en idade escolar, a asistencia a reunións de tutoría, consello escolar ou profesorado.
- g) Realización de revisións médicas polo tempo indispensable, así como acompañamento a revisións médicas a fillos e persoas maiores a cargo do funcionario, nos casos nos que a consulta se deba

realizar durante a xornada laboral e sempre que se atope incluída na carteira de servizos do sistema sanitario público. A asistencia a profesionais privados deberá realizarse fóra da xornada laboral de traballo; caso de que non fose posible, deberá aportarse xustificante asinado polo profesional acreditativo das razóns polas que a revisión médica se realizou no horario pertinente.

Considéranse persoas maiores a cargo do funcionario os familiares de primeiro grao que pola súa idade ou estado de saúde non se podan valer por sí mesmos para acudir á consulta ou revisión. Tamén terán esta consideración os familiares de segundo grao con enfermidades moi graves que necesitan seguemento médico estrito e que non podan valerse por sí mesmos, no caso de que estean a cargo do funcionario e non teñan familiares de primeiro grao ou que estes sexan maiores e non podan atendelos.

Para os casos das letras a), b) e c) debe aportarse orixinal ou copia compulsada da citación ou convocatoria de órgano xudicial, órgano administrativo, órgano de goberno ou calquera outro órgano oficial de que se trate, ou das comisións dependentes deles. Se é o caso, documento acreditativo de ter a condición de elexible no proceso electoral ou de tomar parte de unha mesa electoral.

Para os casos das letras e) e f) deberá aportarse certificado ou xustificante emitido polo órgano competente do centro educativo.

I.-Por asuntos particulares, catro días. A concesión deste permiso queda condicionada ás necesidades do servizo e tales días non se poderán acumular aos periodos de vacacións anuais, sen prexuízo de que podan acumularse aos días de vacacións que se poden disfrutar de xeito independente (6 días hábiles). O persoal poderá distribuír estes días ao longo do ano, e terase en conta que a súa ausencia non provoque unha especial dificultade no normal desenvolvemento do traballo, respectando sempre as necesidades do servizo. Cando por estas razóns non sexa posible disfrutar destes días antes de finalizar o mes de decembro, poderán concederse nos primeiros quince días do mes de xaneiro seguinte. Os días de asuntos particulares corresponderán por ano natural de prestación de servizos efectivos. Nos casos de ter disfrutado de permiso sen retribución ou cando o tempo de servizos prestados fose inferior ao ano natural, disfrutarase un número de días proporcionais ao tempo traballado, redondeándose á alza (+0,5) a favor do persoal solicitante.

J.-Por matrimonio, quince días ininterrompidos, con plenitude de dereitos económicos e deberá gozarse en datas que comprendan o día do feito causante ou inmediatamente despois. Este permiso poderá acumularse ao periodo de vacacións anual. No caso de celebración de matrimonio en sede civil e/ou relixiosa, separada no tempo, este permiso só se disfrutará unha vez. Este permiso tamén se concederá no caso de parellas de feito, inscritas no Rexistro de Parellas de Feito de Galicia ou de outra comunidade autónoma. Os convivintes que disfruten deste permiso e con posterioridade contraían matrimonio, non terán dereito a disfrutar un novo permiso por esta causa. Para a súa acreditación deberá aportarse fotocopia compulsada do libro de familia ou da inscrición rexistral correspondente.

K.-Disponese asimesmo dos permisos regulados no artigo 49 do EBEP:

a) Permiso por parto: terá unha duración de dezaseis semanas ininterrompidas. Este permiso ampliarase en dúas semanas máis no suposto de discapacidade de fillo e, por cada fillo a partir do segundo, nos supostos de parto múltiple. O permiso distribuirase a opción da funcionaria sempre que seis semanas sexan inmediatamente posteriores ao parto. No caso de falecemento da nai, o outro proxenitor poderá facer uso da totalidade ou, no seu caso, da parte que reste de permiso.

Non obstante o anterior, e sen prexuízo das seis semanas inmediatas posteriores ao parto de descanso obrigatorio para a nai, no caso de que os dous proxenitores traballen, a nai, ao iniciarse o periodo de descanso por maternidade, poderá optar por que o outro proxenitor disfrute de unha parte determinada e ininterrompida do periodo de descanso posterior ao parto, ben de xeito simultáneo ou sucesivo co da nai. O outro proxenitor poderá seguir disfrutando do permiso de maternidade inicialmente cedido, aínda que no momento previsto para a reincorporación da nai ao traballo ésta se atope en situación de incapacidade temporal.

Nos casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, a suma dos mesmos non poderá exceder das dezaseis semanas ou das que correspondan en caso de discapacidade do fillo ou de parto múltiple.

Este permiso poderá disfrutarse a xornada completa ou a tempo parcial, cando as necesidades do servizo o permitan, e nos términos que reglamentariamente se determinen.

Nos casos de parto prematuro e en aqueles en que, por calquera outra causa, o neonato deba permanecer hospitalizado a continuación do parto, este permiso ampliarase en tantos días coma o neonato se atope hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionais.

Durante o disfrute deste permiso poderase participar nos cursos de formación que convoque a Administración.

b) Permiso por adopción ou acollemento, tanto preadoptivo como permanente ou simple: terá unha duración de dezaseis semanas ininterrompidas. Este permiso ampliarase en dúas semanas máis no suposto de discapacidade do menor adoptado ou acollido e por cada fillo, a partir do segundo, nos supostos de adopción ou acollemento múltiple.

O cómputo do prazo contarase a elección do funcionario, a partir da decisión administrativa ou xudicial de acollemento ou a partir da resolución xudicial pola que se constituía a adopción sen que en ningún caso un mesmo menor poda dar dereito a varios periodos de disfrute deste permiso.

No caso de que os dous proxenitores traballen, o permiso distribuirase a opción dos interesados, que poderán disfrutalo de xeito simultáneo ou sucesivo, sempre en periodos ininterrumpidos.

Nos casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, a suma dos mesmos non poderá exceder das dezaseis semanas ou das que correspondan en caso de adopción ou acollemento múltiple e de discapacidade do menor adoptado ou acollido.

Este permiso poderá disfrutarse a xornada completa ou a tempo parcial, cando as necesidades do servizo o permitan, e nos términos que reglamentariamente se determine.

Si fose necesario o desprazamento previo dos proxenitores ao país de orixe do adoptado, nos casos de adopción ou acollemento internacional, terase dereito, ademais, a un permiso de ata dous meses de duración, percibindo durante este periodo exclusivamente as retribucións básicas.

Con independencia do permiso de ata dous meses previsto no párrafo anterior e para o suposto contemplado en dito párrafo, o permiso por adopción ou acollemento, tanto preadoptivo como permanente ou simple, poderá iniciarse ata catro semanas antes da resolución xudicial pola que se constitúa a adopción ou a decisión administrativa ou xudicial de acollemento.

Durante o disfrute deste permiso poderase participar nos cursos de formación que convoque a Administración.

Os supostos de adopción ou acollemento, tanto preadoptivo como permanente ou simple, previstos neste artigo serán os que así se establezan no Código Civil ou nas leis cívís das Comunidades Autónomas que os regulen, debendo ter o acollemento simple unha duración non inferior a un ano.

c) Permiso de paternidade polo nacemento, acollemento ou adopción de un fillo: terá unha duración de quince días, a disfrutar polo pai ou o outro proxenitor a partir da data do nacemento, da decisión administrativa ou xudicial de acollemento ou da resolución xudicial pola que se constitúa a adopción.

Este permiso é independente do disfrute compartido dos permisos contemplados nos apartados a) e b). Nos casos previstos nos apartados a), b), e c) o tempo transcorrido durante o disfrute destes permisos computarase como de servizo efectivo a todos os efectos, garantíndose a plenitude de dereitos económicos da funcionaria e, no seu caso, do outro proxenitor funcionario, durante todo o periodo de duración do permiso, e, no seu caso, durante os periodos posteriores ao disfrute deste, se de acordo coa normativa aplicable, o dereito a percibir algún concepto retributivo se determina en función do periodo de disfrute do permiso.

Os funcionarios que tivesen feito uso do permiso por parto ou maternidade, paternidade e adopción ou acollemento terán dereito, unha vez finalizado o periodo de permiso, a reintegrarse ao seu posto de traballo en términos e condicións que non lles resulten menos favorables ao disfrute do permiso, así como a beneficiarse de calquera mellora nas condicións de traballo ás que poidesen ter dereito durante a súa ausencia.

d) Permiso por razón de violencia de xénero sobre a muller funcionaria: as faltas de asistencia das funcionarias vítimas de violencia de xénero, totais ou parciais, terán a consideración de xustificadas polo tempo e nas condicións en que así o determinen os servizos sociais de atención ou de saúde segundo proceda.

Asimesmo, as funcionarias vítimas de violencia sobre a muller, para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito de asistencia social integral, terán dereito á redución da xornada con diminución proporcional da retribución, ou a reordenación do tempo de traballo, a través da adaptación do horario, da aplicación do horario flexible ou de outras formas de ordenación do tempo de traballo que sexan aplicables, nos términos que para estos supostos establece a Administración Pública competente en cada caso.

e) Permiso por coidado de fillo menor afectado por cancro ou outra enfermidade grave: o funcionario terá dereito, sempre que os dous proxenitores, adoptantes ou acolledores de carácter preadoptivo ou permanente traballen, a unha redución da xornada de traballo de alomenos a metade da duración de aquela, percibindo as retribucións íntegras con cargo aos orzamentos do órgano ou entidade donde veña prestando os seus servizos, para o coidado, durante a hospitalización e tratamento continuado, do fillo menor de idade afectado por cancro (tumores malignos, melanomas ou carcinomas) ou por calquera outra enfermidade grave que implique un ingreso hospitalario de longa duración e requira a necesidade do seu coidado directo, continuo e permanente acreditado polo informe do servizo Público de Saúde ou órgano administrativo sanitario da Comunidade Autónoma ou, no seu caso, da entidade sanitaria concertada correspondente e, como máximo, ata que o menor cumpla os 18 anos.

