



XUNTA DE GALICIA

DEPARTAMENTO TERRITORIAL DE LUGO DE LA CONSELLERÍA DE EMPLEO, COMERCIO Y EMIGRACIÓN. SERVICIO DE EMPLEO, RELACIONES LABORALES, TRABAJO AUTÓNOMO Y ECONOMÍA SOCIAL

CONVENIOS COLECTIVOS

Código 27100412012025

Visto el texto del I CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE La FUNDACIÓN ROF CODINA, firmado el día 10 de abril de 2025 por la representación de la gerencia y por los representantes de las personas trabajadoras y su corrección firmada en acta de fecha 19 de junio de 2025, y de conformidad con el dispuesto en el artículo 90 apartados 2 y 3 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por lo que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad ACUERDO:

PRIMERO: Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el registro de convenios de este departamento territorial, así como su depósito.

SEGUNDO: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Lugo, 25 de junio de 2025.- La directora territorial, Carmen José López Rodríguez.

TÍTULO PRELIMINAR

DETERMINACIÓN DE Las PARTES QUE SUSCRIBEN EL CONVENIO

Disposición preliminar. Determinación de las partes que suscriben el Convenio

Suscriben el presente Convenio, en representación de la parte empresarial, la gerencia de la Fundación Rof Codina, y en representación del personal, las personas delegadas de personal.

TÍTULO I

CONDICIONES DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

Artigo 1. Ámbito funcional y territorial.

El presente convenio regula las relaciones de trabajo del conjunto de las actividades y servicios prestados por la Fundación Rof Codina (en adelante FRC) en cuanto afecten al personal a que se refiere el artículo siguiente.

Artigo 2. Ámbito personal.

El presente convenio regula las relaciones jurídico-laborales entre a FRC y los trabajadores el personal que prestan sus servicios en ella. Las normas contenidas en este Convenio serán de aplicación a todo el personal que preste servicios en virtud de relación jurídico-laboral común, formalizada en contrato firmado por el interesado y puesta Gerencia de la FRC, percibiendo sus retribuciones con cargo a las partidas correspondientes del presupuesto de gastos de la FRC.

Artigo 3. Ámbito temporal, revisión, prórroga y denuncia.

El presente Convenio tendrá vigencia desde 1 de enero de 2025 hasta 31 de diciembre de 2025.ao su término, quedará automáticamente prorrogado por periodos anuales, excepto denuncia expresa de alguna de las partes con un mínimo de dos meses de antelación a la finalización del período.

Durante el período de vigencia de este Convenio, las condiciones retributivas fijadas en él serán revisadas anualmente con efectividad desde el primero de enero, en virtud del incremento porcentual que determinen las respectivas leyes de presupuestos generales de la Comunidad Autónoma Gallega, para el personal empleado público.

Artigo 4. Compensación, absorción y condiciones más beneficiosas.

Las condiciones y mejoras resultantes de este Convenio compensarán, en su totalidad, las que habían regido anteriormente por condiciones pactadas, acuerdos formalizados de la FRC, imperativo legal de cualquier naturaleza.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algún de los conceptos retributivos o creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia si, consideradas en su cómputo anual y sumadas a las vigentes con anterioridad a las dichas disposiciones, superan el nivel retributivo total de este Convenio. En el caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras aquí pactadas.

Se respetarán, manteniéndose estrictamente *ad personam*, las condiciones particulares que, con carácter global y en cómputo anual, excedan del conjunto de mejoras del presente Convenio y vengan derivadas de acuerdo preexistente debidamente formalizado.

Artigo 5. Unidad de Convenio.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible, en consecuencia las partes quedan mutuamente obligadas al cumplimiento de su totalidad. A los efectos de su aplicación práctica las condiciones no podrán ser renegociadas separadamente de su contexto ni se podrá aplicar parte de su articulado descartando el resto.

En el supuesto de que la jurisdicción laboral declarara la nulidad de alguna de las cláusulas pactadas, ambas partes decidirán, de mutuo acuerdo, la necesidad de renegociar las dichas cláusulas y aquellas que se vean afectadas, bajo el principio de que la nulidad de alguna o algunas de ellas no suponen la nulidad de todo el Convenio.

TÍTULO II

COMISIÓN PARITARIA PARA LA VIGILANCIA E INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO

Artigo 6. Creación.

Se constituirá una Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación del Convenio, para el examen y resolución de cuantas cuestiones si deriven de su interpretación, vigilancia y aplicación. Esta comisión se reunirá en las instalaciones de la FRC.

Estará compuesta por la representación del personal (3 miembros) y por la representación de la FRC (3 miembros). Las partes podrán nombrar asesores que asistirán con voz pero sin voto.

La Comisión Paritaria se constituirá por iniciativa de cualquier de las partes en el plazo de un mes contado a partir de la fecha de firma del Convenio. La Presidencia corresponderá a la gerencia de la Fundación Rof Codina y la Secretaría será ejercida por un de los miembros designados por la parte social.

Son competencias de la Comisión:

- a) La interpretación de la totalidad del articulado y cláusulas del Convenio y, en especial, la actualización en el supuesto de modificaciones de la legislación vigente.
- b) Vigilar el cumplimiento del pactado.
- c) La conciliación previa en aquellos conflictos de carácter colectivo derivados de la interpretación del presente Convenio y aquellos otros que cualquier de las partes sometan a su consideración.
- d) Aprobar su reglamento de funcionamiento interno.
- e) Cualquier otro asunto que se le encomiende en el articulado de este Convenio.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria requerirán el voto afirmativo de la mayoría de cada una de las partes integrantes. Estos acuerdos, que vinculan las partes en los mismos tener con que el hace el presente Convenio, serán recogidos en actas que se incorporarán como anexos, y podrá establecerse en el acuerdo el plazo para su ejecución.

La Comisión se reunirá por convocatoria de su presidente o por petición de la parte social.

Los miembros de la Comisión podrán solicitar información relacionada con asuntos de la competencia de esta, a través de la secretaría.

La Comisión, en caso de denuncia del convenio, continuará desarrollando sus competencias sobre la parte del Convenio que siga vigente.

Artigo 7. Procedimiento extrajudicial de solución de conflictos

Los conflictos que se originen durante la vigencia del presente Convenio, a consecuencia de la interpretación divergente de alguna o algunas de las cláusulas convencionales por las partes firmantes o por algún o

algunos de sus destinatarios, deberán ser presentados ante la comisión paritaria quienes los resolverá mediante un acuerdo, por escrito, en un plazo máximo de 60 días.

De persistir la discrepancia, las partes podrán nombrar de mutuo acuerdo una persona mediadora que, una vez aceptado el cargo, tendrá el deber de presentar en el plazo de cinco días su dictamen. Las partes deberán manifestar su posicionamiento con respecto al dictamen, por escrito de manera razonada, en el plazo máximo de diez días.

La comisión paritaria se podrá abstener de intervenir en aquellos casos en que las reclamaciones habían sido tramitadas simultáneamente por la vía judicial.

TÍTULO III

CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 8. Sistema de clasificación profesional.

La clasificación profesional tiene por objeto la determinación, ordenación y definición de las diferentes clases de personal, grupos y categorías profesionales. El sistema de clasificación que se incluye en el presente Convenio se estructura en tipo de personal, grupos profesionales, categorías, y de ser el caso especialidades.

Los tipos de personal, agrupa a los trabajadores por la esencia profesional de la prestación laboral.

El grupo profesional agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación laboral que se corresponde con ellas. La pertenencia a un grupo profesional capacita para el desempeño de todas las tareas y cometidos que le son propios, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de las titulaciones específicas y demás requisitos de carácter profesional.

La categoría profesional recoge los contenidos funcionales y el nivel de formación requerida para el desempeño, la especialidad incorpora a las categorías profesionales los contenidos técnicos especializados.

Artículo 9. Tipos de personal (Categoría)

Los tipos de personal comprenden las siguientes áreas funcionales:

a) Personal Clínico Asistencial (PCA)

Se incluye en este tipo a todo el personal adscrito a los servicios clínicos asistenciales del HVU-RC.

b) Personal de Administraciones y Servicios (PALAS)

Personal que desarrolla la gestión técnica, económica, administrativa y de servicios en el desarrollo de las funciones de la FRC.

Artículo 10. Grupos profesionales

El personal de la FRC se integra en tipos de personal y escalas que, de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso, se agrupan de la siguiente forma:

- GRUPO I: Titulación de grado universitario o equivalente.
- GRUPO II: Titulación de ingeniería técnica, diplomatura universitaria, arquitectura técnica, título de máster de formación profesional o equivalente.
- GRUPO III: Título de bachillerato, formación profesional de grado superior o equivalente.
- GRUPO IV: Título de graduado escolar, formación profesional de grado medio o equivalente.
- GRUPO V: Experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente.

Artículo 11. Categorías profesionales

El personal de la FRC se integra en categorías profesionales, de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso de la siguiente forma:

a) Personal clínico asistencial (PCA)

GRUPO I:

- Personal facultativo veterinario
- Personal facultativo farmacéutico
- Personal facultativo veterinario en formación

GRUPO II:

- Personal técnico de grado medio

- Personal técnico de grado medio en formación

GRUPO III:

- Personal técnico especialista
- Personal técnico especialista en formación

GRUPO IV:

- Personal auxiliar
- Personal auxiliar en formación

b) Personal de administraciones y servicios (PALAS)

GRUPO I:

- Personal técnico superior de gestión

GRUPO II:

- Personal técnico de grado medio

GRUPO III:

- Personal técnico especialista en informática
- Personal técnico especialista en formación

GRUPO IV:

- Personal auxiliar administrativo
- Personal oficial de 1ª de mantenimiento eléctrico

GRUPO V:

- Personal auxiliar de mantenimiento – conductor
- Personal limpiador
- Personal joven de cuadra

Artigo 12. Modificaciones de la categoría profesional

1. Las modificaciones contractuales del grupo o de la categoría profesional en que el trabajador esté incluido pueden producirse por ascenso, únicamente mediante promoción interna, o por motivos de salud, en los casos establecidos en el siguiente artículo.

