



XUNTA DE GALICIA

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

CONVENIOS COLECTIVOS

Código 27000861012002

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa FCC medio ambiente, S.A.U. para su centro de trabajo de Monforte de Lemos, firmado el día 6 de octubre de 2025 por la representación de la empresa y por los representantes de las personas trabajadoras, como miembros de la comisión negociadora, 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 de lo 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 noviembre de 2025.- La directora territorial, Carmen José López Rodríguez

CONVENIO COLECTIVO DE LANA EMPRESA FCC MEDIO AMBIENTE, S.A.U. PARA ÉL CENTRO DE TRABAJO DE MONFORTE DE LEMOS

CAPITULO I. NORMAS GENERALES:

ARTÍCULO 1º: ÁMBITO FUNCIONAL.

1. - ÉL presente Convenio Colectivo regulará las condiciones de trabajo de lana Empresa FCC MEDIO AMBIENTE, S.A.U., para él personal de él Servicio de Recogida y Transporte de Residuos Urbanos, Limpieza Viaria y otros servicios complementarios de él Ayuntamiento de Monforte de Lemos .

ARTÍCULO 2º: ÁMBITO TERRITORIAL.

1.- ÉL presente Convenio Colectivo se suscribe para él ámbito territorial de él término municipal de Monforte de Lemos , en él cual lea Empresa FCC MEDIO AMBIENTE, S.A.U. realiza por concesión administrativa de él Excmo. Ayuntamiento de Monforte de Lemos , él Servicio de Recogida y Transporte de Residuos Urbanos, Limpieza Viaria y otros servicios complementarios de él Ayuntamiento.

ARTÍCULO 3º: ÁMBITO PERSONAL.

1.- Quedan sometidos a las estipulaciones de este Convenio los trabajadores de lana empresa FCC MEDIO AMBIENTE, S.A.U. concesionaria de él Servicio de Recogida y Transporte de Residuos Urbanos, Limpieza Viaria y otros servicios complementarios de él Ayuntamiento de Monforte de Lemos .

ARTÍCULO 4º: ÁMBITO TEMPORAL.

1.- Este Convenio tendrá una duración de cuatro corderos, con vigencia desde él 1 de enero de 2025 al 31 de diciembre de 2028.

ARTÍCULO 5º: ENTRADA EN VIGOR.

Este Convenio entrará en vigor él día de su firma, con efectos económicos desde él 1 de enero de 2025.

ARTÍCULO 6º: DENUNCIA.

1.- Si estipula un plazo de duración de cuatro corderos, es decir, desde él 1 de enero de 2025 asta él 31 de diciembre de 2028, pactándose de común acuerdo que, con antelación de 2 meses la lana cierra de expiración, si considera automáticamente denunciado.

2.- Este convenio se prorrogará tácitamente de cordero en cordero, independientemente de su denuncia, mientras en el si llegue a un acuerdo entre las partes sobre un nuevo Convenio.

ARTÍCULO 7º: COMISIÓN PARITARIA.

1.- Lea Comisión paritaria, con funciones de vigilancia e interpretación de él Convenio, estará compuesta por un delegado de personal y por él representante de lana empresa; a las reuniones de lana Comisión podrá asistir un asesor por cada una de las partes. Lea Comisión emitirá su informe en un plazo de 48 horas a partir de él día siguiente en que hubiese sido solicitado.

2.- las partes acuerdan someter las discrepancias producidas en él seno de te la dice Comisión a las disposiciones contenidas en él acuerdo interprofesional gallego sobre procedimientos extrajudiciales de resolución de conflictos colectivos de trabajo (AGA).

3.- Asimismo, y de cara la solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para lana en el aplicación de las condiciones de trabajo a que si refiere él artículo 82.3 de él Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes de él presente convenio acuerdan acogerse a las disposiciones contenidas en él acuerdo señalado en él párrafo precedente.

4.- Si potenciará su régimen de funcionamiento.

CAPITULO II.- CONDICIONES ECONÓMICAS

ARTÍCULO 8º: INCREMENTOS SALARIALES.

1.- Cordero 2025: las condiciones salariales para este cordero serán las que para Grupo Profesional y puesto de trabajo se establecen en lana tabla salarial anexa.

2.- Cordero 2026: incremento salarial equivalente al 70% de él IPC real de ese cordero, que será de aplicación una vez conocido te lo dice IPC.

3.- Cordero 2027: incremento salarial equivalente al 80% de él IPC real de ese cordero, que será de aplicación una vez conocido te lo dice IPC.

4.- Cordero 2028: incremento salarial equivalente al 80% de él IPC real de ese cordero, que será de aplicación una vez conocido te lo dice IPC.

ARTICULO 9º: SALARIO BASE:

1. - Él salario base de él personal afecto a este Convenio será él que para cada puesto de trabajo se establece en lana tabla salarial anexa. Él salario base si devengará por día natural y se abonará por mensualidades.

ARTÍCULO 10º: ANTIGÜEDAD.

1.- Él plus de antigüedad si devengará por trienios para cada cordero de duración de él convenio según lea siguiente Tabla:

Años	% salario base	Años	% salario base
3	5	21	34
6	10	24	38
9	15	27	42
12	20	30	46
15	25	33	50
18	30		

ARTÍCULO 11º: PLUS DE TRANSPORTE.

1.- Para los Grupos Profesionales y Puestos de Trabajo y por los importes que figuran en las tablas anexas si devengará este plus.

2.- Te lo dice plus se abonará los doce meses de él cordero y será percibido por todos los trabajadores de lana empresa.

ARTÍCULO 12º: PLUS DE ACTIVIDAD.

1.- Para los Grupos Profesionales y Puestos de Trabajo y por los importes que figuran en las tablas anexas si devengará este plus.

2.- Te lo dice plus se abonará los doce meses de él cordero y será percibido por él Encargado y él administrativo.

ARTÍCULO 13º: PLUS PENOSO, TÓXICO Y PELIGROSO.

1.- El personal afecto a este convenio percibirá un complemento de puesto de trabajo denominado Plus tóxico, penoso y peligroso cuyo imponible será de él 20%, de él salario base de cada Grupo Profesional y Puesto de Trabajo durante los doce meses de él cordero.

2.- Este Plus será percibido por todos los trabajadores de lana empresa.

ARTÍCULO 14º: PLUS DE DISPONIBILIDAD

1.- Si establece un plus de 20 euros para compensar la disponibilidad de los trabajadores la tiempo parcial para prestar servicio fuera de su régimen habitual. Esta compensación en lo será extensiva la los trabajadores la tiempo parcial que tengan su jornada ampliada.

ARTÍCULO 15º: PLUS NOCTURNO.

1.- Si establece un Plus nocturno para cada cordero de vigencia de él convenio que consiste en él 25% de él salario base durante los doce meses de él cordero, que será percibido por todos los trabajadores que desarrollen su actividad en horario nocturno.