Cando concurran nos dous proxenitores, adoptantes ou acolledores de carácter preadoptivo ou permanente, polo mesmo suxeito e feito causante, as circunstancias necesarias para ter dereito a este permiso ou, no seu caso, podan ter a condición de beneficiarios da prestación establecida para este fin no Réxime da Seguridade Social que lles sexa de aplicación, o funcionario terá dereito á percepción das retribucións íntegras durante o tempo que dure a redución da súa xornada de traballo, sempre que o outro proxenitor, adoptante ou acolledor de carácter preadoptivo ou permanente, sen prexuízo do dereito á redución de xornada que lle corresponda, non cobre as súas retribucións íntegras en virtude deste permiso ou como beneficiario da prestación establecida para este fin no Réxime da Seguridade Social que lle sexa de aplicación. En caso contrario, só se terá dereito á redución de xornada, coa conseguinte redución de retribucións.

Asimesmo, no suposto de que ambos presten servizos no mesmo órgano ou entidade, ésta poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns fundadas no correcto funcionamento do servizo.

Para a aplicación do permiso regulado na letra e) deste artigo, aos efectos da súa consideración como enfermidades graves, estarase, con carácter enunciativo e non limitativo, ás recollidas no Anexo I do RD 1148/2011, de 29 de xullo, para a aplicación e desenvolvemento, no sistema da Seguridade Social, da prestación económica por coidado de menores afectados por cancro ou outra enfermidade grave, ou en normativa que o substitúa.

O cancro ou enfermidade grave que padeza o menor deberá implicar un ingreso hospitalario de longa duración que requira o seu coidado directo, continuo e permanente durante a hospitalización e tratamento continuado da enfermidade. Considérase asimismo como ingreso hospitalario de longa duración a continuación do tratamento médico ou o coidado do menor en domicilio tras o diagnóstico e hospitalización pola enfermidade grave. A acreditación de que o menor padece un cancro así como a necesidade de coidado directo continuo e permanente do menor durante o tempo de hospitalización e tratamento continuado da enfermidade, efectuarase mesmo en aqueles casos en que a atención e diagnóstico do cancro ou enfermidade grave se leve a cabo por servizos médicos privados, mediante declaración cuberta polo facultativo do Servizo Galego de Saúde responsable da atención do menor. Cando o diagnóstico ou tratamwnto do cancro ou enfermidade grave do menor se realice a través dos servizos médicos privados esixirase que a declaración sexa cuberta ademais polo médico do centro responsable da atención do menor.

Cando exista recaída do menor polo cancro ou a mesma enfermidade grave non será necesario que exista un novo ingreso hospitalario, aínda que na recaída da enfermidade deberá acreditarse a necesidade, tras o diagnóstico e hospitalización, de continuación do tratamento médico así como do coidado directo, continuado e permanente do menor polo proxenitor, adoptante ou acolledor, mediante unha nova declaración médica de acordo coo previsto anteriormente.

Este permiso concederase por un periodo inicial de un ano, prorrogable por periodos de seis meses cando subsista a necesidade de coidado directo, continuo e permamente do menor, que se acreditará mediante declaración do facultativo responsable da asistencia médica do menor, e como máximo ata que este cumpla os 18 anos.

O permiso suspenderase nas situacións de incapacidade temporal, durante os periodos de descanso por maternidade e paternidade e nos supostos de risco durante o embarazo e en xeral, cando concurra calquera causa de suspensión da relación funcional do solicitante.

O permiso extinguirase polas seguintes circunstancias:

- Polo cese na redución da xornada, calquera que sexa a súa causa.
- Por non existir a necesidade de coidado directo, continuo e permanente do menor debido á melloría do estado de saúde ou a alta médica por curación
- Polo cese do outro proxenitor na súa actividade laboral
- Por cumprir o menor 18 anos de idade.

Asimismo, o funcionario ao que se lle conceda este permiso ten a obriga de comunicar calquera circunstancia que implique a suspensión ou extinción do dereito ao permiso, e o órgano competente en materia de persoal poderá levar a cabo as actuacións necesarias para comprobar que segue cumprindo os requisitos esixidos para a concesión do permiso.

Calquera acordo de modificación de permisos non afectará aos xa disfrutados.

ARTIGO 13.- TEMPO PARA A FORMACIÓN

O tempo destinado á realización de cursos de formación dirixidos á capacitación profesional ou á adaptación ás esixencias dos postos de traballo, así coma os organizados polos distintos órganos da administración pública, consideraranse tempo de traballo a todos os efectos, cando os cursos se celebren dentro do horario de traballo e así o permitan as necesidades do servizo. O Concello poderá determinar a asistencia obrigatoria a aquelas actividades formativas necesarias para o bon desenvolvemento das tarefas propias do posto de traballo, en cuxo caso a súa duración consideraranse como tempo de traballo a todos os efectos.

ARTIGO 14.- AUSENCIA AO TRABALLO

Aos efectos do cómputo do número de días dos que o persoal funcionario do Concello de Xove poderá dispor por motivo de enfermidade ou accidente que non den lugar a unha situación de incapacidade temporal e as súas consecuencias, estarase ao disposto para o persoal ao servizo da Administración do Estado, actualmente regulado por Orde HAP/2802/2012, de 28 de decembro, ou normativa que poda substituíla. A estes efectos, o número de días de ausencia que non dan lugar a incapacidade será de catro días ao longo do ano natural, dos que sólo tres poderán ter lugar en días consecutivos. Isto esixirase a xustificación da ausencia.

Transcorridos estes catro días sen ter presentado en prazo o correspondente parte de baixa, os días de ausencia ao traballo comportarán a mesma dedución de retribucións do 50% prevista neste Acordo para os tres primeiros días de ausencia por incapacidade temporal. Todo isto, sen menoscabo das actuacións disciplinarias que poidesen proceder.

CAPÍTULO 3.- REGULACIONES ECONÓMICAS

ARTIGO 15.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS.

O sistema retributivo do funcionario do Concello de Xove será o regulado actualmente no artigo 93, 75 bis e demais de aplicación da Lei 7/1985, de 2 de abril e, no que non sexa incompatible, tamén polo regulado no artigo 22 e seguintes da Lei 7/2007, de 12 de abril, do Estatuto Básico do Empregado Público, así como no RD 861/1986, de 25 de abril, polo que se establece o réxime de retribucións dos funcionarios de Administración Local, con adaptación das modificacións normativas que sexan pertinentes.

ARTIGO 16.- DIETAS E GASTOS DE VIAXE

As dietas e gastos de viaxe serán as estipuladas pola lexislación vixente coas modificacións que ésta poda sufrir, actualmente recollida no Decreto 462/2002, de 24 de maio, sobre indemnizacións por razón do servizo e pola Resolución 30 de Decembro de 2005 da Secretaría de Estado de Facenda e Orzamentos, e pola Orde EHA /3770/2005, de 1 de decembro.

ARTIGO 17.- RETRIBUCIÓN DOS MEMBROS DE TRIBUNAIS DE SELECCIÓN DE PERSOAL

As indemnizacións por asistencia a tribunais de selección acomodaranse ás previstas no Real Decreto 462/2002, de 24 de maio, coas actualizacións que procedan, e serán as seguintes:

- Categoría primeira:	Presidente e Secretario: 45,89 € Vocais: 42,83 €
- Categoría segunda:	Presidente e Secretario: 42,83 € Vocais: 39,78 €
- Categoría terceira:	Presidente e Secretario: 39,78 € Vocais: 36,72 €

- Categoría primeira: acceso a Corpos ou Escalas do grupo A₁
- Categoría segunda: acceso a Corpos ou Escalas dos grupos A₂ e C₁
- Categoría terceira: acceso a Corpos ou Escalas dos grupos C₂ e E / Agrupacións Profesionais.

ARTIGO 18.-GRATIFICACIÓN POR SERVIZOS PRESTADOS FÓRA DA XORNADA HABITUAL E POR TEMPO TRABALLADO

A prestación de servizos fóra da xornada habitual de traballo terá carácter excepcional. Non obstante, se por necesidades dos mesmos resulta imprescindible ou estrictamente necesaria a súa realización para previr ou reparar sinistros ou outros danos extraordinarios urxentes, e con autorización previa do Alcalde-Presidente, en cuxo caso será obrigatoria, a compensación de ditos servizos efectuarase en descanso horario, salvo cando por necesidades do servizo, o descanso do funcionario que prestase os servizos extraordinarios deba cubrirse con horas ou servizos extraordinarios de outro traballador. Sólo en estes últimos casos poderá xustificarse a retribución económica como compensación

*Importe dos servizos prestados en descanso horario: 1 hora de servizo extraordinario= 2 horas de descanso

*Importe dos servizos prestados en compensación económica: 1 hora de servizos extraordinarios prestados= 175% hora normal

Para o cálculo do valor de unha hora normal de traballo tomarase o importe anual das retribucións íntegras do empregado e dividirase entre 52 semanas e posteriormente entre 37,5.