2. La realización de tareas de categoría superior no implicará el ascenso de categoría que solamente podrá obtenerse mediante la participación en procesos selectivos.

Artigo 13. Capacidad disminuida.

El personal que tenga reconocida legalmente la merma de su capacidad y había sido declarado en situación de invalidez permanente total para la profesión habitual, por resolución de la delegación provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social o sentencia del Juzgado del Social, será destinado a un trabajo ajustado a sus condiciones, sin reducción salarial ni profesional.

TÍTULO IV

ORGANIZACIÓN Y PLANIFICACIÓN DEL TRABAJO

Artigo 14. Igualdad efectiva de oportunidades y no discriminación de mujeres y hombres.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, se garantizará en los tener previstos en la normativa aplicable en el acceso al empleo, en las condiciones de trabajo incluidas las retributivas y en la clasificación profesional.

La Fundación Rof Codina desarrollará protocolos frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en los que se arbitrarán procedimientos específicos para su prevención y se establecerán canales para las denuncias o reclamaciones que pueda formular quien había sido objeto de acoso.

Artigo 15. Relaciones de puestos de trabajo (RPT).

En la relación de puestos de trabajo se consignarán los distintos puestos, de acuerdo con las disponibilidades presupuestarias y adecuando las exigencias del personal que se derivan de la actividad administrativa y casuística clínica.

La modificación de la RPT corresponderá a la Gerencia de la FRC, luego de la negociación con los órganos de representación del personal, debiendo informar anualmente al Patronato de la FRC de su composición con ocasión de la aprobación del presupuesto.

Artigo 16. Plantel.

El plantel viene dado por aquellas plazas de la RPT de las que su cobertura se estima necesaria en el ejercicio y para lo cual se cuenta con dotación presupuestaria. El montante global del coste del plantel será elevado al Patronato para su aprobación junto con el presupuesto. Este órgano podrá emendar su cuantía pero no prejuzgar el número ni el carácter de las plazas de personal de la FRC.

TÍTULO V

PROVISIÓN DE VACANTES, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Artigo 17. Principios generales

El personal al servicio de la Fundación Rof Codina se seleccionará de conformidad con los siguientes principios:

- a) Mérito y capacidad..
- b) Publicidad de las convocatorias y de sus bases.
- c) Transparencia y objetividad en el desarrollo de los procesos selectivos y en el funcionamiento de los órganos de selección..
- d) Imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección..
- e) Independencia, confidencialidad y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección..
- f) Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas que se van a desarrollar.
- g) Igualdad, con especial atención a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y de las personas con discapacidad.
- h) Eficacia, eficiencia y agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en el desarrollo de los procesos selectivos.

2. Asimismo, la selección del personal respetará los requisitos para el acceso al empleo público.

Artigo 18. Requisitos lingüísticos

Se garantizarán los derechos constitucionales y lingüísticos de las personas, tanto respeto del gallego, como lengua propia y oficial de Galicia, como del castellano, lengua oficial en Galicia.

Artigo 19. Acceso al empleo de las personas con discapacidad

En las pruebas selectivas, incluidos los cursos de formación y los períodos de prácticas, se establecerán las adaptaciones y los ajustes razonables de tiempo y medios que sean necesarios para su realización por las personas con discapacidad, siempre que así el soliciten, con fin de garantizar que participan en condiciones de igualdad con los demás aspirantes. Estas personas concurrirán en turno separado de los demás aspirantes siempre que así si justifique para el mejor desarrollo de sus pruebas selectivas.

Artigo 20. Adquisición de la relación de servicio

Las vacantes no cubiertas por los procedimientos de provisión descritos serán ofertadas mediante convocatoria pública y su cobertura se realizará por los turnos de promoción interna, de ser el caso, o acceso libre.

Artigo 21. Atribución temporal de funciones.

Por razones técnicas u organizacionales que lo justifiquen la Gerencia podrá autorizar la realización de funciones de categoría o puesto superior. El trabajador tendrá derecho a las retribuciones que correspondan a ese puesto.

Se se autoriza la realización de funciones de categoría superior para la cobertura de un puesto de trabajo, la duración del período de desempeño podrá comprender hasta un año prorrogable por seis meses más.

En ningún caso el desempeño de funciones de categoría superior supondrá la adquisición de la categoría, que únicamente podrá obtenerse a través de los sistemas establecidos para la promoción interna. Tendrán preferencia para la atribución temporal de funciones aquellos trabajadores que habían obtenido la capacitación y no ocupen definitivamente un puesto en esa categoría.

Cuando por necesidades acuciantes e imprevisibles fuera preciso destinar un trabajador a tareas correspondientes a una categoría o puesto inferior a lo que ejerce, los jefes de las unidades se lo deberán proponer a la Gerencia a través de un informe motivado, a la vista del cual la Gerencia resolverá, no pudiendo

superar el plazo de un mes por año natural y se lo comunicará a los Representantes de los Trabajadores. A los trabajadores, durante este período, se les mantendrán las retribuciones y los demás derechos de su categoría profesional.

Artigo 22. Convocatorias

Las convocatorias de pruebas selectivas serán acordadas entre la Gerencia y los Representantes de los Trabajadores.

Artigo 23. Período de prueba.

El período de prueba no podrá exceder de seis meses.

Artigo 24. El contrato temporal.

1. Podrán celebrarse contratos de trabajo de carácter temporal o duración determinada, de acuerdo con la legislación vigente y dentro del marco de las disponibilidades presupuestarias. Los contratos se formalizarán por escrito, y se le dará comunicación a los Representantes de los Trabajadores.

2. Para la selección de trabajadores contratados temporalmente, las convocatorias de plazas por turno libre establecerán, de existir candidatos válidos, listas de espera de los aspirantes siguiendo el orden de puntuación obtenida en el proceso de selección. La Gerencia y los Representantes de los Trabajadores negociarán los criterios para la gestión de las listas de espera.

3. En el supuesto de que no existan listas de espera y fuera necesaria la contratación de personal laboral no permanente, se solicitará del Servicio Gallego de Colocación un mínimo de tres trabajadores desempleados, que podrán ser sometidos a una entrevista, prueba de aptitud o similar conforme las funciones requeridas.

4. Para puestos correspondientes a los grupos I, II e III y se la especificidad del puesto el había requerido, podrá publicarse la convocatoria a través de anuncio en prensa o en la página web de la FRC. En el órgano de selección estarán presentes representantes de la FRC y de los Representantes de los Personal.

TÍTULO VI

JORNADA Y RÉGIMEN DE TRABAJO

Artigo 25. Calendario laboral.

1. El calendario laboral es el instrumento técnico a través del cual se realiza la distribución de la jornada laboral anual.

2. Se deberá informar a los trabajadores/las del cierre temporal programado del centro, antes de 1 de mayo, fecha en que los trabajadores /las deberán solicitar sus vacaciones.

Artigo 26. Jornada de trabajo.

1. La jornada de trabajo será de 35 horas semanales. Con carácter general y sin perjuicio del desarrollo de guardias, la jornada tendrá un bloque fijo de 30 horas semanales y otro flexible hasta completar las 35 horas semanales, distribuido de la siguiente forma:

- a) El bloque fijo se desarrollará entre las 9:00 y las 15:00 horas.
- b) El bloque flexible, destinado a completar las 5 horas restantes, podrá desarrollarse entre las 8:00 y las 9:00 horas y entre las 15:00 y las 17:00 horas.

El personal de Admisión, por la naturaleza de sus funciones debe garantizar la atención al público y no podrá acogerse la jornada flexible para garantizar la presencia en horario continuado de 9:00 a 18:00 horas de como mínimo un trabajador/a. En compensación, el personal recibirá el complemento de jornada irregular.

2. La jornada de trabajo del personal veterinario en formación será por turnos semanales según el descrito en los calendarios de rotaciones establecidos por la dirección veterinaria. Estos turnos podrán ser:

- a) Un bloque fijo de mañana
- b) Un bloque fijo de tarde
- c) Jornada partida
- d) Jornada intensiva de sábado a domingo.
- e) Jornada nocturna de lunes a domingo

Los turnos se organizarán de modo que si garanticen los descansos establecidos por la normativa vigente.

3. La Jornada de trabajo del personal de limpieza será por turnos fijos asignados a cada una de las personas trabajadoras del servicio. Estos turnos podrán ser:

- a) Un bloque fijo de 7:30 a 14:30 horas

b) Un bloque fijo de 14:00 a 21:00 horas

4. La Jornada de trabajo del personal chico de cuadra que presta servicios en el CEBIOVET será por turnos fijos asignados a cada una de las personas trabajadoras del servicio. Estos turnos, que incluyen sábados, domingos y festivos de forma rotatoria, consistirán en:

- a) Un bloque fijo de lunes a viernes con una duración de 6:45 horas, en horario de destreza o de tarde, según el turno. En virtud del indicado en el artículo 32 de este convenio. El bloque fijo de lunes a viernes, en los meses de junio, julio y agosto tendrá una duración de 5 horas
- b) Un bloque fijo sábados, domingos y festivos, según la rotación establecida, con una duración de 4 horas en horario de destreza.

Artigo 27. Jornada de verano

1. Durante los meses de julio y agosto, la jornada de trabajo será de 30 horas de trabajo efectivo que se llevará a cabo en el bloque fijo (entre las 9:00 y las 15:00 horas), quedando el resto hasta completar el total de 35 horas, como horario disponible para su realización en momentos en que la acumulación de trabajo durante el resto del año el haga necesario, respetando siempre el régimen de jornada establecido para el puesto.

2. Se las necesidades del servicio el exigen se podrá establecer una distribución alternativa que garantice la jornada en cómputo anual y el disfrute de la jornada reducida en un período alternativo.

3. El personal veterinario en formación mantendrá la misma jornada durante el período estival.

Artigo 28. Registro de jornada.

1. De conformidad con la ley, las partes negociadoras garantizarán el registro diario de la jornada de trabajo, que deberá incluir, como mínimo, el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora.