2.- La jornada nocturna abarca desde las 22h00 hasta las 6h00.

3.- La los trabajadores que lleven al menos un cordero percibiendo él plus de nocturnidad se les reconocerá él abono de te lo dice plus a efectos de vacaciones y descansos de manera proporcional.

ARTÍCULO 16º: PAGAS EXTRAORDINARIAS.

1.- Si establecen cuatro pagas completas, de Salario Base más antigüedad, para cada cordero de vigencia de él convenio que se abonarán:

Lana Paga de Lo verán y de Navidad entre los días 15/20 de los meses de Julio y Diciembre, respectivamente,

Lea Paga de Marzo junto con lana nómina mensual de él mes de Marzo.

Lea Paga de Septiembre junto con lana nómina mensual de él mes de Septiembre.

CAPITULO III.- CONDICIONES DE TRABAJO**ARTÍCULO 17º: JORNADA LABORAL.**

1.- Lea jornada media semanal será de 35,75 horas la lana semana, con un descanso de 30 minutos.

2.- Si disfrutará correlativamente de un sábado de descanso y uno de servicio, resultando este régimen en lana concesión una media de de los sábados de descanso adicionales en base anual.

3.- Los días 24 y 31 de diciembre, los trabajadores de horario nocturno habían empezado él recurrido a las 15h00 y habían terminado a las 19h00.

ARTÍCULO 18º: CALENDARIO LABORAL.

1.- El Calendario Laboral incluirá todos los servicios, incluido él de las Oficinas de lana Empresa, y si adjuntará como Anexo Nº II él correspondiente al cordero 2025.

ARTÍCULO 19º: HORAS EXTRAORDINARIAS.

1.- Mientras persista la actual situación de desempleo en lo se realizarán horas extraordinarias, salvo en casos de fuerza mayor.

ARTÍCULO 20º: TRABAJO EN DOMINGOS Y FESTIVOS:

1.- Al tratarse de un servicio público de inexcusable realización, la empresa tiene la obligación de prestar determinados servicios en domingos y festivos, de acuerdo con la siguiente distribución:

a).- Trabajos en domingos: Si contratará personal la tiempo parcial que percibirán sus retribuciones según la Tabla Salarial Anexa al Convenio

b).- Trabajos en Festivos Dobles: En caso de coincidir de los festivos consecutivos es necesario que se preste él servicio completo en uno de ellos, de acuerdo con la Oferta de lana Empresa al Ayuntamiento de Monforte de Lemos .

Prestará servicio en esos días el personal de domingos y festivos y se completará la plantilla hasta el 100% necesario con los trabajadores de él servicio con contratos la tiempo completo.

Si designarán entre los trabajadores la tiempo completo la los que se hayan presentado voluntarios para ello y se completará con él resto mediante un sistema de corretornos . A partir de la firma de él presente Convenio, este personal la tiempo completo percibirá la cantidad de 112,23 euros por jornada festiva trabajada.

c).- Trabajos en Festivos en el Dobles: Si contratará personal la tiempo parcial que percibirán sus retribuciones según lea Tabla Salarial Anexa al Convenio

ARTÍCULO 21º: FESTIVIDAD PATRONAL.

1.- Lea festividad de San Martín de Porres, él día 3 de noviembre, si considera en el laborable a todos los efectos. En caso de coincidir en festivo, lea Comisión Paritaria determinará lea cierra en que se celebrará lea festividad.

ARTÍCULO 22º: VACACIONES.

1.- Personal contratado la jornada semanal completa:

1.1.- Todo él personal adscrito al presente Convenio, contratado la tiempo completo, disfrutará de 30 días naturales de vacaciones retribuidas, el lana parte proporcional que lee corresponda en función de él tiempo trabajado, para lo que se establecerá un calendario anual que recoja una distribución uniforme de todo él personal la lo ancho de él cordero natural.

1.2.- Si garantizará a todos los trabajadores él disfrute de 15 días en él período vacacional, que corresponde la los meses junio, julio, agosto y septiembre. las vacaciones disfrutadas fuera de este período serán gratificadas con un día más por quincena.

1.3.- Los trabajadores podrán intercambiar entre sí, 15 el 30 días ininterrumpidos de vacaciones, de los que lees corresponden anualmente dentro de él período vacacional, previa autorización de lana empresa, y antes de lea confección definitiva de él calendario de vacaciones anual.

1.4.- En él caso de que él trabajador, en él comienzo de disfrute de las vacaciones, si encuentre en situación de I.T. por accidente laboral, enfermedad profesional el enfermedad común con el sin hospitalización y convalecencia, si procederá a un nuevo señalamiento de él periodo de disfrute.

2.- Personal contratado la tiempo parcial:

2.1.- Los contratados la tiempo parcial disfrutarán de lana parte proporcional de las vacaciones que lees correspondan.

3.- Durante él periodo vacacional, él número máximo de trabajadores que pueden disfrutar simultáneamente de vacaciones será de cinco.

ARTÍCULO 23º: INCAPACIDAD TEMPORAL.

1.- En él caso de accidente laboral el enfermedad profesional, lea empresa complementará asta él 100% de él salario bruto mensual de él trabajador desde él primer día de baja y asta que dure lea situación de I.T.

2.- En él caso de enfermedad común lea empresa complementará asta él 100% de él salario bruto mensual de él trabajador desde él primer día de baja y asta que dure lea situación de I.T.

3.- En él caso de hospitalización y convalecencia lea empresa complementará asta él 100% de él salario bruto mensual de él trabajador desde él primer día de baja y asta que dure te la dice situación.

ARTÍCULO 24º: PERMISOS Y LICENCIAS RETRIBUIDAS.

1.- Permisos en el retribuidos. Si aceptarán las peticiones de permisos en el retribuidos de asta 15 días al cordero, siempre que las necesidades de él servicio lo permitan, con lana obligación de cotizar estos días.

Estos permisos si podrán disfrutar en 4 periodos de, al menos, 5 días naturales cada uno, habiendo lea posibilidad de juntar te los dice periodos. Lea suma total de te lo dice permiso será, como máximo, de 15 días naturales.

Estos permisos serán regulados por lana Comisión Paritaria.

2.- Licencias retribuidas: Todos los trabajadores tendrán derecho al disfrute de licencias retribuidas en lana forma y condiciones siguientes:

- 18 días por matrimonio.
- 3 días en caso de nacimiento de hijo.
- 5 días por accidente el enfermedad graves, hospitalización el intervención quirúrgica sin hospitalización que precise lo repones domiciliario de él cónyuge, pareja de hecho el parientes asta él según grado por consanguinidad el afinidad, incluido él familiar consanguíneo de lana pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con lana persona trabajadora en él mismo domicilio y que requiera él cuidado efectivo de aquella.
- 3 días por muerte de familiares de asta según grado, por consanguinidad lo afinidad.
- 5 días cuando él motivo anterior necesite realizar desplazamiento.