Cando por **necesidades imprevistas (non planificables)**, se deba requerir a un funcionario que está de vacacións ou teña permiso por asuntos particulares, para executar unha jornada completa laboral tal como o reforzo da plantilla, a substitución de unha baixa imprevista ou similares, o tratamento de tal actividade non será considerada como servizos prestados fóra da xornada habitual de traballo senon como "permuta de descanso". En este caso, o funcionario será compensado, ademais de co traslado do descanso non disfrutado a outro período posterior, con unha compensación en descanso equivalente á anterior (1 día completo realizado= 1/2 día de descanso)

Aquel funcionario que levase dez ou máis de 10 anos traballados no Concello de Xove percibirá no momento da súa xubilación (nos termos establecidos no artigo 67 do EBEP) unha gratificación por servizos prestados equivalente a unha mensualidade igual á última devengada composta por salario, trienios, complemento de destino, complemento específico e, no seu caso, complemento persoal transitorio.

ARTIGO 19.- TEMPO E FORMA DE PAGO DAS RETRIBUCIÓN.

O abono do salario efectuarase mensualmente e dentro dos dous últimos días do mes correspondente. Excepcionalmente e sólo para o caso de cese da relación funcional por xubilación ou calquera outro motivo, no caso de que éste se produza dentro da primeira quincena, o abono da nómina poderá efectuarse dentro do mes correspondente.

O Concello fará efectivo o pago de haberes por transferencia bancaria.

O traballador/a recibirá copia da nómina, en modelo oficial ou modelo autorizado, no que se recollerán íntegramente a totalidade das cantidades devengadas e os descontos legais a que houbese lugar.

CAPÍTULO 4.- REGULACIÓN SOCIO-ECONÓMICAS

ARTIGO 20.- INCAPACIDADE LABORAL TRANSITORIA

Ao personal funcionario do Concello de Xove aplicaráselle, sempre que isto sexa legalmente posible, ademais do previsto na Lei da Seguridade Social, as regras seguintes para proceder ao abono do complemento por incapacidade temporal:

1.- Nos casos de incapacidade temporal que deriven de continxencias comúns, o complemento calcularase de conformidade coas seguintes regras:

-Desde o primeiro día da situación de incapacidade temporal ata o terceiro día inclusive aboarase un complemento ata alcanzar o 50% das retribucións que se viñesen percibindo no mes anterior ao de causarse a incapacidade.

-Desde o cuarto día ata o vixésimo, os dous inclusive, recoñecerase un complemento que sumado á prestación económica recoñecida pola Seguridade Social sexa equivalente ao 75% das retribucións que viñesen correspondendo no mes anterior ao de causarse a incapacidade.

-A partir do vixésimo primeiro, inclusive, recoñeceráselle unha prestación equivalente ao 100% das retribucións que se viñeran percibindo no mes anterior ao de causarse a incapacidade

Quen estea adscrito aos rexímenes especiais da seguridade social do mutualismo administrativo en situación de incapacidade temporal por continxencias comúns, percibirán o cincuenta por cento das retribucións tanto básicas como complementarias, como da prestación de fillo a cargo, no seu caso, desde o primeiro ao terceiro día da situación de incapacidade temporal, tomando como referencia aquelas que percibían no mes inmediato anterior ao de causarse a situación de incapacidade temporal. Desde o día cuarto ao vixésimo día, ambos inclusive, percibirán o setenta e cinco por cen das retribucións tanto básicas como complementarias, como da prestación de fillo a cargo, no seu caso. A partir do día vixésimo primeiro e ata o nonaxésimo, ambos inclusive, percibirán a totalidade das retribucións básicas, da prestación por fillo a cargo, no seu caso, e das retribucións complementarias. Cando a situación de incapacidade temporal derive de continxencias profesionais, a retribución a percibir poderá ser complementada, desde o primeiro día, ata acadar como máximo o cen por cen das retribucións que viñeran correspondendo a dito personal no mes anterior ao de causarse a incapacidade.

A partir do día nonaxésimo primeiro, será de aplicación o subsidio establecido en cada réximen especial de acordo coa súa normativa.

En ningún caso os funcionarios adscritos aos rexímenes especiais de seguridade social xestionados polo mutualismo administrativo poderán percibir unha cantidade inferior en situación de incapacidade temporal por continxencias comúns á que corresponda aos funcionarios adscritos ao réximen xeral da seguridade social, incluídos nese caso, os complementos que lles resulten de aplicación a estes últimos.

2.- Nos casos de incapacidade temporal que derive de continxencias profesionais, a prestación recoñecida pola Seguridade Social será complementada durante todo o período de duración da mesma, ata o 100% das retribucións que viñese percibindo dito persoal no mes anterior ao de causarse a incapacidade.

3.- Aboarase un complemento de ata acadar o 100% das retribucións que se viñesen percibindo no mes anterior, desde a data de inicio da situación de incapacidade temporal derivada das seguintes causas excepcionais:

-Hospitalización, entendéndose por tal a asistencia especializada en hospital de día, a hospitalización en réxime de internamento e a hospitalización a domicilio, aínda cando a hospitalización teña lugar nun momento posterior sempre que corresponda a un mesmo proceso patolóxico e non tivese existido interrupción do mesmo.

-Intervención quirúrxica, considerándose como tal a que derive de tratamentos que estean incluídos na carteira básica de servizos do Sistema Nacional de Saúde ou do Servizo Galego de Saúde.

-Supostos de incapacidade temporal que impliquen tratamentos de radioterapia, quimioterapia ou outros tratamentos oncolóxicos

-Procesos de incapacidade temporal iniciados durante o estado de xestación, aínda cando non dean lugar a unha situación de risco durante o embarazo ou de risco durante a lactancia.

-Outras enfermidades graves, entendéndose por tales aqueles procesos patolóxicos susceptibles de ser padecidos por adultos que estean contemplados no Anexo I do RD 1148/2011, de 29 de xullo, para a aplicación e desenvolvemento, no sistema da Seguridade Social, da prestación económica por coidado de menores afectados por cancro ou outra enfermidade grave

4.- Durante as situacións de maternidade, risco por embarazo, riscos durante a lactancia natural e paternidade terán dereito a que se lles complementen as prestacións da Seguridade Social ata acadar o 100 % das retribucións fixas e periódicas que correspondan ao empregado como consecuencia do seu posto de traballo e da xornada ordinaria que teña asignada.

En aqueles casos en que unha situación de IT se vexa interrompida por períodos intermedios de actividade e, de acordo coa normativa reguladora da Seguridade Social, se considere que hai unha sóa situación de IT (e así se faga constar como recaída no parte médico de baixa correspondente), o interesado terá dereito a continuar coa porcentaxe do complemento que tivera con ocasión da alta previa da IT da que deriva a recaída.

Para o cálculo, segundo proceda, dos complementos e retribucións a percibir durante os períodos de incapacidade temporal e independentemente do réxime de seguridade social que corresponda, teranse en conta as retribucións fixas e invariables correspondentes ao mes inmediato anterior á data de inicio da situación de incapacidade temporal, sen computar, por isto, as retribucións non fixas ou variables tales como produtividade, gratificacións, outros incentivos ao rendemento, horas extraordinarias, pagas extraordinarias ou outros

conceptos de natureza análoga. Se se tivera concedida unha redución de xornada con redución proporcional de retribucións, os complementos ou retribucións a percibir calcularanse sobre as que lle corresponderan de acordo con dita redución proporcional de retribucións.

Se non se tivesen percibido a totalidade das retribucións no mes anterior por calquera das causas que estean normativamente establecidas, tomaranse como referencia as retribucións que no mes anterior a aquel no que deu inicio a incapacidade temporal lle tivesen correspondido en función do seu posto de traballo.

No caso de reingreso ao servizo activo, novo ingreso ou alta en nómina desde outras circunstancias que non leven aparelada a percepción de retribucións no mes anterior, tomaranse como referencia as retribucións do mes no que deu inicio a incapacidade temporal elevadas ao mes completo

As referencias a días incluídas no presente artigo entenderanse realizadas a días naturais.

ARTIGO 21.- FONDO SOCIAL

Con carácter anual e sempre e cando a legislación o permita, en función das disponibilidades orzamentarias, aprobaranse as Bases reguladoras e os criterios de reparto das axudas sociais enmarcadas dentro do denominado "Fondo Social do Concello de Xove"

Poderán solicitar estas axudas os funcionarios que cumpran os requisitos nelas establecido e para os gastos que nas anteriores bases se determine.

Calquera modificación das Bases reguladoras do Fondo Social así como a concesión das mesmas previo informe do Técnico de Recursos Humanos, será adoptada previa negociación co Delegado de Persoal.

ARTIGO 22.- PLAN DE PENSIÓNS

O Concello de Xove realizará con carácter anual e sempre e cando a legislación o permita, aportacións ao Plan de Pensións na contía que estableza anualmente a Lei de Orzamentos Xerais do Estado.

ARTIGO 23.- ANTICIPOS DE TRABALLO REALIZADO

O funcionario terá dereito a percibir , sen que chegue o día sinalado para o pago, anticipos a conta do traballo xa realizado.

O anticipos solicitaranse por escrito e serán informados polo Técnico de Recursos Humanos. Concederanse por Resolución do Alcalde-Presidente, e serán descontados na nómina do mes correspondente.