2. La organización y documentación de registro de jornada se realizará de la siguiente forma:

- a) El registro se formalizará diariamente y en el momento del inicio y finalización del trabajo.
- b) El registro se realizará mediante un sistema fiable, que garantice la intervención personal de la persona trabajadora y que no permita su manipulación o alteración posterior.
- c) El sistema de registro deberá respetar en todo caso, la intimidad y demás derechos fundamentales de las personas trabajadoras.

Artigo 29. Jornada reducida.

Los supuestos de jornada reducida, entendida como aquella en la que la duración se acorta en una parte de tiempo con reducción proporcional de las retribuciones, serán los previstos en la Ley 2/2015, de 29 de abril, de empleo público de Galicia para su personal funcionario.

Artigo 30. Desarrollo y compensación de guardias.

1. Las guardias de los diferentes servicios que componen la atención asistencial del HVU-RC incluirán la supervisión directa del personal con contrato de formación para la obtención de la práctica profesional y deberán garantizar que se registran, con los medios telemáticos puestos a disposición por la FRC, las atenciones realizadas y la supervisión del personal en formación. El registro anterior no implicará la facturación del servicio.

2. Las guardias se desarrollarán desde las 15:45 horas hasta las 09:00 horas del día siguiente e incluirán festivos y fines de semana.

3. Las guardias de los servicios de Farmacia y Laboratorio, comprenderán la atención telefónica y, puntualmente la atención presencial. Se desarrollarán con carácter mensual y el personal de guardia recibirá el "Complemento por Guardia de Farmacia y Laboratorio", y su retribución se recogen en el Anexo I.

4. Las guardias de los servicios de Cirugía, Médica/DPI y Grandes Animales, comprenderán la atención telefónica y, puntualmente la atención presencial. Se desarrollarán en rotación semanal que incluirán festivos y fines de semana. El personal de guardia recibirá el "Complemento por Guardia Veterinaria" ea su retribución se recogen en el anexo I. Las semanas de guardia que incluyan algún día festivo, este importe se incrementará un 10%, en el caso de las semanas de Navidad/Navidad, Año nuevo y Semana Santa el incremento será del 35%.

5. En caso de que sea requerida la asistencia presencial del personal facultativo de guardia(veterinario o farmacéutico) en el HVU-RC, el personal recibirá el "Complemento por Asistencia Presencial de Guardia" (CAPG), su retribución se recoge en el Anexo I. Se el requerimiento presencial se hace en horario nocturno, entre a las 22:00 horas y las 8:00 horas, en sábado, domingo, festivo local, autonómico o nacional; la

retribución de este complemento se incrementará un 20% adicional, en el caso de las días 24, 25, 31 de diciembre y 1 de enero el incremento será del 45%.

6. El personal facultativo veterinario, dispondrá de un día retribuido de libranza en la semana posterior a la guardia para garantizar el descanso del personal.

7. Las guardias serán de carácter voluntario a partir de los 55 años de edad.

Artigo 31. Horas extraordinarias.

1. Las horas extraordinarias solamente podrán realizarse cuando habían sido autorizadas previamente por la Gerencia.

2. Se tenderá a reducir al mínimo imprescindible las horas extraordinarias que se deban a imprevistos y tengan carácter excepcional. Como norma general la realización de horas extraordinarias tendrá siempre un carácter voluntario. Las horas extraordinarias se compensarán con hora y media de descanso retribuido y excepcionalmente se abonarán en las cuantías establecidas como valor de la hora común.

3. No se tendrán en cuenta, a los efectos de la duración máxima de la jornada común laboral, ni para el cómputo del número máximo de horas extraordinarias autorizadas, las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes. Su realización tiene carácter obligatorio. Cuando no existan trabajadores que deseen desarrollarlas voluntariamente, la Gerencia podrá señalar quien tendrá que ejecutarlas, y se lo comunicará a los Representantes de los Trabajadores.

Artigo 32. Desconexión digital

Se reconoce el derecho de las personas trabajadoras a no atender dispositivos digitales dispuestos por la FRC para la prestación laboral, fuera de su jornada de trabajo, excepto en las guardias, y durante el tiempo destinado a permisos, licencias, vacaciones, excedencias o reducciones de jornada.

Con carácter general no se realizarán, salvo que se dé alguna situación de urgencia, llamadas telefónicas, envío de correos electrónicos o de mensajería de cualquier tipo mediante las herramientas de trabajo puestas al disponer por parte de la FRC más allá del horario de trabajo de la persona trabajadora.

Asimismo, para una mejor gestión del tiempo de trabajo, se considerarán buenas prácticas en relación con las personas trabajadoras:

- a) Procurar que las comunicaciones se envíen exclusivamente a las personas implicadas y con el contenido imprescindible, simplificando la información.
- b) Promover la utilización de la configuración de la opción de envío retardado en los correos electrónicos que se remitan a las personas trabajadoras habiendo sido de su jornada laboral.
- c) Programar respuestas automáticas, durante los períodos de ausencia, indicando las fechas en las que no se estará disponible, y designando al correo o los datos de contacto de la persona a quien se asignó las tareas durante tal ausencia.
- d) Limitar las convocatorias de formación, reuniones, videoconferencias, presentaciones, información etc., fuera de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora.
- e) Se incorporará la utilización de videoconferencias y audio conferencias que permitan la realización de tales reuniones dentro de la jornada laboral y eliminen los desplazamientos innecesarios, siempre que esto sea posible. Si dichas reuniones se han de llevar a cabo fuera de la jornada de la persona trabajadora, la asistencia será voluntaria y será considerada tiempo efectivo de trabajo. Esta medida será de especial cumplimiento para todas las personas con reducción de jornada por cuidado de familiares. Las reuniones incluirán en sus convocatorias la hora de inicio y finalización, así como la documentación relevante que vaya a ser tratada con el fin de que se puedan visualizar y analizar previamente los temas para tratar y las reuniones no se dilaten más del establecido.
- f) Corresponde a quien tenga la responsabilidad sobre un equipo de trabajo, fomentar y educar mediante la práctica responsable de las tecnologías, con el propósito de dar cumplimiento al derecho a la desconexión digital. El ejercicio del derecho a la desconexión digital en los tener establecidos en este artículo no repercutirá negativamente en el desarrollo profesional de las personas trabajadoras ni influirá de manera negativa en los procesos de evaluación de estas.

Artigo 33. Teletrabajo.

Se entiende por teletrabajo la modalidad de prestación de servicios a distancia en la cual el contenido competencial del puesto de trabajo puede desarrollarse, fuera de las dependencias de la FRC mediante el uso de las tecnologías de la información y comunicación.

La modalidad de teletrabajo será complementaria de la modalidad presencial. Asimismo, será compatible con la jornada común, con la flexibilidad horaria general y con el horario flexible por razones de conciliación familiar y laboral.

El control horario de la jornada realizada se hará según el establecido para el resto del personal que preste sus servicios de manera presencial.

La condición de persona teletrabajadora se atribuye con carácter individual, por lo que, se la persona cesa en su puesto de trabajo, quien el ocupe posteriormente, de ser el caso, no tendrá la consideración de persona teletrabajadora.

La modalidad de teletrabajo será voluntaria y reversible tanto para la persona solicitante como para a FRC, mediante justificación motivada.

A FRC podrá requerir la presencia de la persona teletrabajadora en el centro de trabajo por necesidades urgentes del servicio, debidamente justificadas, con una antelación mínima de 24 horas.

Las autorizaciones para prestar servicios en la modalidad de teletrabajo tendrán, con carácter general, una duración de un año desde el día en que se inicie lo desempeño. La prórroga será automática, excepto que antes de la finalización del período de duración establecido, alguna de las partes ejerza el derecho a réverir la modalidad de teletrabajo .

El número máximo de jornadas que se podrán desarrollar en la modalidad de teletrabajo no podrá superar el ochenta por ciento de las jornadas laborales mensuales y, en ningún caso, se podrán prestar servicios en esta modalidad de forma continuada durante toda una semana laboral.

El procedimiento de autorización se iniciará por solicitud de la persona interesada enviada por correo electrónico y dirigida a la Gerencia, que será el órgano competente para la resolución.

El plazo para emitir y notificar la resolución será de tres meses contados desde la recepción de la solicitud. El vencimiento del plazo máximo sin que recaiga resolución expresa facultará a la persona interesada para entender la solicitud desestimada por silencio administrativo.

La resolución deberá incluir la fecha de inicio, el período de autorización y el número de jornadas que se realizarán en la modalidad de teletrabajo a lo largo del mes.

TÍTULO VII

RÉGIMEN RETRIBUTIVO

Artigo 34. Estructura del salario

El régimen salarial pactado en el presente convenio quita en retribuciones básicas y retribuciones complementarias con los importes recogidos en el anexo I.

a) Retribuciones básicas:

- Sueldo, que retribuye la pertenencia a un grupo profesional.
- Pagas extraordinarias, serán dos y se realizarán en los meses de junio y diciembre.
- Trienios, que consisten en una cantidad, que será igual para todos los grupos de clasificación profesional.

b) Retribuciones complementarias:

- El complemento de categoría, según la adscripción a una categoría dentro del grupo profesional.
- El complemento de puesto, destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo.
- El complemento de jornada irregular , destinado a retribuir las condiciones horarias particulares de los puestos de admisión.
- El complemento por cuidado, manejo y alimentación de animales, destinado a retribuir las condiciones particulares de los chicos de cuadra.
- El complemento por guardias veterinarias, destinado a retribuir la supervisión telemática del personal en formación en el ámbito veterinario, y puntualmente la asistencia para prestar apoyo presencial a este personal, en horario fuera de la jornada laboral.
- El complemento por guardias de farmacia y laboratorio, destinado a retribuir la supervisión telemática del personal en formación en el ámbito farmacéutico o de análisis clínicos respectivamente , y excepcionalmente la asistencia para prestar apoyo presencial a este personal, en horario fuera de la jornada laboral.
- El complemento por asistencia presencial, retribuye la necesidad de la presencia física del facultativo de guardia para prestar apoyo al personal en formación.