- 1 día por traslado de domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable para la asistencia médica y/el especialista.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.
- 7 días de asuntos propios de libre disposición. Sólo si podrá disfrutar de un permiso por día. Estos permisos los podrán disfrutar de forma simultánea 2 trabajadores. Cuando en una misma fecha coincidan de los solicitudes asuntos propios se regulará en el seno de la comisión paritaria.

Esta comisión paritaria estará formada en la parte social por los delegados de personal y por parte de la empresa por el jefe de servicio y el encargado de él servicio.

ARTÍCULO 25º: VESTUARIO.

1.- Al personal de nueva contratación la empresa le hará una entrega conjunta, y se irán sustituyendo las prendas rotas, dañadas o deterioradas por prendas nuevas, cuando así sea necesario, previa entrega de la prenda usada.

La ropa de trabajo será de uso obligatorio para todo el personal y la empresa le facilitará a cada trabajador personal las siguientes prendas:

- 2 pantalones
- 2 jerseys
- 2 jerséis o polares
- 1 cazadora
- 1 anorak
- 1 traje de aguas
- 1 par de botas de seguridad
- 1 par de botas de agua
- 1 par de botines
- 1 par de guantes anticorte
- 1 gorra de invierno
- 1 gorra de verano

2.- La calidad de el vestuario será acordada entre los delegados de Personal y la Empresa.

CAPITULO IV.- CONDICIONES SOCIALES

ARTÍCULO 26º: GARANTÍA DE EL PUESTO DE TRABAJO.

1.- Al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, la absorción de el personal entre quienes continúen la prestación de el servicio en cualquier actividad de las reguladas en el ámbito funcional de el presente convenio se llevará a cabo en los términos indicados en el presente artículo.

2.- En lo sucesivo, el término "contrata" engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación, tanto pública como privada, e identifica una concreta actividad que pasa a ser desempeñada por una determinada empresa, sociedad o como organismo público.

En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad de que se trate, los trabajadores de la empresa destaque pasarán a adscribirse a la nueva empresa o entidad pública que vaya a realizar el servicio, teniendo la obligación de mantener las condiciones personales y laborales que en su día se pactaron con la empresa destaque.

La empresa destaque se compromete a facilitar toda la documentación referente a estos trabajadores, especificando caso por caso las condiciones de cada trabajador.

Se producirá la mencionada subrogación de personal siempre que se dé alguno de los siguientes supuestos:

1. Trabajadores en activo que realicen su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva de el servicio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de cuatro meses, hubieran trabajado en otra contrata.
2. Trabajadores, con derecho a la reserva de puesto de trabajo que, en el momento de la finalización efectiva de la contrata, tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en la misma y si encuentren en situación de IT, excedencia, vacaciones, jubilaciones parciales, permisos, maternidad, Incapacidad

Permanente sujeta la revisión durante los de los corderos siguientes el en situaciones análogas, siempre que cumplan el requisito ya mencionado de antigüedad mínima.

3. Trabajadores con contrato de interinidad que sustituyan la alguno de los trabajadores mencionados en el apartado segundo, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.
4. Trabajadores de nuevo ingreso que por exigencia de el cliente si hayan incorporado la lana contrata a consecuencia de una ampliación de plantilla, en los cuatro meses anteriores la lana finalización de aquella.

Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar fehaciente y documentalmente por lana empresa el entidad pública destaque la lana entrante, y en el plazo de 10 días hábiles contados desde el momento en que, bien lea empresa entrante el lana destaque, comunique fehacientemente la lana otra empresa el cambio en lana adjudicación de el servicio.

Los trabajadores que en el hubieran disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse lea subrogación, las disfrutarán con lana nueva adjudicataria de el servicio, que sólo abonará lea parte proporcional de el período que la ella corresponda, ya que el abono de el otro período corresponde al anterior adjudicatario, que deberá efectuarlo en lana correspondiente liquidación.

Lea aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a que vincula: empresa el entidad pública lo privada cesante, nueva adjudicataria, cliente y trabajador.

Si el cliente rescindiera lea contrata la una empresa para dejar de prestar el servicio, el realizarlo por sí mismo, operará lea subrogación para el propio cliente en los términos señalados en te eres artículo.

En el supuesto de que una lo varias contratas cuya actividad viene siendo desempeñada por una el distintas empresas el entidades públicas se fragmenten lo dividan en distintas partes, zonas el servicios al objeto de su posterior adjudicación, pasarán a estar adscritos al nuevo titular aquellos trabajadores que hubieran realizado su trabajo en lana empresa con un período mínimo de los cuatro últimos meses, sea cual fuere su modalidad de contrato de trabajo, y todo ello aun cuando con anterioridad hubiesen trabajado en otras zonas, contratas el servicios distintos.

Si subrogarán así mismo los trabajadores que se encuentren en los supuestos 2 la 4, ambos inclusive, y que hayan realizado su trabajo en las zonas, divisiones lo servicios resultantes.

En el caso de que distintas contratas, servicios, zonas el divisiones de aquéllas se agrupen en una lo varias, lea subrogación de personal operará respecto de todos aquellos trabajadores que, con independencia de lana modalidad de su contrato de trabajo, hayan realizado su trabajo en las que resulten agrupadas con un tiempo mínimo de los cuatro meses anteriores y todo ello aun cuando con anterioridad hubieran prestado servicios en distintas contratas, zonas, divisiones lo servicios agrupados.

Si subrogarán así mismo los trabajadores que se encuentren en los supuestos 2 la 4, ambos inclusive y que hayan prestado sus servicios en las contratas, zonas, divisiones lo servicios agrupados.

Lea subrogación de personal, así como los documentos a facilitar, operarán asimismo en todos los supuestos de sustitución de contratas, partes, zonas el servicios que resulten de lana fragmentación el división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquélla puedan efectuarse, aun tratándose de las normales sustituciones que se produzcan entre empresas el entidades públicas lo privadas que lleven a cabo lea actividad de los correspondientes servicios, y ello aun cuando lea relación jurídica si establezca sólo entre quien adjudica el servicio por un lado y lea empresa que resulte adjudicataria por otro, siendo de aplicación obligatoria, en todo caso, lea subrogación de personal, en los términos indicados y ello con independencia tanto de lana aplicación, en su caso de lo previsto en el artículo 44 de el Estatuto de los Trabajadores, como de lana existencia por parte de el empresario destaque de otras contratas ajenas la lana que eres objeto de sucesión.