De igual xeito, poderá anticiparse o pago do importe da paga extraordinaria correspondente ao mes de xuño en proporción ao tempo traballado desde o 1 de decembro anterior ata o día da solicitude do anticipo e poderá anticiparse o importe da paga extraordinaria do mes de decembro, en proporción ao tempo traballado desde o 1 de xuño e ata o día da solicitude do anticipo.

Non se concederán anticipos de traballo futuro.

ARTIGO 24.- SEGURO DE ACCIDENTES E RESPONSABILIDADE CIVIL

Será obrigatorio para o Concello dispor de un seguro de accidentes para toda a plantilla do persoal municipal, debendo obrar unha copia en poder do Delegado de Persoal.

Asimesmo, a Corporación concertará póliza de seguro de responsabilidade civil por accións ou omisións culposas ou negligentes dos traballadores, sempre e cando ditos supostos teñan lugar no exercicio do seu cometido laboral, da que se entregará copia ao Delegado de Persoal.

CAPÍTULO 5.- FORMACIÓN E SAÚDE LABORAL

ARTÍGO 25.- SAÚDE LABORAL

A saúde laboral é un dereito irrenunciable que teñen todos os funcionarios sen ningunha exclusión, de xeito que se garanta o exercicio do dereito ao traballo de unha forma digna, seria e segura, que non poderá subordinarse a consideracións de carácter puramente económicos. En todo o relativo á saúde laboral, seguridade e condicións de traballo estarase ao disposto na Lei 31/1995 de 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais. A vixiancia da saúde será de carácter voluntario, exceptuado os supostos establecidos na Lei de Prevención de Riscos Laborais.

Recoñecemento médico. O Concello de Xove está obrigado a someter ao persoal funcionario obxecto do presente Acordo a un recoñecemento médico anual, que igualmente será obrigatorio para o persoal. Tal recoñecemento debe comprender un estudio médico detido, incluíndo investigacións de compoñentes anormais e de sedimentos na orina, recuento de hematíes e leucocitos, fórmula leucocitaria e velocidade de sedimentación, así como un exame psicotécnico elemental, de acordo coas condicións requiridas para o seu posto de traballo.

Asímismo, o Concello está obrigado a efectuar un recoñecemento médico de un traballador antes de ser admitido coa finalidade de diagnosticar enfermidades contaxiosas, valorar a capacidade do aspirante para o traballo en xeral, determinar a súa aptitude para a tarefa específica que debe realizar e precisar se o recoñecido presenta predisposición a enfermidades que podan producirse ou agravarse na tarefa que se lle destina.

ARTIGO 26.- VESTIARIO E MATERIAL DE SEGURIDADE

Os funcionarios municipais contarán co vestiario e material de seguridade adecuado, que será subministrado polo Concello e en ningún caso se considerará como retribución en especie.

Sólo terán dereito a vestiario os postos de traballo cuxas funcións esixen un vestiario especial por razón de seguridade e hixiene, uniformidade ou por calquera outro motivo.

CAPÍTULO 7.- REPRESENTACIÓN DOS TRABALLADORES E DEREITOS E DEBERES XERAIS**ARTIGO 27.-DELEGADO DE PERSOAL.**

O Delegado de Persoal será o órgano de representación do persoal funcionario municipal exercendo as competencias e atribucións que lle corresponden.

O delegado de Persoal disporá da lexitimación e exercerá as funcións recollidas no EBEP.

ARTIGO 28.- DEREITO DE REUNIÓN

1.- Están lexitimados para convocar reunións, ademais das organizacións sindicais, directamente ou a través dos delegados sindicais:

- O delegado de Persoal
- Os funcionarios en número non inferior ao 40% do colectivo convocado

2.- Os especificados no número un deste artigo poderán convocar reunións dentro da xornada de traballo sempre que haxa acodo entre o órgano competente en materia de persoal e quen estea lexitimado para convocala e non se vexa perxudicada a prestación dos servizos.

CAPÍTULO 7.- RÉXIME DISCIPLINARIO**ARTIGO 29.- RÉXIME DISCIPLINARIO**

En todo o referente á tipificación de faltas e sancións do persoal funcionario ao servizo do Concello de Xove, estarase ao disposto na LBRL e no non regulado pola mesma no establecido no EBEP e demais disposicións que poidesen ser de aplicación.

DISPOSICIÓN ADICIONAIS**D.A. PRIMEIRA.- ACTUALIZACIÓN DAS RETRIBUCIÓN DOS FUNCIONARIOS.**

Durante o periodo de vixencia do presente Acordo as retribucións do persoal incluído no seu ámbito de aplicación actualizaranse anualmente a través do que se deduza da RPT vixente e, sen prexuízo das limitacións que ao efecto establezan as leis de orzamentos xerais do estado.

D.A. SEGUNDA.- PUBLICIDADE DO ACORDO REGULADOR

O presente Acordo publicarase no Boletín Oficial da Provincia e figurará exposto no Taboleiro de Anuncios do Concello de Xove debendo facilitarse copia aos funcionarios que o soliciten.

DISPOSICIÓN DERROGATORIA

Quedan derogados cantos convenios, pactos ou acordos preexistentes afectaran ao persoal incluído neste Acordo.

ANEXO I**Listado de enfermidades graves aos efectos do previsto na letra K) do artigo 12****I. Oncología:**

1. Leucemia linfoblástica aguda.
2. Leucemia aguda no linfoblástica.
3. Linfoma no Hodgkin.
4. Enfermedad de Hodgkin.
5. Tumores del Sistema Nervioso Central.
6. Retinoblastomas.
7. Tumores renales
8. Tumores hepáticos.
9. Tumores óseos.
10. Sarcomas de tejidos blandos.
11. Tumores de células germinales.
12. Otras neoplasias graves.

II. Hematología:

13. Aplasia medular grave (constitucional o adquirida).
14. Neutropenias constitucionales graves.
15. Hemoglobinopatías constitucionales graves.

III. Errores innatos del metabolismo:

16. Desórdenes de aminoácidos (fenilcetonuria, tirosinemia, enfermedad de la orina con olor a jarabe de arce, homocistinuria y otros desórdenes graves).
17. Desórdenes del ciclo de la urea (OTC).
18. Desórdenes de los ácidos orgánicos.
19. Desórdenes de carbohidratos (glucogenosis, galactosemia, intolerancia hereditaria a la fructosa y otros desórdenes graves).
20. Alteraciones glicosilación proteica.
21. Enfermedades lisosomiales (mucopolisacaridosis, oligosacaridosis, esfingolipidosis y otras enfermedades graves).
22. Enfermedades de los peroxisomas (Síndrome de Zellweger, condrodisplasia punctata, adenoleucodistrofia ligada a X, enfermedad de Refsum y otros desórdenes graves).
23. Enfermedades mitocondriales: por defecto de oxidación de los ácidos grasos y de transporte de carnitina, por alteración del DNA mitocondrial, por mutación del DNA nuclear.

IV. Alergia e inmunología:

24. Alergias alimentarias graves sometidas a inducción de tolerancia oral.
25. Asma bronquial grave.
26. Inmunodeficiencias primarias por defecto de producción de anticuerpos.
27. Inmunodeficiencias primarias por defecto de linfocitos T.
28. Inmunodeficiencias por defecto de fagocitos.
29. Otras inmunodeficiencias:
 - a. Síndrome de Wiscott-Aldrich.
 - b. Defectos de reparación del ADN (Ataxia-telangiectasia).
 - c. Síndrome de Di George.
 - d. Síndrome de HiperIgE.
 - e. Síndrome de IPEX.
 - f. Otras inmunodeficiencias bien definidas.
30. Síndromes de disregulación inmune y linfoproliferación.

V. Psiquiatría:

31. Trastornos de la conducta alimentaria.
32. Trastorno de conducta grave.
33. Trastorno depresivo mayor.
34. Trastorno psicótico.
35. Trastorno esquizoafectivo.

VI. Neurología:

36. Malformaciones congénitas del Sistema Nervioso Central.
37. Traumatismo craneoencefálico severo.
38. Lesión medular severa.
39. Epilepsias:
 - a. Síndrome de West.
 - b. Síndrome de Dravet.
 - c. Síndrome de Lennox-Gastaut.
 - d. Epilepsia secundaria a malformación o lesión cerebral.
 - e. Síndrome de Rasmussen.
 - f. Encefalopatías epilépticas.
 - g. Epilepsia secundaria a enfermedades metabólicas.
 - h. Otras epilepsias bien definidas.
40. Enfermedades autoinmunes:
 - a. Esclerosis múltiple.
 - b. Encefalomiелitis aguda diseminada.
 - c. Guillain-Barré.
 - d. Polineuropatía crónica desmielinizante.
 - e. Encefalitis límbica.
 - f. Otras enfermedades autoinmunes bien definidas.
41. Enfermedades neuromusculares:
 - a. Atrofia muscular espinal infantil.
 - b. Enfermedad de Duchenne.
 - c. Otras enfermedades neuromusculares bien definidas.
42. Infecciones y parasitosis del Sistema Nervioso Central (meningitis, encefalitis, parásitos y otras infecciones).
43. Accidente cerebrovascular.
44. Parálisis cerebral infantil.
45. Narcolepsia-cataplejía.

VII. Cardiología:

46. Cardiopatías congénitas con disfunción ventricular.
47. Cardiopatías congénitas con hipertensión pulmonar.

48. Otras cardiopatías congénitas graves.
49. Miocardiopatías con disfunción ventricular o arritmias graves.
50. Cardiopatías con disfunción cardiaca y clase funcional III-IV.
51. Trasplante cardiaco.