- El complemento de disponibilidad horaria, destinado a retribuir la disponibilidad horaria de la persona trabajadora por el hecho de estar localizable y disponible para ser llamado por la Fundación fuera de su horario de trabajo común de la jornada laboral, de lunes a viernes desde las 08:00h a las 20:00 horas.
- El complemento de salario mínimo interprofesional, destinado a completar las retribuciones del personal en formación que se sitúen por debajo del Salario Mínimo Interprofesional aprobado por la legislación básica para cada anualidad, una vez aplicadas los porcentajes previstos en el Estatuto de los Trabajadores a las categorías correspondientes.
- El complemento de carrera profesional.
- El complemento de productividad, retribuye el grado de interés, iniciativa y esfuerzo con los que el personal desempeña su trabajo y el rendimiento o resultados obtenidos, valorados de forma objetiva a través de un procedimiento de evaluación.
- La asignación del complemento se realizará conforme a criterios objetivos, con la información y participación de los órganos de representación del personal.
- Las gratificaciones por servicios extraordinarios, fuera de la jornada normal. La cuantía será acordada entre la Gerencia y el trabajador, en función de la naturaleza específica de los cometidos que se vayan a realizar. En ningún caso tendrá carácter permanente ni reiterado en el tiempo y la finalización de su asignación será libremente determinada por la autoridad que la confirió. De todo esto se dará información a los Representantes del trabajadores.

Los puestos de trabajo que exijan el mismo nivel de titulación y que tengan en su ejercicio similar grado de dificultad tendrán los mismos complementos se son semejantes las condiciones de trabajo.

Artigo 35. Salario base y pagas extraordinarias.

Las retribuciones anuales se recogen en el anexo I y se harán efectivas en 14 pagos: 12 mensualidades y 2 pagas extraordinarias en los meses de junio y diciembre, de idéntica cuantía a las retribuciones básicas y los complementos de categoría y puesto. Su importe será calculado proporcionalmente al tiempo de servicios efectivamente prestados en los doce meses inmediatamente anteriores a los señalados para su abono.

Artigo 36. Trienios.

El personal laboral tendrá derecho a recibir un trienio por cada período de tres años de servicios prestados en la FRC que complete. Este concepto se abonará tanto en las pagas comunes como en las pagas extraordinarias y será proporcional a la dedicación establecida en el contrato. Los efectos económicos atardecer desde el primero día del mes siguiente al período de tres años mencionado.

Se percibirá cada trienio con la cantidad mensual señalada en el anexo I, incrementada anualmente según establezcan las leyes de presupuestos de la Comunidad Autónoma.

Asimismo, se reconocerán a los efectos de antigüedad, los servicios previos prestados a la administración pública, los del período de prueba y aquellos correspondientes a contrataciones temporales de cualquier naturaleza laboral siempre que sí adquiera la condición de personal fijo.

Este tiempo solo podrá ser reconocido por una sola vez, aun cuando durante él el trabajador había prestado servicios simultáneos en una o más esferas de esta o de otras administraciones públicas.

Artigo 37. Igualdad retributiva y registro de salarios

Antes de 1 de febrero de cada año la empresa le entregará a la representación legal de las personas trabajadoras el registro con los valores medios de los salarios globales, y desgregado por salario base, cada uno de los complementos salariales y cada uno de los complementos y de las percepciones extra salariales de su plantel del año anterior. Estos valores estarán desgregados por grupos profesionales o puestos iguales o de igual valor y sexo. El registro salarial deberá incluir la totalidad del plantel, incluido el equipo de dirección.

En este registro retributivo se deberá incluir una justificación de todas las diferencias retributivas de un sexo a respecto del otro., bien sea total o en determinados conceptos.

Con el fin de garantizar el cumplimiento a aplicar una política retributiva transparente, serán definidos todos los conceptos retributivos que se empleen en la empresa, determinados los requisitos para poder acceso a los mismos y sus cuantías.

TÍTULO VIII

VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

Artigo 38. Vacaciones, permisos y licencias.

En materia de permisos retribuidos será de aplicación al personal de estas entidades el previsto en la Ley 2/2015, de 29 de abril, de empleo público de Galicia para su personal funcionario, sin perjuicio del siguiente:

- El personal laboral del ámbito de aplicación de este convenio colectivo tendrá derecho a disfrutar de vacaciones retribuidas de 22 días hábiles anuales por año completo de servicios, o a los días que le correspondan proporcionalmente al tiempo de servicios prestados redondeándose al alza (mayor o igual a 0.5) a favor de la persona solicitante. A estos efectos, no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

Los trabajadores tendrán derecho al gozo de días adicionales de vacaciones según los años de servicio prestados que a seguir se especifican:

- Por 15 años de servicio: 1 día adicional.
- Por 20 años de servicio: 2 días adicionales.
- Por 25 años de servicio: 3 días adicionales.
- Por 30 años o más de servicio: 4 días adicionales.
- Asuntos particulares. 6 días al año para asuntos personales sin justificación, atendiendo siempre a las necesidades del servicio. Asimismo, se tendrá derecho al gozo de 2 días adicionales al cumplir el sexto trienio de antigüedad, que se incrementará en 1 día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo. Estos días deberán disfrutarse antes de él 31 de enero del año siguiente.
- Nadal y Año nuevo. Los días 24 y 31 de diciembre se considerarán festivos de empresa. Cuando los dichos días coincidan en sábado, festivo o no laborable, se incrementarán en dos los días de asuntos personales.
- San Francisco de Asís . El día 4 de octubre se considerará festivo por ser el patrón de la facultad de Veterinaria de la USC. Cuando coincida en sábado, festivo o no laborable, se incrementarán en un los días de asuntos personales.

TÍTULO IX

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artigo 39. Suspensión con reserva de puesto de trabajo y excedencias.

El personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio tendrá derecho a la suspensión de su contrato, con reserva de su puesto de trabajo, o a la concesión de las excedencias correspondientes en los casos previsto en la legislación laboral aplicable al personal al servicio del empleo público.

TÍTULO X

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artigo 40. Faltas.

Los trabajadores pueden ser sancionados por la Gerencia, en virtud de incumplimientos laborales según la graduación de faltas y sanciones establecida para el personal empleado público en la Ley 2/2015, de 29 de abril, de empleo público de Galicia.

TÍTULO XI

PREVENCIÓN DE RIESGOS Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Artigo 41. La prevención de riesgos.

A FRC y las personas trabajadoras se comprometen a cumplir estrictamente las disposiciones vigentes en la materia, de conformidad con lo establecido en la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales, en el Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 39/1997 de 17 de enero, por lo que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, las normas específicas que acuerden los órganos de gobierno de la universidad y demás legislación vigente.

Toda persona trabajadora tiene derecho a participar, por medio de sus representantes, en materia de seguridad y salud laboral en el trabajo según el dispuesto en la normativa vigente.

Artigo 42. Durante el período de embarazo.

Las trabajadoras tendrán derecho al cambio de puesto de trabajo por embarazo, según la prescripción de un facultativo de la sanidad pública o, de ser el caso, del Servicio de Vigilancia de la Salud correspondiente, si certificara que las condiciones de él resultan nocivas para su salud, para a de el feto o impiden el normal desarrollo de la actividad que desempeña. Estas medidas podrán aplicarse con los mismos requisitos durante el período de lactancia.

En estos supuestos se asegurará que la trabajadora no sufra ninguna merma de sus derechos económicos, y que pueda volver a incorporarse a su puesto habitual cuando finalice la circunstancia que dio lugar al cambio.

Para los puestos de trabajo de facultativa veterinaria y farmacéutica o cualquier otro en el que existan condición de riesgo, de no ser posible la materialización del cambio de puesto de trabajo a otro, donde no

exista riesgo para la trabajadora o el feto/ embrión, esta solicitará la certificación de riesgo para el embarazo y la prestación correspondiente a la Mutua, facilitando la empresa la documentación correspondiente, nombradamente, la declaración empresarial de riesgo para el embarazo/ lactancia según no es posible la adaptación ni el cambio de puesto de trabajo.

Artigo 43. Ropa de trabajo.

En materia de ropa de trabajo y vestuario, a FRC les proporcionará anualmente a los trabajadores las piezas de ropa necesarias para el desarrollo de sus funciones.

El suministro de vestuario implica su uso obligatorio durante la jornada de trabajo.

TÍTULO XII

FOMENTO DEL EMPLEO

Artigo 44. La bolsa de empleo.

Dentro de la política de promoción del empleo, la jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de sesenta y ocho años, cumplidos los restantes requisitos exigidos por la ley. A FRC se compromete a constituir una bolsa de empleo con las vacantes que se produzcan por esta causa, incluyendo en sus ofertas de empleo plazas de idéntica categoría profesional u otras de distinta categoría que se creen por transformación de las citadas vacantes, siempre que una norma de carácter general no lo prohíba.

Artigo 45. Completar los períodos de carencia para jubilación.

La edad de jubilación establecida en el artículo anterior se considerará, sin perjuicio de que las personas trabajadoras puedan completar los períodos de carencia para la jubilación, supuestos en los cuáles la jubilación obligatoria se producirá al completar la persona trabajadora los dichos períodos de carencia en la cotización a la Seguridad Social.

Artigo 46. Jubilación anticipada

Las modalidades de jubilación parcial anticipada y jubilación anticipada se aplicarán, previa negociación con la representación del personal, siempre que la legislación vigente lo posibilite.

TÍTULO XIII

ASISTENCIA SOCIAL

Artigo 47. Medidas de asistencia social.

Sin perjuicio de las medidas que se desarrollen, se mantendrá la efectividad de las siguientes:

- Incapacidad transitoria, maternidad, adopción y acogimiento, o suspensión por riesgo durante el embarazo. A FRC completará las percepciones de los trabajadores durante estas situaciones hasta el 100% de sus retribuciones mensuales.
- Los trabajadores/las afectados por este convenio dispondrán de servicios veterinarios gratuitos la excepción de los fungibles y medicamentos.

TÍTULO XIV

FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO DEL PERSONAL

Artigo 48. Plan de formación.

Se considera la formación continua como el instrumento esencial para garantizar el desarrollo profesional a lo largo de la vida laboral.

A FRC facilitará la asistencia de las personas trabajadoras a la formación continua, de acuerdo con la programación funcional del centro.

Las personas trabajadoras participarán en igualdad de condiciones en las acciones de formación continua.