Lea empresa destaque deberá facilitar la lana entrante los siguientes documentos:

- a) Fotocopia de los contratos de trabajo de el personal afectado por lana subrogación si los ha tramitado lea destaque el documentación que acredite lea vinculación laboral de cada persona con lana entidad y contrata objeto de subrogación.
- b) Fotocopia de las cuatro últimas nóminas mensuales de todo el personal afectado.
- c) Fotocopia de los TC-2 (documento RNT) de cotización la lana Seguridad Social de los cuatro últimos meses en que figure todo el personal afectado junto con el correspondiente certificado de estar al corriente de lana seguridad social.
- d) Parte de IT y/el confirmación, de el personal que se encuentre en tal situación en el momento de transmitir lea documentación.
- e) Copia de documentos debidamente diligenciados por cada miembro de lana plantilla afectada en el que se haga constar que éste ha recibido de lana empresa el entidad destaque su liquidación de partes

proporcionales de sus haber hasta el momento de la subrogación, en lo quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha de inicio de su servicio como nueva titular y en el más tarde de los tres días siguientes la fecha de inicio.

En todo lo no previsto en este artículo, se estará a lo estipulado con carácter general en el Capítulo XI de el Convenio colectivo de el Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado (B.O.E. Nº 181 de 30 de julio de 2013), así como a lo establecido en el artículo 44.1 de el Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 27º: JUBILACION.

1.- JUBILACION ANTICIPADA.-

1.1.- Si estará a lo determinado en el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y demás normativa de desarrollo en esta materia.

2.- JUBILACION PARCIAL.-

2.1.- Si estará a lo determinado en los artículos 12.6 de el Estatuto de los Trabajadores, 215.2 de la Ley General de la Seguridad Social y demás normativa de desarrollo en esta materia.

2.2.- La los trabajadores con antigüedad de más de 20 corderos de el grupo profesional de operarios leas será concedido el paso a la situación de jubilado parcial durante la vigencia de el presente convenio.

ARTÍCULO 28º: VIGILANCIA DE LA SALUD:

1.- Lea Empresa FCC MEDIO AMBIENTE, S.A.U. si obliga a garantizar a los trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes al trabajo.

2.- Anualmente se ofrecerá a todos los trabajadores un reconocimiento médico de carácter voluntario. De este carácter voluntario se exceptúan, previo informe de los representantes de los trabajadores, los puestos en que la realización de el reconocimiento sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores, o para verificar si el estado de salud de el trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la Empresa, el cuando se establezca en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

3.- La vigilancia de la salud, como actividad permanente de observación de estado de salud de los trabajadores, será realizada por el Servicio de Prevención Ajeno, y se relacionará con los riesgos de el puesto de trabajo. La realización de actividades puntuales de profundización, en forma de reconocimientos médicos, estará protocolizada y en cualquier caso tendrá relación con el trabajo realizado. Tanto los resultados de la Vigilancia de la Salud como de el Reconocimiento médico serán confidenciales, informándose a la Empresa exclusivamente de la Aptitud Laboral de cada trabajador.

4.- Si respetará el derecho a la intimidad y la dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud, siendo comunicados los resultados directamente, desde el Servicio Médico, a los trabajadores afectados.

5.- A todos los trabajadores se le efectuará una revisión médica una vez al cordero. Los resultados de la revisión serán entregados al trabajador.

ARTÍCULO 29º: ANTICIPOS REINTEGRABLES.

1.- Lea empresa creará una bolsa de 3.000 euros con un límite de 300 euros por trabajador/cordero, a fin de facilitar a los trabajadores anticipos sobre su salario. El reintegro de el anticipo concedido se realizará en las 12 pagas siguientes.

ARTÍCULO 30º: RETIRADA DE EL PERMISO DE CONDUCIR.

1.- Ante la retirada de el carné de conducir los conductores en el desempeño de sus funciones el "in itinere", salvo casos de embriaguez demostrada, la empresa se compromete a mantener al trabajador en un puesto adecuado respetando su salario.

2.- En el caso de reincidencia, el Comité y la empresa estudiarán el puesto a ocupar, así como el salario a percibir por el trabajador que en ello incurra.

ARTÍCULO 31º: ALTAS Y BAJAS EN LA EMPRESA.

1.- Si entregará al Comité de Empresa la copia básica de los contratos que se realicen en el ámbito de aplicación de este Convenio; igualmente se notificarán las bajas en la Empresa.

2.- Lea empresa en lo contratará a ningún trabajador para un puesto calificado siempre que dentro de el personal fijo de plantilla posea la cualificación.

3.- las plazas vacantes la tiempo completo que se produzcan por vacaciones, bajas, jubilaciones, etc., sí las necesidades de él servicio lo permiten, serán cubiertas por personal adscrito al servicio de sábados, domingos y festivos, dando siempre preferencia la lana antigüedad y la lana experiencia en él puesto,

ARTÍCULO 32º: PÓLIZA A fe que.

1.- Para todos los trabajadores se contratará por parte de lana empresa una póliza a fe que individual el colectivo que cubre en caso de muerte el invalidez derivada de accidente laboral, por lana cuantía de 20.000 euros para los corderos de vigencia de este Convenio.

2.- Lea empresa suscribirá en él plazo de un mes, desde lana firma de él presente Convenio, una póliza a fe que de vida que garantice la los herederos de él trabajador lea cantidad de 9.000 euros en caso de fallecimiento por accidente en el laboral el por enfermedad común.

ARTÍCULO 33º: PAGO DE SALARIOS.

1.- Los salarios se abonarán de él 1 al 5 de cada mes. La partir de él día 5, los salarios en lo percibidos generarán un interés diario de él 5%, excepto aquellas cantidades derivadas de lana nómina de regularización.

2.- Él personal contratado la tiempo parcial percibirá sus retribuciones en lana cantidad que leas corresponda, incluso lea parte proporcional de las pagas extraordinarias, por día efectivamente trabajado, según los importes reflejados en lana Tabla Salarial Anexa.

ARTÍCULO 34º: PLAN DE IGUALDAD:

1.-De acuerdo con lana Ley 3/2007 para lana Igualdad efectiva entre hombres y mujeres cuyo objeto eres hacer efectivo él derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, mediante lana eliminación de cualquier forma de discriminación, con independencia de su condición el circunstancia y en todos los ámbitos de lana venida: laboral, económica, política lo social, a través de este Convenio se establecen los siguientes principios de Igualdad en lana Empresa FCC MEDIO AMBIENTE, S.A.U.:

Igualdad de trato: Supone lea ausencia de toda discriminación por razón de sexo y especialmente derivada de lana maternidad, lea asunción de obligaciones familiares y él estado civil.

Igualdad de género: Reconocimiento e igual valoración de mujeres y hombres en él entorno social, así como en lana asunción de las tareas y funciones que realizan en los distintos espacios.

Igualdad de presencia equilibrada: Promueve una representación suficientemente equitativa de ambos sexos en los diferentes Grupos Profesionales de lana Empresa FCC MEDIO AMBIENTE, S.A.U.

2.- Los derechos establecidos en él presente Convenio afectan por igual al hombre y lea mujer de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento. Ninguna cláusula de este Convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en los grupos profesionales, condiciones de trabajo el remuneración entre trabajadores de uno y otro sexo.