VIII. Aparato respiratorio:

52. Fibrosis quística.
53. Neumopatías intersticiales.
54. Displasia broncopulmonar.
55. Hipertensión pulmonar.
56. Bronquiectasias.
57. Enfermedades respiratorias de origen inmunológico:
 - a. Proteinosis alveolar.
 - b. Hemosiderosis pulmonar.
 - c. Sarcoidosis.
 - d. Colagenopatías.
58. Trasplante de pulmón.
59. Otras enfermedades respiratorias graves

IX. Aparato digestivo:

60. Resección intestinal amplia.
61. Síndrome de dismotilidad intestinal grave (Pseudo-obstrucción intestinal).
62. Diarreas congénitas graves.
63. Trasplante intestinal.
64. Hepatopatía grave.
65. Trasplante hepático.
66. Otras enfermedades graves del aparato digestivo.

X. Nefrología:

67. Enfermedad renal crónica terminal en tratamiento sustitutivo.
68. Trasplante renal.
69. Enfermedad renal crónica en el primer año de vida.
70. Síndrome nefrótico del primer año de vida.
71. Síndrome nefrótico corticorresistente y corticodependiente.
72. Tubulopatías de evolución grave.
73. Síndrome de Bartter.
74. Cistinosis.
75. Acidosis tubular renal.
76. Enfermedad de Dent.
77. Síndrome de Lowe.
78. Hipomagnesemia con hiper calciuria y nefrocalcinosis.
79. Malformaciones nefrourológicas complejas.
80. Síndromes polimalformativos con afectación renal.
81. Vejiga neurógena.
82. Defectos congénitos del tubo neural.
83. Otras enfermedades nefrourológicas graves.

XI. Reumatología:

84. Artritis idiopática juvenil (AIJ).
85. Lupus eritematoso sistémico.
86. Dermatomiositis juvenil.
87. Enfermedad mixta del tejido conectivo.
88. Esclerodermia sistémica.
89. Enfermedades autoinflamatorias (Fiebre Mediterránea Familiar, Amiloidosis y otras enfermedades autoinflamatorias graves).
90. Otras enfermedades reumatológicas graves.

XII. Cirugía:

91. Cirugía de cabeza y cuello: hidrocefalia/válvulas de derivación, mielomeningocele, craneostenosis, labio y paladar hendido, reconstrucción de deformidades craneofaciales complejas, etc.
92. Cirugía del tórax: deformidades torácicas, hernia diafragmática congénita, malformaciones pulmonares, etc.
93. Cirugía del aparato digestivo: atresia esofágica, cirugía antirreflujo, defectos de pared abdominal, malformaciones intestinales (atresia, vólvulo, duplicaciones), obstrucción intestinal, enterocolitis necrotizante, cirugía de la enfermedad inflamatoria intestinal, fallo intestinal, Hirschprung, malformaciones anorrectales, atresia vías biliares, hipertensión portal, etc.
94. Cirugía nefro-urológica: malformaciones renales y de vías urinarias.
95. Cirugía del politraumatizado.
96. Cirugía de las quemaduras graves.

97. Cirugía de los gemelos siameses.

98. Cirugía ortopédica: cirugía de las displasias esqueléticas, escoliosis, displasia del desarrollo de la cadera, cirugía de la parálisis cerebral, enfermedades neuromusculares y espina bífida, infecciones esqueléticas y otras cirugías ortopédicas complejas.

99. Cirugía de otros trasplantes: válvulas cardíacas, trasplantes óseos, trasplantes múltiples de diferentes aparatos, etc.

XIII. Cuidados paliativos:

100. Cuidados paliativos en cualquier paciente en fase final de su enfermedad.

XIV. Neonatología:

101. Grandes prematuros, nacidos antes de las 32 semanas de gestación o con un peso inferior a 1.500 gramos y prematuros que requieran ingresos prolongados por complicaciones secundarias a la prematuridad.

XV. Enfermedades infecciosas:

102. Infección por VIH.

103. Tuberculosis.

104. Neumonías complicadas.

105. Osteomielitis y artritis sépticas.

106. Endocarditis.

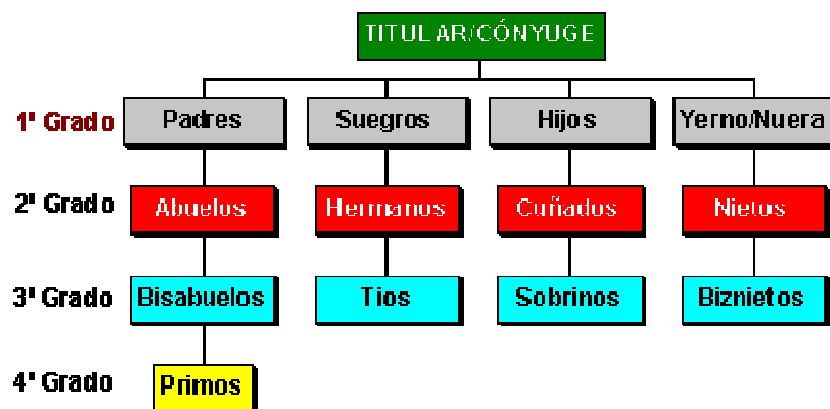
107. Pielonefritis complicadas.

108. Sepsis.

XVI. Endocrinología:

109. Diabetes Mellitus tipo I

ANEXO II

GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD

R. 0086

EXCMA. DEPUTACIÓN PROVINCIAL DE LUGO**ÁREA DE CULTURA, TURISMO, ENSINO, NORMALIZACIÓN LINGÜÍSTICA E PATRIMONIO HISTÓRICO***Anuncio***Listaxe de subvencións de Turismo da Área de Cultura, Turismo, Ensino, Normalización Lingüística e Patrimonio Histórico**

CONCESIÓN DE SUBVENCIÓN S DIRECTAS DE CARÁCTER EXCEPCIONAL OUTORGADAS POR ESTE ORGANISMO PROVINCIAL CORRESPONDENTES Á ANUALIDADE DE 2014 Á ENTIDADES LOCAIS E ASOCIACIÓN S.

De conformidade co disposto no artigo 18 da Lei 38/2003, de 17 de novembro, xeral de subvención s, no artigo 30 do regulamento de desenvolvemento, aprobado polo RD 887/2006, de 21 de xullo, no artigo 15 da Lei 9/2007, de 13 de xuño, de Subvención s de Galicia e finalmente pola base 24.11 das de execución do orzamento provincial, faise pública a relación de subvención s concedidas durante o ano 2014.

BENEFICIARIO	FINALIDADE	IMPORTE
C.B. BREOGÁN S.A.D	Colaboración para a divulgación, a promoción e a posta en marcha dunha campaña de sensibilización turística da Ribeira Sacra)	200.000 €
Asociación Recreativo Cultural Nausti	Recuperación da toponimia orixinal dos barrios	3.000 €
A Mariña Federación	Coñece a Mariña	6.000 €
Concello de Mondoñedo	Desenvolvemento Liñas Plan Estratéxico de Turismo Mondoñedo	30.000 €
Concello de Ribadeo	Praia das Catedrais, Parque Natural (anualidades 2014- 2015)	Ano 2014: 59.700 € Ano 2015: 64.164 €
Concello de Monforte de Lemos	Mantemento do Centro do Viño, mercados temáticos e paseos en barca	86.590 €
Asociación Amigos da Maruxaina	Festa da Maruxaina de San Cibrao	3.500 €
Asociación de Turismo Rural de A Mariña Lucense (ATURMAR)	A promoción da Mariña Lucense na ITB 2014 (Alemaña)	4.000 €
Concello do Corgo	Revalorización do Sector Turístico	50.000 €

O que se fai público para os oportunos efectos.-

Lugo, a 13 de xaneiro de 2015.- O Presidente, P.D. Decreto nº 2228/2012, de data 18-07-2012, A Vicepresidenta, Lara Méndez López. O Secretario Xeral, José Antonio Mourelle Cillero

R. 0101

CONCELLOS

SOBER

Anuncio

ANUNCIO BOP NON ALEGACIÓNS MODIFICACIÓN ORDENANZA FISCAL REGULADORA DO IMPOSTO SOBRE BENS INMOBLES NO CONCELLO DE SOBER.

Ao non se ter presentado reclamacións durante o prazo de exposición ao público, da modificación Ordenanza Fiscal e reguladora da taxa polo abastecemento de auga potable no Concello de Sober queda automaticamente elevado a definitivo o acordo plenario provisional do Concello de Sober de data 4 de decembro de 2014 sobre a aprobación provisional da modificación da devandita ordenanza, cuxo texto íntegro faise público en cumprimento do artigo 17.4 do Real Decreto 2/2004, de 5 de marzo, polo que se aproba o Texto Refundido da Lei Reguladora das Facendas Locais.

ORDENANZA FISCAL REGULADORA DO IMPOSTO DE BENS INMOBLES

ARTIGO 1. Fundamento legal

En uso das facultades contidas nos artigos 133.2 e 142 da Constitución Española, de acordo co disposto nos artigos 105 e 106 da Lei 7/1985, de 2 de abril, Reguladora das Bases do Réxime Local, e de conformidade ao disposto no artigo 59 e os artigos 60 a 77 e Disposición Transitoria Decimo oitava do Texto Refundido da Lei Reguladora de Facendas Locais aprobado por Real Decreto Lexislativo 2/2004, de 5 de marzo, este Concello establece a regulación do Imposto sobre Bens Inmobles, que se rexerá pola presente Ordenanza fiscal, as súas normas atenden ao previsto nos artigos 60 e seguintes do Texto Refundido da Lei Reguladora das Facendas Locais, no Texto Refundido da Lei do Catastro Inmobiliario aprobado por Real Decreto Lexislativo 1/2004, de 5 de marzo, e no Real Decreto 417/2006, de 7 de abril polo que se desenvolve o Texto Refundido da Lei do Catastro Inmobiliario.