La asistencia de la persona trabajadora será obligatoria cuando en horas de trabajo se imparta formación en prevención de riesgos laborales y cursos de capacitación para el desempeño del puesto de trabajo, ya sea en el centro de trabajo o fuera de él. En el caso de realizarse esta formación fuera del centro de trabajo, los gastos de desplazamiento y mantenimiento o dietas correrán a cargo de la FRC.

Cuando la formación a la que hace referencia el apartado anterior se realice fuera del horario de trabajo las horas serán computadas como horas efectivas de trabajo.

Artigo 49. Estudios oficiales de perfeccionamiento de la profesión.

Los trabajadores que cursen estudios oficiales de perfeccionamiento de su profesión, dispensados por centros oficiales, tendrán adaptación de la jornada común de trabajo a la asistencia a los cursos, siempre que las necesidades del servicio y la organización del trabajo lo permitan.

Artigo 50. Carrera profesional

La carrera profesional es el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad.

Podrá incluir las siguientes modalidades:

- a) Carrera horizontal, que consiste en la progresión sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo.
- b) Carrera vertical, que consiste en el ascenso en la estructura de puestos de trabajo mediante procedimientos de provisión de puestos.
- c) Promoción interna vertical, que consiste en el ascenso desde un subgrupo o grupo de clasificación profesional en el supuesto de que este no tenga subgrupo, a otro superior.
- d) Promoción interna horizontal, que consiste en el acceso a cuerpos o escalas dentro del mismo subgrupo profesional.

TÍTULO XV

DERECHO DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA DEL PERSONAL

Artigo 51. Libertad sindical.

Ninguna persona trabajadora podrá ser discriminada en razón de su afiliación sindical y todas podrán exponer libremente en el centro sus opiniones sobre el particular.

Toda persona trabajadora podrá ser electora y elegible para ejercer cargos sindicales, siempre que reúna los requisitos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

Artigo 52. Acumulación de horas sindicales.

Los Representantes de los Trabajadores podrán acumular las horas sindicales de sus miembros en un o en varios de ellos. La demanda de acumulación deberá hacerse por escrito, con autorización tanto del cedente como del cesionario, resolviendo la Gerencia. No se podrán acumular ni sumar las horas no utilizadas de un mes para otro. La acumulación de horas sindicales tendrá una duración mínima de 6 meses, y se deberá comunicar con una antelación mínima de 20 días hábiles a su inicio. No obstante, se podrán autorizar acumulaciones inferiores con los mismos requisitos para la realización de actividades concretas siempre que exista crédito horario y no fuera previamente acumulado.

En el caso de coincidir en el mismo representante la condición de Delegado Sindical con la condición de delegado de prevención, tendrá un crédito horario adicional de 20 horas mensuales.

Artigo 53. Representación de los Trabajadores.

Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán nombrar Representantes de los Trabajadores según el establecido en los estatutos de cada sindicato. Se reconoce el derecho de las centrales sindicales a ser representadas por Representantes de los Trabajadores en la FRC. Los delegados deberán ser trabajadores en situación de activo en la FRC.

La Representación de los Trabajadores tendrá los derechos que le reconoce la ley, en especial los siguientes:

- a) Derecho a la libre difusión en la FRC de sus publicaciones, avisos u opiniones que les puedan interesar a los respectivos afiliados, al sindicato y a los trabajadores en general.
- b) Derecho de reunión en los locales de la FRC en iguales condiciones que se señalan para la asamblea de los trabajadores.
- c) Derecho a ser informados de los asuntos de la FRC en los tener fijados para el Comité de Empresa en el Estatuto de los Trabajadores, y deberán observar el sigilo profesional recogido en el dicho Estatuto.

Artigo 54. Locales sindicales.

A FRC, en la medida de sus posibilidades, facilitará un local para la actividad sindical, así como el material de oficina necesario. Asimismo, se dispondrá de tableros de anuncios reservados a la libre comunicación sindical.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional primera. Supletoriedad de la legislación laboral

En todo el recogido en el presente Convenio se atenderá a la legislación laboral que le sea es de aplicación. En defecto de esta, se atenderá al acuerdo ambas partes, formalizado mediante pacto.

Disposición adicional segunda. Supletoriedad del presente convenio

El personal contratado con fondos finalistas para el desarrollo de programas, proyectos y contratos de investigación se registrará por las condiciones que establezcan las ayudas correspondientes. En el no previsto en ellas, supletoriamente será de aplicación el presente acuerdo.

Disposición adicional tercera. Otras mejoras

Si por disposición legal o reglamentaria al personal de la FRC se le habían reconocido mejoras en su régimen de jornada y horario, vacaciones, permisos, licencias y medidas de acción social, estas se aplicarán automáticamente al personal sujeto a este convenio.

Disposición adicional cuarta. Trienios

La cuantía fijada para los trienios que figura en el Anexo I será de aplicación a todo el personal con la vigencia establecida para este acuerdo.

Disposición adicional quinta. Aplicación de las retribuciones

Las retribuciones básicas y complementarias, excepto el complemento por trienios, que figuran en el Anexo I se aplicarán de forma gradual en cuatro ejercicios económicos con la siguiente distribución: 30%-40%-20%-10%.

Sin perjuicio de los mecanismos excepcionales previstos en el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores para a inaplicación de convenios, el aumento de las retribuciones estará condicionado al aumento de los ingresos por actividad asistencial disponibles por encima de los siguientes porcentajes:

2026	2027	2028
5,13%	5,42%	2,62%

Disposición adicional sexta. Complementos personales transitorios

El personal de la Fundación Rof Codina en servicio activo el 31 de diciembre de 2024 que venía percibiendo hasta esa fecha unas retribuciones en cómputo anual superiores a las previstas para su grupo y categoría en el presente Convenio, bien en conceptos salariales de naturaleza fija con exclusión del complemento de antigüedad, o bien a través de compensaciones de carácter extrasalarial, habrá reconocido y garantizado el derecho individual a continuar percibiéndolas mediante un complemento salarial denominado “*ad personam*”.

Este complemento será compensable y absorbible con cargo a los incrementos futuros que se autoricen para el personal empleado público en las leyes generales de presupuestos del Estado. En ningún caso se consideran a estos efectos las retribuciones básicas.

DISPOSICIÓN FINAL

Entrada en vigor.

El acuerdo será de aplicación desde 1 de enero de 2025, si perjuicio de su registro en la Autoridad Laboral.

ANEXO I Retribuciones

RETRIBUCIONES DEL PERSONAL CLÍNICO ASISTENCIAL

Grupo profesional	Puestos	Sueldo €	COMPLEMENTOS €			Retribución total €
			Categoría	Puesto	SMI/SMI	
		(14 Pagas)	(14 Pagas)	(14 Pagas)	(14 pagas)	
GRUPO I	Facultativo/a veterinario/a	18.576,60	7.686,00	10.917,54		37.180,14
	Facultativo/a farmacéutico/a	18.576,60	7.686,00	10.917,54		37.180,14
	Facultativo/a veterinario/a en formación *	11.145,96	4.611,60	6.550,53		22.308,09

GRUPO II	Técnico/a de grado medio	16.062,90	5.275,49	7.859,21		29.197,60
	Técnico/a de grado medio en formación *	9.637,74	3.165,30	4.715,52		17.518,56
GRUPO III	Técnico/a especialista	12.060,44	4.598,62	7.506,56		24.165,62
	Técnico/a especialista en formación *	7.236,26	2.759,17	4.503,93	2.076,64	16.576,00
GRUPO IV	Auxiliar	10.037,72	4.598,62	7.506,56		22.142,90
	Auxiliar en formación *	6.022,63	2.759,17	4.503,93	3.290,27	16.576,00

RETRIBUCIONES DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS

GRUPO I	Técnico/a superior de gestión	18.576,60	7.686,00	10.917,54		37.180,14
GRUPO II	Técnico/a de grado medio	16.062,90	5.275,49	7.859,21		29.197,60
GRUPO III	Técnico/a especialista en informática	12.060,44	5.275,49	7.859,21		25.195,14
	Técnico/a especialista en formación *	7.236,26	3.165,30	4.715,52	1.458,92	16.576,00
GRUPO IV	Auxiliar administrativo/a	10.037,72	4.598,62	7.506,56		22.142,90
	Oficial de 1ª de mantenimiento eléctrico	10.037,72	4.598,62	7.506,56		22.142,90
GRUPO V	Auxiliar de mantenimiento - conductor	9.187,22	3.920,99	4.085,55		17.193,76
	Limpiador/a	9.187,22	3.920,99	4.085,55		17.193,76
	Joven/a de cuadra	9.187,22	3.920,99	4.085,55		17.193,76

* Las categorías en formación percibirán el porcentaje de las retribuciones por los conceptos de sueldo, complementos de categoría y puesto establecidas en el Estatuto de Trabajadores para el contrato para la obtención de la práctica profesional.

RETRIBUCIONES BÁSICAS	CUANTÍA (€)	OBSERVACIONES
Trienios	48,97	Mensual (14 pagas)

COMPLEMENTOS	CUANTÍA (€)	OBSEVACIÓNS
Disponibilidad horaria	1.101,52	Anual (12 pagas)
Jornada irregular	3.555,58	Anual (12 pagas)
Cuidado, manejo y alimentación de animales	2.255,52	Anual (12 pagas)
Semana de guardias veterinarias	250,00	Por semana
Semana de guardias veterinarias con festivo	275,00	Por semana
Atención presencial del personal facultativo	50,00	Por atención dispensada
Atención presencial del personal facultativo nocturna o en festivo	60,00	Por atención dispensada
Atención telefónica farmacia/laboratorio	150,00	Mensual (12 pagas)

EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE LUGO**SECCIÓN DE ACTAS Y GOBIERNO***Anuncio*

Resolución de la Presidencia de la Excma. Diputación Provincial de Lugo, de fecha 23 de junio de 2025, sobre nombramiento personal eventual, que textualmente dice el siguiente:

“Tras ver a propuesta de la diputada delegada del área de Régimen Interior, Promoción del Territorio y Turismo, a tenor del siguiente texto:

“Visto que en el Pleno de esta Diputación Provincial, en sesión celebrada el día 12 de julio de 2023, se aprobó el Plantel Eventual de la Entidad; conforme al dispuesto por los artículos 104 de la ley 7/85 Reguladora de las Bases del Régimen Local y 30 del R.D. 2/2015, de 29 de abril del Empleo Público de Galicia, así como por el art. 12 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por lo que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

A la vista de la propuesta que consta en el expediente, se proponen a la Presidencia de la Diputación que, en uso de las atribuciones que le confiere el artículo 104.2 de la ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las bases de Régimen Local, RESUELVA:

1.- Nombrar con carácter de personal eventual, con las condiciones señaladas en el acuerdo plenario citado, con efectividad del día 23 de junio de 2025 a Don Adrián Lacamara Miguel como Asesor Nivel III, adscrito al Grupo Provincial Socialista.