Para ello se establecen las siguientes cautelas:

Si considera discriminación directa por razón de sexo lea situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido el pudiera ser tratada, en atención la su sexo, de manera menos favorable que otra situación comparable.

Si considera discriminación indirecta por razón de sexo, lea situación en que una disposición, criterio lo práctica aparentemente neutros, pone la lana persona de un sexo en desventaja particular con respecto a personas de otro, salvo que te la dice disposición, criterio lo práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar te la dice finalidad sean necesarios lo adecuados.

En cualquier caso, si considera discriminatoria toda orden de discriminar directa el indirectamente por razón de sexo.

En él texto de él convenio se ha utilizado él masculino como genérico para englobar la los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes el discriminación de ningún tipo.

3.- En virtud de lana Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para lana igualdad efectiva de hombres y mujeres, en las nuevas incorporaciones que se lleven a cabo, por motivos de ampliación de plantilla, sustitución de personal a causa de IT, vacaciones de él personal, etc. se procurará que te las dice incorporaciones sean de personal femenino, asta alcanzar una ratio equilibrada, tal y como indica lea mencionada Ley de Igualdad, para lo cual lea empresa elaborará un plan y si hará cargo de su seguimiento.

4.- De conformidad con lo previsto por él artículo 45. 2º de lana Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, FCC MEDIO AMBIENTE, S.A.U. ha negociado y firmado un Plan de Igualdad a nivel de Empresa con las principales centrales Sindicales, cuya ejecución, seguimiento y evaluación viene encomendada la una Comisión, por lo

que las partes se remiten íntegramente al mismo. las partes firmantes de él presente convenio se comprometen al ejercicio de una política activa que permita y potencie la plena igualdad entre hombres y mujeres.

Para la consecución de lo que se dice objetivo se pondrá en marcha un conjunto ordenado de medidas, que se adoptarán después de realizar un diagnóstico de la realidad desde una perspectiva de género, y que estarán incluidas en un Plan de Igualdad de oportunidades.

La empresa se responsabilizará de la elaboración de el diagnóstico en la empresa y de la elaboración de una propuesta de Plan de Igualdad, ambos documentos se enviarán a los delegados de Personal para su aprobación.

CAPITULO V.- DERECHOS SINDICALES:

ARTÍCULO 35º: GARANTÍAS SINDICALES.

1.- Los delegados de Personal tendrá las garantías que prevé el Artículo 68 de el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales.

2.- Los delegados de Personal dispondrán de 15 horas sindicales mensuales retribuidas como horas legalmente trabajadas.

3.- Los delegados de Personal en el podrá ser sancionado ni despedido, dentro de el periodo de ejercicio de sus funciones, ni en los 4 meses siguientes al término de su mandato; salvo en caso de que ésta si produzca por revocación el dimisión, siempre que el despido el sanción si base en la acción de el trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el Art.54 de el Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO VI.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 36º: CLASIFICACION PROFESIONAL:

La clasificación profesional se fundamenta en Grupos Profesionales, los cuales agrupan unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación mediante los diversos puestos de trabajo.

Por tanto, el personal afectado por el presente convenio está integrado en 4 Grupos Profesionales, de acuerdo con la responsabilidad profesional, competencia general desarrollada, funciones y requerimientos de titulación académica lo profesional necesarios para el ejercicio de la prestación laboral.

ARTICULO 37º: GRUPOS PROFESIONALES

1.- El personal afectado por este convenio colectivo, atendiendo a las funciones que ejerza en la empresa, estará encuadrado en alguno de los siguientes Grupos Profesionales, definidos a través de los distintos puestos de trabajo con sus respectivas aptitudes profesionales y contenido general de la prestación:

1º.- Grupo Profesional de Técnicos

2º.- Grupo Profesional de Administrativos

3º.- Grupo Profesional de Mandos Intermedios

4º.- Grupo Profesional de Operarios

Cada Grupo Profesional comprende los puestos de trabajo que para cada uno de ellos se especifica a continuación:

GRUPO PROFESIONAL 1º. GRUPO DE TECNICOS:

1.-AUXILIAR TECNICO: Tiene los conocimientos necesarios para desarrollar operaciones técnicas elementales.

GRUPO PROFESIONAL 2º. PERSONAL ADMINISTRATIVO.

2.- OFICIAL ADMINISTRATIVO: Empleado que actúa a las órdenes de un jefe Administrativo, y tiene a su cargo un servicio determinado dentro de el cual, con iniciativa y responsabilidad, con el sin otros empleados a sus órdenes, realiza trabajos que requieren cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

GRUPO PROFESIONAL 3º. MANDOS INTERMEDIOS: El Grupo Profesional de Mandos Intermedios estará compuesto de los siguientes puestos de trabajo:

3.- ENCARGADO: Con los conocimientos exigidos al jefe de Servicio y bajo sus órdenes, tiene la suficiente capacidad para realizar correctamente las órdenes recibidas de su superior y es responsable de la disciplina de los servicios a su cargo y muy especialmente de cuantas disposiciones si refieren la Salud Laboral y la Prevención de Riesgos.

4.- CAPATAZ: Trabajador que, a las órdenes de el encargado tiene a su cargo el mando sobre el personal cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Tendrá conocimientos de la actividad a su cargo y dotes de mando

suficientes para el mantenimiento de los rendimientos previstos y de una disciplina. Podrá reemplazar a su jefe inmediato superior en los servicios que en él exijan el mandato permanente de aquel.

GRUPO PROFESIONAL 4º. OPERARIOS: El Grupo Profesional de Operarios estará compuesto de los siguientes puestos de trabajo:

5.- **OFICIAL CONDUCTOR:** En posesión de un carné de conducir correspondiente tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones que en él requieren elementos de taller. Cuidará especialmente que el vehículo que conduce vaya en las debidas condiciones de funcionamiento.

Tiene a su cargo la conducción y el manejo de las máquinas y los vehículos remolcados o sin remolcar propias de él servicio. Se responsabilizará de su entretenimiento y adecuada conservación de una máquina o vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de los mismos.

6.- **PEON:** Trabajador encargado de ejecutar labores para cuya ejecución en él no requiera ninguna especialización profesional ni técnica. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio el lugar de los centros de trabajo para los que esté calificado

7.- **OFICIAL MECANICO:** Con mando sobre otros operarios y sin él, posee los conocimientos de su oficio y los practica con el mayor esmero y delicadeza y pleno rendimiento.

II.- Si ocupará el puesto de trabajo de Conductor la persona que en la actualidad desempeña ese puesto de trabajo con una Categoría de Oficial Conductor, junto con su retribución, e igualmente la persona que realiza el trabajo de conductor se le abonará la diferencia.