Será igualmente de aplicación o disposto nas disposicións de rango legal ou regulamentario ditadas en desenvolvemento de dita Lei nas que non existe na presente Ordenanza Fiscal tratamento pormenorizado.

A Ordenanza será de aplicación en todo o termo municipal.

ARTIGO 2. FEITO IMPOÑIBLE

O feito imponible do Imposto sobre Bens Inmobles está constituído pola titularidade sobre os bens inmobles rústicos e urbanos e sobre os bens inmobles de características especiais, dos seguintes dereitos:

1. De concesión administrativa sobre un ben inmovible ou sobre os servizos públicos a que estean afectos.
2. Dun Dereito Real de superficie.
3. Dun Dereito Real de usufructo.
4. Do dereito de propiedade.

A realización dun dos feitos impositivos descritos no parágrafo anterior, pola orde establecida, determinará a non suxeición do inmovible ás seguintes modalidades previstas.

Terán a consideración de bens inmobles rústicos, bens inmobles urbanos e bens inmobles de características especiais os definidos como tales nas normas reguladoras do Catastro inmobiliario.

ARTIGO 3. SUXEITOS PASIVOS.

Son suxeitos pasivos, a título de contribuíntes, as persoas naturais e xurídicas e as Entidades a que se refire o artigo 35.4 da Lei 58/2003, de 17 de decembro, Xeral Tributaria, que ostenten a titularidade do dereito que, en cada caso, sexa constitutivo do feito imponible deste imposto.

No suposto de concorrencia de varios concesionarios sobre un mesmo inmovible de características especiais, será substituto do contribuínte o que deba satisfacer o maior canon.

O disposto no parágrafo anterior será de aplicación sen prexuízo da facultade do suxeito pasivo de repercutir a carga tributaria soportada conforme ás normas de dereito común. O Concello repercutirá a totalidade da cota líquida do Imposto en quen, non reunindo a condición de suxeitos pasivos, fagan uso mediante contraprestación dos seus bens demaniais ou patrimoniais.

O substituto do contribuínte poderá repercutir sobre os demais concesionarios a parte da cota líquida que lles corresponda en proporción aos canons que deban satisfacer cada un deles.

ARTIGO 4. RESPONSABLES.

Nos supostos de cambio, por calquera causa, na titularidade dos dereitos que constitúen o feito imponible, os bens inmobles obxecto de ditos dereitos quedarán afectos ao pago da totalidade da cota tributaria, en réxime de responsabilidade subsidiaria, nos termos previstos na Lei 58/2003, de 17 de decembro, Xeral Tributaria. A estes efectos, os Notarios solicitarán información e advertirán aos comparecentes sobre as débedas pendentes polo Imposto sobre Bens Inmobles asociadas ao inmovible que se transmite.

Responden solidariamente da cota deste Imposto, e en proporción ás súas respectivas participacións, os copartícipes ou cotitulares das Entidades a que se refire o artigo 35.4 da Lei 58/2003, de 17 de decembro, Xeral Tributaria, se figuran inscritos como tales no Catastro Inmobiliario. De non figurar inscritos, a responsabilidade esixirase por partes iguais en todo caso.

ARTIGO 5. SUPOSTOS DE NON SUXEIÇÃO.

Non están suxeitos a este Imposto:

- a) As estradas, os camiños, as demais vías terrestres e os bens do dominio público marítimo-terrestre e hidráulico, sempre que sexan de aproveitamento público e gratuito.
- b) Os seguintes bens inmoebles propiedade dos Municipios en que estean situados:
 1. — Os de dominio público afectos a uso público.
 2. — Os de dominio público afectos a un servizo público xestionado directamente polo Concello, excepto cando se trate de inmoebles cedidos a terceiros mediante contraprestación.
 3. — Os bens patrimoniais, exceptuados igualmente os cedidos a terceiros mediante contraprestación.

ARTIGO 6. EXENCIÓNS.

SECCIÓN PRIMEIRA. EXENCIÓNS DE OFICIO

Estarán exentos de conformidade co artigo 62.1 do Texto Refundido da Lei Reguladora de Facendas Locais aprobado por Real Decreto Lexislativo 2/2004, de 5 de marzo, os seguintes bens inmoebles:

- a) Os que sexan propiedade do Estado, das Comunidades Autónomas ou das Entidades Locais que estean directamente afectos á seguridade cidadá e aos servizos educativos e penais, así como os do Estado afectos á Defensa Nacional.
- b) Os bens comunais e os montes veciñais en man común.
- c) Os da Igrexa Católica, nos termos previstos no Acordo entre o Estado Español e a Santa Sede sobre Asuntos Económicos, de 3 de xaneiro de 1979, e os das Asociacións confesionais non católicas legalmente recoñecidas, nos termos establecidos nos respectivos Acordos de Cooperación subscritos en virtude do disposto no artigo 16 da Constitución.
- d) Os da Cruz Vermella Española.
- e) Os inmoebles aos que sexa de aplicación a exención en virtude de Convenios Internacionais en vigor e, a condición de reciprocidade, os dos Gobiernos estranxeiros destinados á súa representación diplomática, consular, ou aos seus Organismos oficiais.
- f) A superficie dos montes poboados con especies de crecemento lento regulamentariamente determinadas, que teñan como principal aproveitamento a madeira ou o cortiza, sempre que a densidade do arborado sexa a propia ou normal da especie de que se trate.
- g) Os terreos ocupados polas liñas de ferrocarrís e os edificios situados nos mesmos terreos, que estean dedicados a estacións, almacenes ou a calquera outro servizo indispensable para a explotación de ditas liñas. Non están exentos, por conseguinte, os establecementos de hostalería, espectáculos, comerciais e de espaxemento, as casas destinadas a vivendas dos empregados, as oficinas do enderezo nin as instalacións fabrís.
- h) Os centros sanitarios titularidade da Comunidade Autónoma de Galicia ou do Servizo Galego de Saúde(modificación 2014)**

SECCIÓN SEGUNDA. EXENCIÓNS DE CARÁCTER ROGADO

Previa solicitude do interesado, estarán exentos:

- a) Os bens inmoebles que se destinen á ensinanza por Centros docentes acollidos, total ou parcialmente, ao réxime de Concerto educativo, en canto á superficie afectada á ensinanza concertada.

Esta exención deberá ser compensada pola Administración competente.

- b) Os declarados expresa e individualizadamente monumento ou xardín histórico de interese cultural, mediante Real Decreto na forma establecida polo artigo 9 da Lei 16/1985, de 25 de xuño, do Patrimonio Histórico Español, e inscritos no Rexistro Xeral a que se refire o seu artigo 12 como integrantes do Patrimonio Histórico Español, así como os comprendidos nas disposicións adicionais primeira, segunda e quinta de dita Lei.

Esta exención alcanzará aos bens urbanos situados dentro do perímetro delimitativo das zonas arqueolóxicas e sitios e conxuntos históricos, globalmente integrados neles, que reúnan as seguintes condicións:

1. En zonas arqueolóxicas, os incluídos como obxecto de especial protección no instrumento de planeamento urbanístico a que se refire o artigo 20 da Lei 16/1985, de 25 de xuño, do Patrimonio Histórico Español.

2. En sitios ou conxuntos históricos, os que contén cunha antigüidade igual ou superior a cincuenta anos e estean incluídos no catálogo previsto no Real Decreto 2159/1978, de 23 de xuño, polo que se aproba o

Reglamento de Planeamento para o Desenvolvemento e aplicación da Lei sobre Réxime do Solo e Ordenación Urbana, como obxecto de protección integral nos termos previstos no artigo 21 da Lei 16/1985, de 25 de xuño.

c) A superficie dos montes en que se realicen repoboacións forestais ou rexeneración de masas arboradas suxeitas a proxectos de ordenación ou Plans técnicos aprobados pola Administración forestal. Esta exención terá unha duración de quince anos, contados a partir do período impositivo seguinte a aquel en que se realice a súa solicitude.

Establécese unha exención do Imposto, a favor dos bens dos que sexan titulares os Centros sanitarios de titularidade pública, sempre que os mesmos estean directamente afectados ao cumprimento dos fins específicos de ditos Centros.

A concesión da exención requirirá a previa solicitude do interesado na que se relacionen, con indicación da súa referencia catastral, os bens para os que se solicita a exención e se xustifique a titularidade do mesmo polo Centro sanitario, e a súa afección directa aos fins sanitarios de ditos Centros.

Gozarán así mesmo de exención por razóns de eficiencia e economía na xestión recaudatoria do tributo:

a) Os inmobles de natureza rústica, que teñan cota líquida inferior a 1,8 euros. A estes efectos, tomarase en consideración a cota agrupada que resulte de reunir nun só documento de cobro todas as cotas deste Imposto relativas a un mesmo suxeito pasivo cando se trate de bens rústicos sitos nun mesmo Municipio, de acordo co disposto no artigo 77.2 do Texto Refundido da Lei Reguladora de Facendas Locais aprobado por Real Decreto Lexislativo 2/2004, de 5 de marzo.

b) Os inmobles de natureza urbana, que teñan cota líquida inferior a 6 euros.