2.- El personal eventual nombrado cesa automáticamente, en todo caso, cuando se produzca el cese o expire el mandato de la autoridad a la que presten sus funciones de confianza o asesoramiento.

3.- El presente nombramiento se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia, al amparo del estipulado en el artículo 104.3 de la LRBRL.”

Por el anteriormente expuesto y, en uso de las facultades que le confiere a esta Presidencia el artículo 34 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las bases del régimen local, **RESUELVO:**

Prestar aprobación a la propuesta anteriormente transcrita en todas sus partes”.

El que se hace público para los oportunos efectos.

Lugo, veinticuatro de junio de dos mil veinticinco.- El PRESIDENTE, José Tomé Roca. El SECRETARIO, José Antonio Mourelle Cillero.

R. 1864

AYUNTAMIENTOS**ANTAS DE ULLA***Anuncio*

APROBACIÓN DEFINITIVA EXPEDIENTE DE MODIFICACION DEL VIGENTE PRESUPUESTO 2025, EN La MODALIDAD DE TRANSFERENCIA DE CRÉDITO ENTRE APLICACIONES DE DISTINTO ÁREA DE GASTO (Núm. 1/2025)

El acuerdo inicial adoptado por el Pleno del Ayuntamiento, en sesión común celebrada el 29 de mayo de 2025, de aprobación de expediente de modificación de créditos núm. 4/2025 del Presupuesto en vigor, en la modalidad de transferencia de créditos entre aplicaciones de distintas áreas de gasto, núm. 1/2025, queda elevado a definitivo al no presentarse reclamaciones en el plazo de exposición al público, el que se publica a los efectos del artículo 169.1, por remisión del 179.4, del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, 5 marzo:

Aplicaciones que se modifican:

Bajas en Aplicaciones de Gastos

Aplicación		Descripción	Créditos iniciales	Créditos a transferir	Créditos finales
Progr.	Econ.				
153	609	Inversiones en conservación y mejora de viario municipal	643.921,75	46.930,17	596.991,58
172	629	Inversiones en materia de protección y mejora del medio ambiente	9.500,00	9.454,17	45,83
		TOTAL	653.421,75	56.384,34	597.037,41

Altas en Aplicaciones de Gastos

Aplicación		Descripción	Créditos iniciales	Créditos a incorporar	Créditos finales
Progr.	Econ.				
161	609	SUMINISTRO DE TUBERÍA PARA MEJORA DEL SERVICIO DE ABASTECIMIENTO DE AGUAS MUNICIPAL DE La PQ. DE SAN FIZ	17.170,01	15.928,88	33.098,89
323	629	SUMINISTRO DE MATERIAL DE CIERRE PERIMETRAL EN EL C.Y.I.P. DE ANTAS DE ULLA	0,00	8.045,60	8.045,60
332	629	SUMINISTRO DE MOBILIARIO PARA La CASA DE La CULTURA	38.030,30	3.000,00	41.030,30
336	609	RESTAURACIÓN DE CRUCEROS EN ALVIDRÓN Y CASADENAIA	0,00	11.472,25	11.472,25
342	629	SUMINISTRO DE MATERIAL DE CIERRE PERIMETRAL EN Las PISCINAS MUNICIPALES	18.995,12	8.483,44	27.478,56
162	131	CONTRATACIÓN DE PERSONAL (1 OPERARIO) PARA EL SERVICIO DE PROTECCIÓN Y MANTENIMIENTO DE ESPACIOS NATURALES MUNICIPALES (NÓMINAS)	7.938,00	3.453,33	11.391,33
162	160	CONTRATACIÓN DE PERSONAL (1 OPERARIO) PARA EL SERVICIO DE PROTECCIÓN Y MANTENIMIENTO DE ESPACIOS NATURALES MUNICIPALES (SEG. SOCIAL)	10.398,42	1.328,50	11.726,92
162	629	ADQUISICIÓN DE EQUIPAMIENTO PARA La RECOGIDA DE FRACCIÓN RESTO DE Los RESIDUOS DOMÉSTICOS EN EL AYUNTAMIENTO DE ANTAS DE ULLA	5.000,00	4.672,34	9.672,34
		TOTAL	97.531,85	56.384,34	153.916,19

Contra el presente acuerdo, en virtud del dispuesto en el artículo 171 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, los interesados podrán interponer directamente recurso contencioso-administrativo en la forma y plazos establecidos en los artículos 25 a 42 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de dicha jurisdicción. Sin perjuicio de ella, a tenor del establecido en el artículo 113.3 de la Ley 7/1985, la interposición de dicho recurso no suspenderá por sí sola la efectividad del acto o acuerdo impugnado.

Antas de Ulla, 27 de junio de 2025.- La alcaldesa, María Pilar García Porto.

R. 1869

BARALLA*Anuncio*

Por Resolución de Alcaldía de fecha 19 de junio de 2025 se aprobó el Padrón fiscal del Servicio de Ayuda en el Hogar en la modalidad de libre concurrencia o prestación básica y de dependencia correspondiente al mes de febrero de 2025.

Por medio del presente se exponen al público el dicho padrón por el plazo de 15 días hábiles, que empezará a contar desde el día siguiente al de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, para que puedan formularse las reclamaciones que se consideren pertinentes, tanto en vía administrativa (artículos 123 y 124 de la LPAC), como en la vía contenciosa (artículos 19, 25 y 46 de la LJCA) El que se hace público para general conocimiento y a los efectos de que sirva de notificación colectiva de conformidad con el establecido en la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria.

Baralla, 20 de junio de 2025.- El Alcalde, Miguel González Piñeiro.

R. 1852

BARREIROS*Anuncio***CONVOCATORIA DE APERTURA DE La BOLSA DE EMPLEO PARA PUESTOS DE PEON EN La BRIGADA CONTRA INCENDIOS COMO PERSONAL LABORAL TEMPORAL EN EI AYUNTAMIENTO DE BARREIROS 2025**

Por Resolución de alcaldía de 27 de junio de 2025 aprobanse las bases que regirán la bolsa de empleo para cubrir posibles plazas para puestos de peon en la brigada contra incendios, cómo personal laboral temporal del Ayuntamiento de Barreiros.

Plazo de presentación de instancias: DIEZ DÍAS NATURALES (cuentan sábados, domingos y festivos) a contar desde el siguiente al de la publicación de este anuncio (de 9:30 a 14:30 horas, en el Registro general del ayuntamiento de Barreiros- Rua Vila, 63, 27790, San Cosme de Barreiros), también podrán presentarse a través de la sede electrónica municipal (barreiros.sedelectronica.es) y también se podrán remitir en la forma determinada en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015 según lo establecido en las bases.

Bases de las bolsas: publicadas en la página web del ayuntamiento www.concellodebarreiros.gal y en el Tablero de anuncios del ayuntamiento (físico y sede electrónica).

Barreiros, 27 de junio de 2025.- La alcaldesa, Ana Belén Ermida Igrexas.

R. 1870

CASTRO DE REI*Anuncio*

Decreto de alcaldía nº 418/2025 de 25/06/2025:

APROBACIÓN LISTA PROVISIONAL DE ADMITIDOS Y EXCLUIDOS PARA La PROVISIÓN EN PROPIEDAD DE CONSERJE LIMPIADOR DEL CEIP VELERO DO CAMPO POR OPOSICIÓN INCLUIDA EN La OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO 2024.

De conformidad con el expediente de provisión de una plaza de conserje limpiador del CEPI Velero Docampo, a jornada completa, como funcionario de carrera, mediante oposición regulado en las Bases aprobadas por Decreto de Alcaldía, nº 157/2025 de fecha 28/02/2025, publicadas íntegramente en el BOP de Lugo número 54, del 07/03/25 y en la Modificación de las Bases aprobada por Decreto de Alcaldía nº 256/2025 de fecha 15 de abril de 2025, publicadas íntegramente en el BOP de Lugo número 91, del 22/04/25.

Visto que el anuncio de la citada convocatoria se publicó en el DOG número 64 del 02/04/25 y en el BOE/BOE número 89 del 12/04/25.