DISPOSICION FINAL

En todo lo en lo previsto en el vigente Convenio se estará a lo dispuesto en el Convenio colectivo de el Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado, al Estatuto de los Trabajadores y demás legislación laboral vigente.

DISPOSICION DEROGATORIA.-

De acuerdo con lo estipulado en el artículo 86.4 de el Estatuto de los Trabajadores, el Convenio que sucede al anterior deroga en su integridad a este último, salvo los aspectos que expresamente se mantengan. Así pues, queda sin aplicación efectiva en el ámbito de este Convenio Colectivo de Empresa:

1.- El Convenio Colectivo de una EMPRESA FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A., que hasta el día 31 de diciembre de 2024, regulaba las relaciones de este personal adscrito a los Servicios de Recogida y Transporte de Residuos Urbanos, Limpieza Viaria y otros servicios complementarios de el Ayuntamiento de Monforte de Lemos .

ANEXOS AL CONVENIO:

TABLAS SALARIALES 2025

CALENDARIO LABORAL 2025

TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS 2025			CONVENIO DE FCC, S.A. PARA MONFORTE DE LEMOS						
			FESTIVO 112,23						
SUBIDA 3,00%									
			Peón Día	Peón Noche	Conductor Día	Conductor Noche	Administrativo	Encargado	Aux. Tco.
Total cordero	3,00%	1,03000							
Salario Base			1.021,20	1.021,20	1.108,99	1.108,99	1.307,12	1.307,12	1.065,11
Plus Penoso	20,00%		204,24	204,24	221,80	221,80	261,42	261,42	213,02
Plus Actividad			0,00	0,00	0,00	0,00	254,11	254,11	0,00
Plus Nocturno	25,00%		0,00	255,31	0,00	277,26	0,00	0,00	0,00
Plus Transporte			148,58	148,58	148,58	148,58	148,58	148,58	148,58
Total	Bruto mes		1.374,02	1.629,33	1.479,37	1.756,63	1.971,23	1.971,23	1.426,71
Pagas Extra/Extras			4.084,80	4.084,80	4.435,96	4.435,96	5.228,48	5.228,48	4.260,44
TOTAL DEVENGADO	ANUAL		20.573,04	23.636,76	22.188,40	25.515,52	28.883,24	28.883,24	21.380,96

TABLA SALARIAL SABADOS Y DOMINGOS								
PUESTO	SAL. BASE	+1/6 6	Total S.Base	PLUS PENOSO	PLUS NOCT.	PLUS TRANS.	Total Pluses	Por día labor.
Conductor Noche	36,46	6,08	42,54	7,29	9,12	4,88	21,29	63,83
Conductor Día	36,46	6,08	42,54	7,29		4,88	12,17	54,71
Peón Noche	33,57	5,60	39,17	6,71	8,39	4,88	19,98	59,15
Peón Día	33,57	5,60	39,17	6,71		4,88	11,59	50,76

FCC MEDIO AMBIENTE. DELEGACIÓN NOROESTE. AYUNTAMIENTO DE MONFORTE DE LEMOS

CUADRO HORARIO PARA EL AÑO 2025

	1º SERVICIO:	DE	HASTA
Lunes a sábados:			
	Mañana:	6:30	13:00
	Tarde:	15:00	21:30
	Tarde – noche:	18:30	1:00
	Noche:	23:00	5:30
Domingos y festivos:			
	Mañana:	6:30	13:00
	Tarde – noche:	18:30	01:00
	Noche:	23:00	5:30
	2º TALLER:		
Lunes a sábados:			
	Mañana:	6:30	13:00
	3º OFICINA:		
Lunes a viernes :			
	Mañana:	7:45	14:30
Sábados:			
	Mañana:	7:45	13:00
Festivos locales:	6 de Abril (Martes de Pascua)		
	14 de Junio (San Antón)		
Festivo según convenio:	San Martín de Porres (pendiente de decidir)		

R. 3359

AYUNTAMIENTOS**ABADÍN***Anuncio*

Aprobados inicialmente por el Pleno del Ayuntamiento en sesión común de 28 de noviembre de 2025 los expedientes de modificación de créditos núm. 15/2025, en la modalidad de suplemento de crédito, y núm. 16/2025, en la modalidad de crédito extraordinario, financiados con cargo al remanente líquido de tesorería, en cumplimiento del art. 169 del R.D. Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por lo que se aprueba el texto refundido de la Ley reguladora de las haciendas locales, se exponen al público en la Secretaría-Intervención municipal, por el plazo de quince días hábiles, que comenzará a contar desde el día siguiente al de la inserción de este edicto en el Boletín Oficial de la Provincia, a fin de que durante el mismo puedan formularse las reclamaciones que se consideren pertinentes, debiendo ser dirigidas al Sr./Sr. Alcalde del Ayuntamiento.

De no presentarse reclamaciones contra el expediente, se considerará que queda definitivamente aprobado, sin necesidad de acuerdo posterior.

Abadín, 28 de noviembre de 2025.- El alcalde, José M.ª López Rancaño.

R. 3377

Anuncio

El Pleno municipal, en sesión común del día 28 de noviembre de 2025, acordó aprobar inicialmente la modificación de la base de ejecución 19ª de las bases de ejecución del presupuesto de 2025, lo prorrogado de 2024, reguladora de las subvenciones.

Por medio del presente se exponen al público por el plazo de quince días hábiles, contados a partir del siguiente a la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, a los efectos de que los interesados que estén legitimados segundo lo dispuesto en el artículo 170.1 del Real decreto legislativo 2/2004, puedan examinarlo en la Secretaría-Intervención municipal y presentar ante el Pleno municipal, las reclamaciones que estimen pertinentes, de conformidad con el dispuesto en los artículos 165, en relación con el 169, del Real decreto-legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por lo que se aprueba el texto refundido de la Ley reguladora de las haciendas locales.

De no presentarse reclamaciones contra el expediente, se considerará que quita definitivamente aprobado, sin necesidad de acuerdo posterior.

La aprobación definitiva del acuerdo, a los efectos de garantizar la existencia de crédito, queda condicionada a la aprobación definitiva de los expedientes de modificación de créditos n.º 15/2025 y n.º 16/2025,

Abadín, 28 de noviembre de 2025.- El alcalde, José M.ª López Rancaño.

R. 3378

COSPEITO*Anuncio*

Aprobado inicialmente por el Pleno de la Corporación el presupuesto general y el plantel del Ayuntamiento para a ejercicio 2026, en sesión celebrada el día 27 de noviembre de 2025, de conformidad con el dispuesto en el artículo 169.1 del Real Decreto legislativo 2/2004, por lo que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se exponen al público por el plazo de quince días hábiles, la contar desde el día siguiente al de la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia. Durante ese plazo podrán los interesados formular las reclamaciones que estimen pertinentes.

En caso de que transcurrido el plazo de información pública no se hubieran presentado reclamaciones, el Presupuesto se considerará definitivamente aprobado. En caso contrario, el Pleno dispondrá de un mes para resolverlas.