ARTIGO 7. BASE IMPOÑIBLE

A base imponible está constituída polo valor catastral dos bens inmobles, que se determinará, notificará e será susceptible de impugnación conforme ao disposto nas normas reguladoras do Catastro Inmobiliario.

ARTIGO 8. BASE LIQUIDABLE.

A base liquidable será o resultado de practicar na base imponible a redución, que no seu caso, legalmente corresponda.

A base liquidable notificarase conxuntamente coa base imponible nos procedementos de valoración colectiva. Dita notificación incluírá a motivación da redución aplicada mediante a indicación do valor base que corresponda ao inmovible, así como dos importes de dita redución e da base liquidable do primeiro ano de vixencia do novo valor catastral neste Imposto.

Nos procedementos de valoración colectiva a determinación da base liquidable será competencia da Dirección Xeral do Catastro e recorrible ante os Tribunais Económico-Administrativos do Estado.

Cando se produzan alteracións de termos municipais e mentres non se aprobe un novo Relatorio de Valores, os bens inmobles que pasen a formar parte doutro Municipio manterán o mesmo réxime de asignación de bases impositivas e liquidables que tivesen na de orixe.

ARTIGO 9. COTA TRIBUTARIA.

A cota íntegra deste Imposto será o resultado de aplicar á base liquidable o tipo de gravame.

A cota líquida obterase minorando a cota íntegra no importe das bonificacións previstas na presente Ordenanza.

ARTIGO 10. TIPO DE GRAVAME.

1. O tipo de gravame aplicable aos bens inmobles de natureza urbana será o 0,6%.
2. O tipo de gravame aplicable aos bens inmobles de natureza rústica será o 0,5%.
3. O tipo de gravame aplicable aos bens inmobles de características especiais serán do 1,30%

ARTIGO 11. BONIFICACIÓNS

1. Establécense as seguintes bonificacións:

a) Establécese unha bonificación do 50% a favor dos inmobles que constitúan o obxecto da actividade das empresas de urbanización, construción e promoción inmobiliaria, tanto de obra nova como de rehabilitación equiparable a esta.

A bonificación deberá ser solicitada polos interesados antes do inicio das obras, acompañando a seguinte documentación:

1. Declaración sobre a data prevista de inicio das obras de urbanización ou construción de que se trate.
2. Acreditación de que a empresa dedícase á actividade de urbanización, construción e promoción inmobiliaria, mediante a presentación dos Estatutos da Sociedade, debidamente inscrita no Rexistro Mercantil.
3. Acreditación de que o inmovible obxecto da bonificación é da súa propiedade, mediante copia compulsada da Escritura de propiedade, certificación do Rexistro da Propiedade ou alta catastral.

4. Acreditación de que o inmovible obxecto da bonificación non forma parte do inmovilizado, mediante certificación do Administrador da Sociedade ou fotocopia compulsada do último balance presentado ante a Axencia Estatal de Administración Tributaria, a efectos do Imposto de Sociedades.

5. Fotocopia compulsada da alta ou último recibo do Imposto sobre Actividades Económicas ou xustificación da exención de dito Imposto.

O prazo de aplicación desta bonificación comprenderá desde o período impositivo seguinte a aquel en que se inicien as obras ata o posterior á terminación das mesmas, sempre que durante ese período realícense efectivamente obras de urbanización ou construción. En ningún caso poderá exceder de tres períodos impositivos.

b) As vivendas de protección oficial e as que resulten equivalentes a estas conforme á Normativa da Comunidade Autónoma, gozarán dunha bonificación do 50% da cota íntegra do Imposto, durante os tres períodos impositivos seguintes ao do outorgamento da cualificación definitiva.

A solicitude desta bonificación a realizará o interesado en calquera momento anterior á terminación dos tres períodos impositivos de duración da mesma e producirá efectos, desde o período impositivo seguinte a aquel en que se solicite. A á solicitude acompañarase: certificado da cualificación definitiva como vivenda de protección oficial e documentación xustificativa da titularidade da vivenda.

c) Establecer unha bonificación do 95% da cota íntegra, e no seu caso, do recargo do Imposto, ao que se refire o artigo 153 do Texto Refundido da Lei Reguladora de Facendas Locais aprobado por Real Decreto Lexislativo 2/2004, de 5 de marzo, a favor dos bens rústicos das Cooperativas agrarias e de explotación comunitaria da terra, nos termos establecidos na Lei 20/1990, de 19 de decembro, sobre Réxime Fiscal das Cooperativas.

Establécese unha bonificación do 90% da cota íntegra do Imposto a favor de aqueles suxeitos que ostente a condición de titulares de familia numerosa, sempre que se reúnan os seguintes requisitos:

1. *O ben inmovible constitúase como vivenda habitual do suxeito pasivo.*
2. *Que os ingresos anuais do suxeito pasivo non superen os 25.000,00 €.*

A solicitude de bonificación deberá ir acompañada da seguinte documentación:

- Escrito de identificación do inmovible e documento acreditativo da titularidade do inmovible.
- Certificado de familia numerosa.
- Certificado do Padrón Municipal.

— Fotocopia da última declaración do Imposto sobre o IRPF, excepto nos supostos nos que o suxeito non estea obrigado a presentar tal declaración.

A bonificación retirarase, de oficio, o ano inmediatamente seguinte a aquel no que o suxeito pasivo cese na súa condición de titular de familia numerosa ou deixe de concorrer calquera dos requisitos esixidos.

ARTIGO 12. PERÍODO IMPOSITIVO E DEVENGO DO IMPOSTO.

O período impositivo é o ano natural, devengándose o Imposto o primeiro día do período impositivo.

As declaracións ou modificacións que deban facerse ao Rexistro terán efectividade no devengo do Imposto inmediatamente posterior ao momento en que se produzan efectos catastrais.

ARTIGO 13. XESTIÓN.

A liquidación, recadación, así como a revisión dos actos ditados en vía de xestión tributaria deste Imposto, serán competencia exclusiva deste Concello, realizándose conforme ao disposto nos artigos 76 e 77 do Texto Refundido da Lei Reguladora de Facendas Locais aprobado por Real Decreto Lexislativo 2/2004, de 5 de marzo e comprenderán, entre outras, as funcións de recoñecemento e denegación de exencións e bonificacións, realización das liquidacións conducentes á determinación das débedas tributarias, emisión dos documentos de cobro, resolución dos expedientes de devolución de ingresos indebidos, resolución dos recursos que se interpoñan contra ditos actos, actuacións para a asistencia e información ao contribuínte referidos ás materias comprendidas neste apartado, fraccionamento da débeda e prazo para o pago voluntario.

ARTIGO 14. INFRACCIÓNS E SANCIÓN

En todo o relativo á cualificación das infraccións tributarias, así como á determinación das sancións que polas mesmas corresponden en cada caso, aplicarase o réxime regulado na Lei 58/2003, de 17 de decembro, Xeral Tributaria e nas disposicións que a contemplan e desenvolven.

ARTIGO 15. REVISIÓN.

Compete ao Concello a revisión dos actos ditados en vía de xestión tributaria deste Imposto, de conformidade co Texto Refundido da Lei Reguladora das Facendas Locais aprobado por Real Decreto Lexislativo 2/2004, de 5 de marzo.

DISPOSICIÓN DERROGATORIA

Quedan derogadas cantas disposicións municipais de igual ou inferior rango opóñanse ao que se establece nesta Ordenanza, e en particular a "ordenanza fiscal reguladora del impuesto sobre bienes inmuebles" publicada no BOP num 95 de Lugo de data 26 de abril de 2003.

DISPOSICIÓN FINAL

A presente Ordenanza entrará en vigor no momento da súa publicación integra no *Boletín Oficial da Provincia de Lugo*, e comezará a aplicarse a partir do 1 de xaneiro de 2015, permanecendo en vigor ata a súa modificación ou derogación expresa.

Contra o presente acordo, conforme ao artigo 19 do Real Decreto Lexislativo 2/2004, de 5 de marzo, polo que se aproba o Texto Refundido da Lei das Facendas Locais poderase interpor recurso contencioso-administrativo, no prazo de dous meses contados a partir do día seguinte ao da publicación deste anuncio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo, ante o Tribunal Superior de Xustiza de Galicia.

En Sober, a 18 de setembro de 2014.- O ALCALDE, Luis Fernández Guitián

R. 0095

Anuncio

Por acordo da Xunta de Goberno Local deste Concello de data 1 de decembro de 2014, por medio deste anuncio realízase a convocatoria do procedemento aberto, atendendo á oferta economicamente máis vantaxosa para a explotación do servizo de bar dun edificio público deste municipio " Casa de Cultura" conforme os seguintes datos:

1. Entidade adxudicadora. Datos xerais e datos para a obtención da información:

- a) Organismo: Concello de Sober
- b) Dependencia que tramita o expediente: Secretaría
- c) Obtención de documentación e información:
 - 1. Dependencia: Secretaría do Concello de Sober e web www.concellodesober.com
 - 2. Enderezo: Praza do Concello s/n
 - 3. Localidade e código postal: Sober, 27460
 - 4. Teléfono: 982460001
 - 5. Telefax: 982460002
 - 6. Enderezo de correo electrónico: gestionsober@hotmail.es
 - 7. Data límite de obtención de documentación e información: quince días dende a data de publicación.

2. Obxecto do contrato.

- a) Tipo: Contrato administrativo especial .
- b) Descrición: Explotación Bar- Cafetería Casa Cultura
- c) CPV (referencia de nomenclatura): 55330000 Servicios de Cafetería.