Procediéndose con posterioridad la publicación del anuncio de la convocatoria en el DOG número 88 del 09/05/25 y en el BOE/BOE número 122 de 21/05/25, y que el plazo para la presentación de instancias finalizó, transcurridos veinte días hábiles el pasado 18 de junio de 2025, al amparo del punto séptimo de las bases que rigen el proceso selectivo y examinada la documentación que la acompaña y de conformidad con el establecido en el artículo 20 del Real Decreto 364/1995 de 10 de marzo en relación con el artículo 45.3 de

la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de aplicación a la Administración Local, que establecen la publicación en el diario oficial que corresponda y el artículo 21.1.h) de la Ley 7/85, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local,

RESUELVO:

Primero.- Aprobar la siguiente relación provisional de aspirantes admitidos y excluidos:

ADMITIDOS

D.N.I.	NOMBRE Y APELLIDOS	ACREDITACIÓN GALLEGO
***3985**	RAQUEL RUBINOS REGUEIRO	SÍ

EXCLUIDOS/Las CON POSIBILIDAD DE SUBSANACIÓN:

D.N.I.	NOMBRE Y APELLIDOS	ACREDITACIÓN GALLEGO	OBSERVACIONES (CAUSA NO EXCLUINTE)
***1983**	FRANCISCO JAVIER GONZALEZ FONTAÍÑAS	SÍ	ANEXO I INCOMPLETO (FALTA ANOTACIÓN NUMERO BOE/BOE nº 122 de 21/05/25)
***9421**	HERIBERTO MARTINEZ DIAZ	SÍ	ANEXO I INCOMPLETO (FALTA ANOTACIÓN NUMERO BOE/BOE nº 122 de 21/05/25)
***0964**	ALEJANDRO SANTOMÉ GARCÍA	NO	ANEXO I INCOMPLETO (FALTA ANOTACIÓN NUMERO BOE/BOE nº 122 de 21/05/25)
***5448**	DIEGO GONZALEZ RIFÓN	SÍ	ANEXO I INCOMPLETO (FALTA ANOTACIÓN NUMERO BOE/BOE nº 122 de 21/05/25)
***8848**	DAVID FRAGA PARDIÑO	SÍ	ANEXO I INCOMPLETO (FALTA ANOTACIÓN NUMERO BOE/BOE nº 122 de 21/05/25) FALTA ACREDITACIÓN TITULACIÓN OFICIAL
***4822**	NANCY ANDIÓN PENA	SÍ	ANEXO I INCOMPLETO (FALTA ANOTACIÓN NUMERO BOE/BOE nº 122 de 21/05/25)
***4822**	JANET ANDIÓN PENA	SÍ	ANEXO I INCOMPLETO (FALTA ANOTACIÓN NUMERO BOE/BOE nº 122 de 21/05/25)
***4370**	URSULA PENA MIRAGAYA	SÍ	ANEXO I INCOMPLETO (FALTA ANOTACIÓN NUMERO BOE/BOE nº 122 de 21/05/25)
***5942**	DIEGO ALBERTO ALONSO ALVAREZ	NO	ANEXO I INCOMPLETO (FALTA ANOTACIÓN NUMERO BOE/BOE nº 122 de 21/05/25)
***4988**	VANESA DIAZ SOTO	SÍ	ANEXO I INCOMPLETO (FALTA ANOTACIÓN NUMERO BOE/BOE nº 122 de 21/05/25)
***3388**	SUSANA CARBALLÉS LÓPEZ	SÍ	ANEXO I INCOMPLETO (FALTA ANOTACIÓN NUMERO BOE/BOE nº 122 de 21/05/25)
***3812**	ANA BELEN FERNÁNDEZ LÓPEZ	SÍ	ANEXO I INCOMPLETO (FALTA ANOTACIÓN NUMERO BOE/BOE nº 122 de 21/05/25)
***2260**	JOSE PEGERTO GONZÁLEZ	NO	ANEXO I INCOMPLETO (FALTA ANOTACIÓN NUMERO BOE/BOE nº 122 de 21/05/25)
***6395**	PABLO RODRÍGUEZ GARCÍA	SÍ	ANEXO I INCOMPLETO (FALTA ANOTACIÓN NUMERO BOE/BOE nº 122 de 21/05/25) FALTA ACREDITACIÓN TITULACIÓN OFICIAL
***4229**	JORGE RODRÍGUEZ LÓPEZ	SÍ	ANEXO I INCOMPLETO (FALTA ANOTACIÓN NUMERO BOE/BOE nº 122 de 21/05/25)
***9462**	JOSE DIAZ PAZ	SÍ	ANEXO I INCOMPLETO (FALTA ANOTACIÓN NUMERO BOE/BOE nº 122 de 21/05/25)
***4675**	JOSÉ MANUEL ROBLEDAL FERNÁNDEZ	SÍ	ANEXO I INCOMPLETO (FALTA ANOTACIÓN NUMERO BOE/BOE nº 122 de 21/05/25)
***2861**	MARIO GARCÍA FERNÁNDEZ	SÍ	ANEXO I INCOMPLETO (FALTA ANOTACIÓN NUMERO BOE/BOE nº 122 de 21/05/25)
***4599**	MARÍA JOSÉ BURGO ATRIO	SÍ	ANEXO I INCOMPLETO (FALTA ANOTACIÓN NUMERO BOE/BOE nº 122 de 21/05/25)

***3769**	MARGARITA ÓNEGA CASTRO	NO	CERTIFICADO DELITOS SEXUALES EN EL ACTUAL ACREDITACIÓN QUE CONTENGA VALIDACIÓN DEL NIVEL DE COMPETENCIA EN LENGUA GALLEGA EQUIVALENTE A CELGA
-----------	------------------------	----	--

EXCLUIDOS

D.N.I.	NOMBRE Y APELLIDOS	OBSERVACIONES (CAUSA EXCLUINTE)
***5040**	JOSE LUIS SEARA VAZQUEZ	NO PRESENTA MODELO DE INSTANCIA INCLUIDO EN Las BASES
***3408**	JORGE RODRÍGUEZ VILA	NO PRESENTA MODELO DE INSTANCIA INCLUIDO EN Las BASES NO PRESENTA CERTIFICADO DE DELITOS SEXUALES
***3961**	SONIA LÓPEZ FERNÁNDEZ	NO PRESENTA MODELO DE INSTANCIA INCLUIDO EN Las BASES NO PRESENTA CERTIFICADO DELITOS SEXUALES
***3687**	EVA HERBÓN FERNÁNDEZ	NO PRESENTA CERTIFICADO DELITOS SEXUALES
***4420**	JORGE SUÁREZ LÓPEZ	NO PRESENTA CERTIFICADO DELITOS SEXUALES

Segundo.- Publicar la relación provisional de admitidos y excluidos, en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo, en la sede electrónica del ayuntamiento de Castro de Rey y en el tablero de anuncios de la Entidad, concediéndose el plazo de 10 días hábiles a partir del siguiente al de la publicación del anuncio, para poder formular reclamaciones o emendar los defectos que motiven su exclusión.

Castro de Rei, 25 de junio de 2025.- El Alcalde, Francisco Javier Balado Teijeiro.

R. 1853

LUGO

Anuncio

Exposición al público

A través del Decreto número 3838/2025 de 16 de abril de 2025, se aprobó el padrón relativo a las tasas por la prestación del servicio de centro de día correspondiente al **primer trimestre de 2025**, que se exponen al público en el Servicio de Bienestar Social, sito en la Ronda de la Muralla 197 Lugo, durante el plazo de quince días hábiles contados desde el siguiente, también hábil, de la publicación de este Edicto en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo.

Asimismo, y de conformidad con el artículo 223.1 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, general tributaria, podrán interponer recurso de reposición ante el órgano que dictó el acto en el plazo de un mes, que comenzará a contar desde el día siguiente al de la finalización del período voluntario de pago, sin perjuicio del dispuesto en el artículo 63 de la Ordenanza fiscal general. No obstante, podrán interponer cualquier otro recurso que consideren oportuno.

Este anuncio tiene el carácter de notificación colectiva al amparo del artículo 102.3 de la Ley 58/2003, general tributaria y su pago lo realizará por domiciliación bancaria autorizada la persona solicitante del servicio, por escrito, en el momento de la concesión.

El período voluntario de pago se fija en un mes desde la aprobación de la correspondiente tasa: desde el día **28 de abril hasta 28 de mayo de 2025** (o inmediato hábil posterior si aquel fuera festivo).

Se advierte que, transcurrido el plazo voluntario de ingreso sin efectuar el pago de las deudas, estas generarán el 5% del recargo ejecutivo hasta el inicio del procedimiento de constricción, con el recargo, intereses y costas que se pudieran producir a partir de ese momento.

Lugo, 21 de abril de 2025.- La Teniente de Alcalde Delegada del área de Cohesión Social, Olga López Racamonde.

R. 1854

MONTERROSO*Anuncio*

Por decreto de Alcaldía de fecha 27/06/2025 se aprobó la ampliación de la bolsa de empleo para la selección de tres puestos de operarios-conductores del vehículo motobomba el amparo del Convenio para la participación en la prevención y defensa contra incendios forestales durante el año 2025, cofinanciado con el fondo europeo agrícola de desarrollo rural (FEADER) en el marco del PDR de Galicia y firmado entre a Consellería de Medio Rural y el Ayuntamiento de Monterroso como personal laboral temporal:

- Tres operarios-conductores del vehículo motobomba.

Lugar y plazo de presentación de las solicitudes: En el registro del Ayuntamiento de Monterroso en el plazo de cinco días hábiles contados a partir del siguiente de la publicación del anuncio de la convocatoria en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo.

Las bases completas están expuestas en el taboleiro/tablero de anuncios del Ayuntamiento sito en la sede electrónica del ayuntamiento <https://monterroso.sedelectronica.es/info.0>

Monterroso, 27 de junio de 2025.- El Alcalde, Eloy Pérez Sindín.

R. 1871

A POBRA DO BROLLÓN*Anuncio*

Por resolución de Alcaldía de fecha 23 de junio de 2025, se dispuso la delegación de funciones por vacaciones del Sr Alcalde, en el primero Teniente de Alcalde, D. Ricardo Rodicio González, durante el período del 01 a 13 de julio de 2025.

El que se hace público, de conformidad con el dispuesto en el artículo 44.2 del Real Decreto 2568/86, de 28 de noviembre, por lo que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales.

A Pobra do Brollón, 24 de junio de 2025.- El Alcalde, José Luis Maceda Vilariño.

R. 1855

PORTOMARÍN*Anuncio***PROCESO DE ESTABILIZACIÓN DEL EMPLEO TEMPORAL**

Procesos selectivos: expedientes nº 904, 905, 906, 907, 908, 909, 910, 911 y 912 del 2024.

ANTECEDENTES

1. OPE extraordinaria publicada en el BOP-Lugo nº 126, del 03/06/2022.
2. Bases PUBLICADAS BOP-Lugo nº 53, de 06/03/2023.
3. Convocatoria publicada en el BOE/BOE nº 101, de 28/04/2023.
4. Se procedió a la realización de las pruebas previstas para la selección realizada por el sistema de concurso-oposición.
5. Se procedió a la valoración de méritos para la selección realizada por las modalidades de concurso y de concurso oposición.
6. Acta definitivo de resultados y propuesta de nombramiento y contrataciones publicada por el Tribunal el día 5 de junio de 2025 en el tablero de la sede electrónica del ayuntamiento.
7. De conformidad con lo previsto en las bases, se realizó la prueba de gallego prevista para las personas que no acreditaron la certificación exigida, con el resultado de aptitud publicado igualmente en la sede electrónica.
8. Durante el plazo previsto por las bases de la convocatoria no se presentaron reclamaciones a los resultados finales y propuesta anteriormente expresada.