Cospeito, 27 de noviembre de 2025.- El alcalde, Armando Castosa Alvaríño.

R. 3379

FOLGOSO DO COUREL*Anuncio*

El Pleno de esta Corporación, en sesión extraordinaria celebrada el día 0327/11/2025, acordó la aprobación inicial del expediente de modificación de créditos mediante la modalidad de suplemento de crédito (MC 21/2025 SC 02/2025) por imponerte de 93.993,51 euros, el que se publica a los efectos de los artículos 177.2 y 169.1 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, para que durante el plazo de quince días hábiles los interesados puedan examinarlo y presentar reclamaciones ante el Pleno. El expediente se considerará definitivamente aprobado si durante lo citado plazo no se presentan reclamaciones; en caso contrario, el Pleno dispondrá de un mes para resolverlas.

Folgoso do Courel, 21 de noviembre de 2025.- La alcaldesa, Dolores Castro Ochoa.

R. 3385

*Anuncio***OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO PARA EL EJERCICIO 2025**

De acuerdo con lo dispuesto en la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, así como en la Ley Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y en la Ley 2/2015, de 29 de abril, de Empleo Público de Galicia, el Ayuntamiento de Folgoso do Courel anuncia que, por DECRETO 2025-0383, de fecha 27/11/2025, resultó aprobada la Oferta de Empleo Público de este Ayuntamiento para el ejercicio 2025, incluyendo las siguientes plazas con las siguientes características:

Personal funcionario

Una (1) plaza de auxiliar administrativo perteneciente a la Escala de Administración General, Subescala auxiliar (Subgrupo C2) la cubrir por el sistema de oposición, en turno libre.

Personal laboral

Una (1) plaza de auxiliar del servicio de ayuda a domicilio del plantel laboral hizo a cubrir por el sistema de oposición, en turno libre.

Folgoso do Courel, 27 de noviembre de 2025.- La alcaldesa, Dolores Castro Ochoa.

R. 3386

FRIOL*Anuncio*

Por el Pleno del Ayuntamiento, en sesión extraordinaria celebrada el día 27 de noviembre de 2025, se prestó aprobación al expediente de modificación de créditos número 9/2025, (tercero de competencia del Pleno), para suplemento de créditos, financiados por mayores ingresos sobre los inicialmente previstos, dentro del vigente presupuesto municipal, por un importe total de CUARENTA Y CUATRO MIL EUROS (44.000,00 €).

Cumpliendo lo dispuesto en el artículo 177.2 en relación con el 169.1 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por lo que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se exponen al público por el plazo de quince días hábiles, en la Secretaría del Ayuntamiento, con el fin de que durante el mismo (que se contará a partir del siguiente al de la inserción del Edicto en el Boletín Oficial de la Provincia) puedan formularse las reclamaciones que se consideren oportunas, que se deberán dirigir al Alcalde-Presidente del Ayuntamiento.

Friol, 27 de noviembre de 2025.- El alcalde, José Ángel Santos Sánchez.

R. 3380

LUGO*Anuncio***NOMBRAMIENTO CON CARÁCTER TEMPORAL DE DIRECTOR GENERAL DE RECURSOS HUMANOS AL TITULAR DE LA ASESORÍA JURÍDICA DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LUGO.**

De fecha 19 de noviembre de 2025, la Xunta de Gobierno Local adoptó el acuerdo número 2/466 que, a seguir, se transcribe:

2/466 ATRIBUCIÓN DE FUNCIONES DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS AL TITULAR DE LA ASESORÍA JURÍDICA DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LUGO.- Examinado el expediente tramitado a los efectos y visto el informe propuesta del vicesecretario accidental de 12 de noviembre de 2025, en la parte expositiva de el cual se hace constar:

“Examinado el expediente tramitado y vistos:

1. Acuerdos números 7/122, del Pleno de 30 de junio de 2016, por lo que se crea un puesto directivo de la DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS.

2. Decreto número 10280/2025, de 5 de julio de 2016, por el que aprueba la organización municipal actualmente vigente y en la que se prevé, dentro del ÁREA DE GESTIÓN INTEGRAL DE RECURSOS INTERNOS, a posible existencia de la figura de uno/de un director/a general de Recursos Humanos. Quedan integrados en

la citada dirección general los puestos de trabajo y las unidades que forman parte del Servicio de Personal, Servicio de Prevención y Salud, Médica municipal, Conserjería y Notificadores .

3. Vistos los artículos 56 y 57 del REGLAMENTO ORGÁNICO MUNICIPAL DEL GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN DEL AYUNTAMIENTO DE LUGO (ROMGA), aprobado el 06-02-2006 y modificado el 05-11-2007, disponiendo este último que el nombramiento de los directores generales corresponde a la Xunta de Gobierno Local.

4. Considerando que la gestión de los recursos humanos representa una dificultad importante en cualquier organización sobre todo si dicha gestión se pretende eficiente, sin desconocer que estamos trabajando con personas y no con otro tipo de recursos.

El Servicio de Personal es una pieza clave y transversal en cualquier Ayuntamiento y en el de Lugo es un servicio en el que el personal adscrito a este dedica un esfuerzo muy considerable, pero el volumen de trabajo es de tal entidad que no se alcanzan resultados óptimos para todos. Por lo tanto, y con la finalidad de colaborar en sus tareas, se pretende poner en marcha una figura ya creada pero actualmente sin cobertura. Se trata de un director de Recursos Humanos.

Dada la disposición del titular de la Asesoría Jurídica de asumir transitoriamente las funciones de colaborar en la dirección y bajo la dependencia de la concejala delegada del área, con el fin de descongestionar la situación, se considera conveniente la atribución transitoria al primero, de algunas de las funciones de director/a general de Recursos Humanos hasta que se proceda a la cobertura de la Jefatura del Servicio de Personal y/o de un director/la de Recursos Humanos sin que de este acuerdo se derive ninguna obligación económica por parte del Ayuntamiento.”