3. Tramitación e procedemento:

- a) Tramitación: Ordinaria
- b) Procedemento: Aberto.
- d) Criterios de adxudicación ; mellor prezo.

4. Valor estimado do contrato: 6. 000 euros anuais (IVE incluído) correspondendo ao IVE a cantidade de 1041,32 euros (500 € con IVE cada mensuralidade). A cantidade de 500 euros engloba un consumo medio de luz de 200 euros, que no caso de superarse pagarase adicionalmente).

5. Orzamento base de licitación:

- a) 6.000 euros anuais, IVE incluído (tipo de licitación á alta)

6. Garantías esixidas.

Non esixidas

7 . Presentación de ofertas ou de solicitudes de participación:

- a) Data límite de presentación: 15 días dende a data de publicación no BOP.
- b) Modalidade de presentación:
- c) Lugar de presentación: Concello de Sober
 - 1. Dependencia: Secretaría
 - 2. Enderezo: Praza do Concello s/n
 - 3. Localidade e código postal: Sober 27.460
 - 4. Enderezo electrónico: gestionsober@hotmail.es

8 . Apertura de ofertas:

- a) Enderezo: Praza do Concello s/n
- c) Localidade e código postal: Sober 27460
- d) Data e hora: O primeiro día hábil seguinte ó prazo de quince días para presentar solicitudes.

En Sober, a 16 de decembro de 2014.- O ALCALDE, Luis Fernández Guitián.

R. 0096

*Anuncio***ANUNCIO BOP APROBACIÓN DEFINITIVA MODIFICACIÓN DE CRÉDITO Nº 16/2014: TRANSFERENCIA DE CRÉDITOS ENTRE APLICACIÓN S ORZAMENTARIAS DE DISTINTAS ÁREAS DE GASTOS.**

En cumprimento do artigo 169.1, por remisión do 179.2 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, polo que se aproba o Texto Refundido da Lei Reguladora das Facendas Locais, ao non se ter presentado alegacións durante o prazo de exposición ao público, queda automaticamente elevado a definitivo o Acordo plenario de data 27 de novembro de 2014 sobre o expediente de modificación de créditos n.º 16 /2014 " transferencia de créditos entre aplicacións orzamentarias pertencentes a disntinta área de gasto" o que faise público resumido por capítulos:

EXPEDIENTE Nº 16 /2014

Altas en aplicación de gastos

PROGRAMA	ECONÓMICA	DESCRIPCION	CANTIDADE
920	221	ADMON XERAL: SUMINISTROS	13.000,00
165	221	ALUMEADO PÚBLICO : SUMINISTROS	12.000,00
		TOTAL	25.000,00

Baixas en aplicación de gastos

PROGRAMA	ECONOMICA	DESCRIPCIÓN	CANTIDADE
432	226	ORDENACIÓN E PROMOCIÓN TURÍSTICA	13.000,00
459	619	INVERSIONS EN INFRAESTRUCTURAS	12.000,00
		TOTAL	25.000,00

Contra o presente Acordo, en virtude do disposto no artigo 171 do Real Decreto Lexislativo 2/2004, de 5 de marzo, os interesados poderán interpor directamente recurso contencioso-administrativo na forma e prazos establecidos nos artigos 25 a 42 da Lei 29/1998, de 13 de xullo, Reguladora da devandita Xurisdicción.

Sober, 23 de decembro de 2014.- O Alcalde, Luis Fernández Guitián

R. 0097

*Anuncio***ANUNCIO BOP APROBACIÓN DEFINITIVA MODIFICACIÓN DE CRÉDITO Nº 17/2014 : SUPLEMENTO DE CRÉDITO PARA AMORTIZACIÓN DO PRÉSTAMO DE PAGO A PROVEEDORES RDL 4/2012.**

En cumprimento do artigo 169.1, por remisión do 177.2 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, polo que se aproba o Texto Refundido da Lei Reguladora das Facendas Locais, ao non se ter presentado alegacións durante o prazo de exposición ao público, queda automaticamente elevado a definitivo o Acordo plenario de data 27 de novembro de 2014 sobre o expediente de modificación de créditos n.º 17 /2014: suplemento de crédito para amortización do préstamo para o pago a provedores "primeira fase" (RDL 4/2012) , o que faise público resumido por capítulos:

EXPEDIENTE Nº 17 /2014

Altas en aplicación de gastos

PROGRAMA	ECONÓMICA	DESCRIPCION	CANTIDADE
011	913	AMORTIZACION PRESTAMOS A L.P	129.290,72
		TOTAL	129.290,72

Financiación (Orzamento de ingresos)

CONCEPTO	DESCRIPCION	CANTIDADE
913	PRÉSTAMOS RECIBIDOS FORA DO SECTOR PÚBLICO	129.290,72
	TOTAL	129.290,72

Contra o presente Acuerdo, en virtude do disposto no artigo 171 do Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, os interesados podrán interponer directamente recurso contencioso-administrativo na forma e plazos establecidos nos artigos 25 a 42 da Lei 29/1998, de 13 de xullo, Reguladora da devandita Xurisdicción.

Sober, 23 de decembro de 2014.- O Alcalde, Luis Fernández Guitián

R. 0098

MINISTERIO DE AGRICULTURA, ALIMENTACIÓN E MEDIO AMBIENTE

CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DO CANTÁBRICO - COMISARÍA DE AUGAS

Anuncio

Expediente: A/27/20150

De acuerdo con lo previsto en el artículo 116 del Reglamento de Dominio Público Hidráulico aprobado por Real Decreto 849/1986 de 11 de abril (B.O.E. del día 30) y sus posteriores modificaciones, se hace público, para general conocimiento, que por resolución de la Confederación Hidrográfica del Cantábrico, de fecha 23 de diciembre de 2014 y como resultado del expediente incoado al efecto, le ha sido otorgada a Ayuntamiento de A Fonsagrada, la oportuna concesión para aprovechamiento de agua mediante 12 captaciones de surgencias o arroyos y de 3 sondeos sitios en la Sierra de O Muradal T.M. de A Fonsagrada (Lugo) con destino a abastecimiento de aguas a A Fonsagrada.

Oviedo, 23 de diciembre de 2014.- EL COMISARIO DE AGUAS ADJUNTO, Luis Gil García

R. 0071

MINISTERIO DO INTERIOR**XEFATURA PROVINCIAL DE TRÁFICO DE LUGO***Anuncio*

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 59 y 61 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común B.O.E. 285, de 27 de noviembre de 1992), se hace pública notificación de las resoluciones dictadas por el Jefe Provincial de Tráfico de la Provincia que, una vez tramitados los correspondientes expedientes, declaran la pérdida de vigencia de las autorizaciones administrativas para conducir de que son titulares las personas que a continuación se relacionan, ya que habiéndose intentado la notificación en el último domicilio conocido, ésta no se ha podido practicar.

Contra estas resoluciones podrá interponerse RECURSO DE ALZADA dentro del plazo de UN MES, contado a partir del día siguiente al de la publicación del presente edicto en el Boletín Oficial ó Diario Oficial correspondiente, ante el Director General de Tráfico.

Estas resoluciones son inmediatamente ejecutivas, de acuerdo con lo establecido en el artículo 94 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, por lo que las

personas relacionadas no podrán conducir desde el día siguiente a la publicación del presente edicto en el Boletín Oficial o Diario Oficial correspondiente.

Los correspondientes expedientes obran en la Jefatura Provincial de Tráfico.

Lugo a 08 de enero de 2015.- El Jefe Provincial de Tráfico acctal Rafael Araujo Meleiro

Expediente	Conductor	DNI	Localidad	Fecha
2729573133	RUBEN ANTONIO SUAZO ADRIO	33337202	LUGO	20/11/2014

R. 0099

NOTARÍA

Anuncio

JUAN JOSÉ LÓPEZ YÁÑEZ, NOTARIO DEL ILUSTRE COLEGIO DE GALICIA CON RESIDENCIA EN SARRIA

HAGO CONSTAR

Que en esta Notaria de Sarria, sita en la calle Gran Vía, nº9, Bajo se tramita ACTA DE PARTICIÓN CONFORME A LA LEY GALLEGA, con el fin de proceder a la partición de la herencia de los causantes DON JOSÉ PÉREZ ARIAS fallecido el día veintiocho de Abril de mil novecientos cuarenta y siete Y DOÑA RAFAELA CELA CELA fallecida el día ocho de Abril de mil novecientos treinta y cinco.

Que entre los herederos de los citados causantes se encuentran los siguientes actualmente en paradero desconocido siendo sus últimos domicilios los seguidamente indicados:

-DOÑA ROSA JORGE PÉREZ, en paradero desconocido.

-DON FERNANDO JOSÉ AQUINO PÉREZ, en Argentina en paradero desconocido.

-DOÑA SUSANA AQUINO PÉREZ, en Argentina en paradero desconocido

-DOÑA CLARA DÍAZ PÉREZ, con domicilio en Francia Residence Bois Dorrade, Le Hetre, 1, Impasse Gneral Darricau, 1 etage APT 44, Toulouse.

Que se les comunica a dichos interesados lo siguiente:

Durante un plazo que finalizará dentro de los treinta días hábiles siguientes a la publicación del presente edicto podrán los interesados comparecer en mi notaria, sita en la calle gran vía, nº9-bajo de la villa de sarria, en horas de despacho, para oponerse a la tramitación de la misma, proponer nuevos contadores-partidores o alegar lo que estimen oportuno en defensa de sus derechos.

En Sarria, a doce de Enero de dos mil quince.

R. 0094