FUNDAMENTOS DE DERECHO:

1. La Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.
2. Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por lo que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
3. Ley 2/2015, de 29 de abril, del empleo público de Galicia.
4. El artículo 21.1.h de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local.

RESOLUCIÓN:

Primero. – Nombrar funcionario de carrera de este ayuntamiento a la persona que se relaciona, para el puesto de trabajo indicado:

Expediente nº 904/2024. RODRÍGUEZ VÁZQUEZ ROBERTO. Ingeniero Técnico Agrícola.

Segundo.- Declarar la condición de personal laboral hizo de este Ayuntamiento de las personas que luego se relacionan, para los puestos de trabajo indicados.

Expediente nº 905/2024. BRUZOS PEREZ LAURA, BRUZOS PEREZ VANESSA, RIGUEIRA RODRIGUEZ VANESSA, RIVAS VARELA NATALIA. Auxiliar de Ayuda a Domicilio.

Expediente nº 906/2024. DIAZ RODRIGUEZ ALBERTO. Trabajador medioambiental.

Expediente nº 907/2024. LAMELA PRADO ROBERTO. Operario de limpieza viaria.

Expediente nº 908/2024. HERRERO VAZQUEZ MARIA DE ÉL MAR. Monitora Deportiva.

Expediente nº 909/2024. RODRIGUEZ MACHADO MARIA TERESA. Informadora Juvenil y Cultural.

Expediente nº 910/2024. TORRES GARCIA MARIA BELEN . Técnico de Empleo.

Expediente nº 911/2024. RODRIGUEZ CONDE SILVIA, MARTINEZ GARCIA ROCIO. Auxiliar de Ayuda a domicilio.

Expediente nº 912/2024. TABOADA GAY MONTSEERAT, GARCIA LOPEZ AVELINA. Limpiadora.

Tercero.- Publicar la presente resolución en el tablero de la sede electrónica, de conformidad con el previsto en las bases de la convocatoria.

Cuarto.- Comunicar a las personas anteriormente relacionadas que serán citadas individualmente para el acto de toma de posesión (en el caso del funcionario) o firma del contrato, en el caso del personal declarado laboral hizo, proceso que será coordinado por los servicios económicos y de personal del Ayuntamiento de Portomarín.

Quinto.- Publicar la presente resolución en el BOP de Lugo para general conocimiento y a los efectos legalmente procedentes.

Portomarín, 27 de junio de 2025.- El Alcalde, Pablo Rivas Folgueira.

R. 1872

Anuncio

Aprobado lo PADRON de:

- Tasa SAF periodo ABRIL de 2025.

Se exponen al público, en estas oficinas, por el plazo de quince días hábiles a efectos de examen y reclamaciones.

PERIODO DE COBRO EN VOLUNTARIA:

- De él 19 de DE MAYO 2025 a 19 DE JUNIO de 2025.

MODALIDAD DE COBRO.-

El ingreso de las deudas se realizarán en las oficinas de La Banca – Oficina de Portomarín, en las fechas laborables de 9,00 a 14,00 horas, en las que se presentará el documento de ingreso que, a tal efecto se remite al domicilio de los contribuyentes.

Aquellas personas que por cualquier circunstancia no reciban o extravíen el documento de ingreso podrán solicitar un nuevo en las oficinas del Ayuntamiento donde se les expedirá otro a efecto de llevar a cabo el ingreso en dichas oficinas de la La Banca.

RECURSOS.-

Contra el acuerdo de la aprobación podrá formularse recurso de reposición ante la Comisión de Gobierno, en el plazo de un mes, contado desde el día siguiente al finalizar el plazo de exposición al público, o bien recurso contencioso- adm. Ante el Juzgado del Contencioso Adm. de Lugo, no pudiendo interponerse ambos recursos de forma simultanea.

Transcurrido el plazo de ingreso en el periodo voluntario, las deudas serán exigidas por el procedimiento de apremio y si devengarán los recargos correspondientes al periodo ejecutivo, los intereses de demora y, en su caso, las costas del procedimiento de apremio.

Portomarín, 19 de mayo de 2025.- El Alcalde, Pablo Rivas Folgueira.

R. 1873

Anuncio

Aprobado lo PADRON de:

- Tasa SAF periodo MAYO de 2025.

Si exponen al público, en estas oficinas, por él plazo de quince días hábiles a efectos de examen y reclamaciones.

PERIODO DE COBRO EN VOLUNTARIA:

- De él 13 de DE JUNIO 2025 a 13 DE JULIO de 2025.

MODALIDAD DE COBRO.-

El ingreso de las deudas se realizarán en las oficinas de La Banca - Oficina de Portomarín, en las fechas laborables de 9,00 a 14,00 horas, en las que se presentará el documento de ingreso que, a tal efecto se remite al domicilio de los contribuyentes.

Aquellas personas que por cualquier circunstancia no reciban o extravíen el documento de ingreso podrán solicitar un nuevo en las oficinas del Ayuntamiento donde se les expedirá otro a efecto de llevar a cabo el ingreso en dichas oficinas de la La Banca.

RECURSOS.-

Contra el acuerdo de la aprobación podrá formularse recurso de reposición ante la Comisión de Gobierno, en el plazo de un mes, contado desde el día siguiente al finalizar el plazo de exposición al público, o bien recurso contencioso- adm. Ante el Juzgado del Contencioso Adm. de Lugo, no pudiendo interponerse ambos recursos de forma simultanea.

Transcurrido el plazo de ingreso en el periodo voluntario, las deudas serán exigidas por el procedimiento de apremio y si devengarán los recargos correspondientes al periodo ejecutivo, los intereses de demora y, en su caso, las costas del procedimiento de apremio.

Portomarín, 13 de junio de 2025.- El Alcalde, Pablo Rivas Folgueira.

R. 1874

RÁBADE*Anuncio*

Formulada y rendida la cuenta general del presupuesto de este Ayuntamiento correspondiente al ejercicio 2024, e informada por la Comisión de Cuentas con fecha de 25 de junio de 2025, se exponen al público, con los documentos que a justifican, en la Secretaría de esta entidad por plazo de 15 días hábiles, contados a partir del siguiente al de publicación de este edicto en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo, al objeto de que los interesados puedan examinarla y formular por escrito las reclamaciones, reparos u observaciones que estimen pertinentes, durante dicho plazo de exposición y en los 8 días siguientes, todo lo eres de conformidad con el establecido en el artículo 212.3 del Texto Refundido de la Ley de Haciendas Locales.

Rábade, 25 de junio de 2025.- La Alcaldesa, Remedios González Cabarcos.

R. 1856

FUNDACIÓN TERREO

Anuncio

Mediante Resolución de Presidencia de fecha 27 de junio de 2025, se aprobaron las bases generales que regirán el procedimiento para la selección de un/de un administrativo/a, como personal temporal, a media jornada (50%), con una duración de seis (6) meses, para relevo de la persona titular del puesto.

Según el dispuesto en la base cuarta (4ª), las instancias dirigidas al Sr./Sr. Presidente, se presentarán en el Registro General de la Fundación Terreno, en horario de oficina, -09.00 / 14.00 horas-, durante el plazo de cinco (5) días naturales, comenzando a computarse dicho plazo a partir del día siguiente al de la publicación del anuncio de la convocatoria en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo.

Las citadas bases se encuentran publicadas en la página web del Ayuntamiento de Ribeira de Piquín: www.ribeiradepiquin.es, pudiendo consultarse también en las oficinas de la Entidad en horario de oficina.

Ribeira de Piquín, 27 de junio de 2025.- El Presidente, D. Roberto Fernández Rico.

R. 1875

NOTARÍA

Anuncio

MANUEL IGNACIO CASTRO-GIL IGLESIAS, Notario de él Ilustre Colegio de Galicia, con residencia en 27001 Lugo, Calle de la Reina, 1, 4º,

Hago constar:

Que en esta Notaría, la instancia de DOÑA MARIA OTILIA y DOÑA PILAR LOPEZ REGUERA, DOÑA AIDA YEBRA PEÑA, DOÑA MARIA DE ÉL PILAR, DOÑA MARIA BELEN, DOÑA MARIA JESUS y DOÑA AIDA LOPEZ YEBRA se está tramitando la partición mediante sorteo ante Notario de las herencias quedadas al fallecimiento de DON JOSÉ LÓPEZ CASTEDO y DOÑA OTILIA REGUERA VILLARINO, En los términos de los artículos 295 y siguientes de la Ley de Derecho Civil de Galicia, 2/2006, de 14 de Junio. Ello, en acta autorizado por mí, el día veinticuatro de junio de de los mil veinticinco, con el número 2.848 de mi Protocolo.

Y siendo herederos interesados, DON EMILIANO LOPEZ REGUERA, DOÑA ANA MARÍA BRAVO ARCOS, DOÑA CRISTINA LÓPEZ BRAVO y DON CARLOS LÓPEZ GALLEGO, -este último cuyo domicilio se ignora, por él presente se lee notifica:

1º.- "Que el próximo día 22 de septiembre de 2025, a las 09:00 horas, en esta Notaría de Lugo, sita en la Cuaje Reina, 1, 4º, los comparecientes tienen intención de efectuar la designación de contador-partidor por sorteo entre los propuestos.

2º.- Y que el día 20 de octubre de 2025, a las 17:00 horas, el contador-partidor elegido por sorteo formalizará el inventario de los bienes de la herencia y los lotes correspondientes a cada uno de los interesados en la misma, -En los que se incluirá la entrega de legados, en su caso-, protocolizándose a continuación la partición en escritura pública. Lo que se lee comunica a los efectos legales oportunos."

Lo que se hace constar a los efectos legales oportunos.

Lugo, veinticuatro de junio de de los mil veinticinco.- Notario, Manuel Ignacio Castro-Gil Iglesias.

R. 1857