La Xunta de Gobierno Local, con base en la referida propuesta y por unanimidad de todos sus miembros presentes, **ACUERDA:**

PRIMERO.- Atribuirle a DON **MANUEL LOUZAO ALDARIZ**, titular de la Asesoría Jurídica, con caracter temporal las funciones correspondientes a la Dirección General de Recursos Humanos en concordancia con el artículo 56 del ROMGA, respetando las propias del personal adscrito al Servicio de Personal y que son las siguientes:

la) Proponer los proyectos de su dirección general para alcanzar los objetivos establecidos por el o ponerla titular del área de gobierno en la que se integra, dirigir su ejecución y controlar su adecuado cumplimiento. *Esta atribución comprende la elaboración de instrucciones y circulares internas de personal.*

b) Impulsar y supervisar las actividades que constituyan parte de la gestión común del órgano directivo.

c) Velar por el buen funcionamiento de los órganos y unidades administrativas y servicios adscritos al centro directivo.

d) Apoyar el/el titular del área de gobierno, el concejal delegado o concejala delegada y el coordinador o coordinadora general, si hubiera, en la planificación de la actividad de su ámbito de actuación, a través del correspondiente asesoramiento técnico, así como en el control de eficacia y eficiencia, en cuanto afecte al ámbito de actuación del centro directivo.

y) Las restantes funciones que, teniendo carácter directivo, le encomienden los órganos superiores. *Dentro de este apartado se considera necesario atribuir las relaciones con las organizaciones sindicales, las propuestas de elaboración y revisión de la relación de puestos de trabajo y el plantel así como la elaboración de la propuesta de oferta de empleo público.*

SEGUNDO.- Se crea una comisión de apoyo integrada por los siguientes órganos directivos municipales: interventor/a general, secretario/a general del Pleno, titular del órgano de apoyo a la Xunta de Gobierno Local (vicesecretario/la municipal) y titular de la Asesoría Jurídica, en este caso en funciones de director general de Recursos Humanos y que será convocada por este como presidente de la comisión cuando lo considere necesario para la toma de decisiones relevantes. Asimismo, podrán ser convocados técnicos municipales y representantes sindicales.

TERCERO.- Proceder a la tramitación legal y reglamentariamente establecida y a la suya publicación en el BOP.

Lugo, 25 de noviembre de 2025.- El vicesecretario accidental, don Justo Díaz Rodríguez.

R. 3360

MONTERROSO

Anuncio

CONVOCATORIA PARA La CREACION DE UNA BOLSA DE EMPLEO TEMPORAL PARA La CATEGORÍA DE TRABAJADOR/La SOCIAL

Puesto de la Convocatoria: Trabajador/la social..

Lugar y plazo de presentación de instancias: En el Registro General del Ayuntamiento de Monterroso, en el plazo de 05 días hábiles, contados a partir del siguiente a la publicación del anuncio de la convocatoria en el BOP de Lugo.

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

Monterroso, 27 de noviembre de 2025.- El alcalde, Eloy Pérez Sindín.

R. 3368

PANTÓN

Anuncio

En la sesión celebrada el 21.11.25, la Xunta de Gobierno Local acordó aprobar el padrón fiscal del precio público por la prestación del SAF correspondiente al mes de octubre de 2025.

El presente anuncio tiene carácter de notificación colectiva, al amparo del dispuesto en el artículo 102.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria. Se establece un período de exposición pública de 20 días hábiles la contar desde lo siguiente al de la presente publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, durante la cual las personas interesadas podrán examinar el expediente y formular observaciones, alegatos o reclamaciones tengan por conveniente.

Se podrán interponer, en su caso, los siguientes recursos:

- El recurso de reposición regulado en el artículo 14.2 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por lo que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, en el plazo de un mes contado desde el día siguiente al de la finalización del período de exposición pública, ante la Alcaldía, que será resuelto en el plazo máximo de un mes, transcurrido el cual se entenderá desestimado.

- Contra la desestimación del recurso de reposición se podrá interponer recurso contencioso administrativo ante los Juzgados del Contencioso-Administrativo, en el plazo de dos meses desde la notificación de la resolución si esta es expresa o en el plazo de seis meses desde el día siguiente a aquel en el que se produzca la desestimación presunta.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 24 del Real decreto 939/2005, de 29 de julio, por lo que se aprueba el Reglamento general de recaudación, se exponen al público lo siguiente anuncio de cobro:

- -Tributo al cobro: Precio público por la prestación del SAF correspondiente al mes de octubre de 2025.
- Plazo de ingreso en período voluntario: 15.12.25 al 15.02.26, ambos incluidos. Fecha de cargo en cuenta bancaria: 29.12.25.
- Modalidad de ingreso: A través del servicio de recaudación del Ayuntamiento. Con carácter general podrá usarse como forma de pago la domiciliación bancaria.
- Lugar, días y horario de ingreso: Oficinas de recaudación del ayuntamiento de Pantón, de lunes a viernes laborales, de 9 a 14 horas.

Transcurrido el plazo de ingreso voluntario sin que si había satisfecho la deuda se iniciará el período ejecutivo, de acuerdo con el tenor de los artículos 26, 28 y 161 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, general tributaria, el que determinará la exigencia de los intereses de demora, así como los recargos que correspondan y, en su caso, de las costas del procedimiento de presione.

Pantón, 26 de noviembre de 2025.- El alcalde, José Luis Álvarez Blanco.

R. 3361

O SAVIÑAO

Anuncio

NOTIFICACIÓN COLECTIVA DE DEUDAS TRIBUTARIAS DE VENCIMIENTO PERIÓDICO PADRÓN DEL SERVICIO DE AYUDA EN EL HOGAR

Por Resolución de Alcaldía núm. 2025/0413, de fecha 26 de noviembre de 2025, se prestó aprobación al Padrón del precio público por la prestación del Servicio de Ayuda en el Hogar correspondientes al mes de

octubre de 2025, la cal se expone al público por el plazo de quince días contados a partir del siguiente de su publicación en el BOP de Lugo, al objeto de que pueda ser consultado por los/las interesados/las en las dependencias de Servicios Sociales del Ayuntamiento, de manera que dicha publicación servirá de notificación colectiva a todos los contribuyentes en él comprendidos conforme a lo dispuesto en la normativa tributaria.

Contra las liquidaciones provisionales anteriores, se podrá interponer recurso de reposición ante el órgano competente del Ayuntamiento en el plazo de un mes, la contar desde el día siguiente al de finalización del plazo de exposición, o cualquier otro que se estime oportuno. Todo eso, en virtud de lo establecido en el art. 14.2 del Texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales.

El cobramiento de los correspondientes recibos se realizará de conformidad a lo establecido en el arts. 24 y 25 del Reglamento General de Recaudación, aprobado por RD 939/2005, de 29 de julio, art. 22 de la ordenanza reguladora municipal del SAF y art. 5 de la ordenanza del precio público por la prestación de dicho servicio.

Para el cobramiento de los mismos, los contribuyentes tienen domiciliados los recibos, estos les serán adeudados en las cuentas bancarias respectivas. Se fija como período voluntario de cobramiento el plazo de dos meses desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia.

Se informa de que las deudas derivadas de la falta de pago del precio público serán exigidas de conformidad con el dispuesto en la legislación tributaria por el procedimiento administrativo de apremio.

O Saviñao, 26 noviembre de 2025.- El alcalde, Juan Carlos Armesto Quiroga.

R. 3369

NOTARÍA

Anuncio

I.- En la Notaría de José Ramón Mazaira López, Notario de él Ilustre Colegio Notarial de Galicia con residencia en Monforte de Lemos y con despacho sito en Cuaje Huertas número 48, 2º B (C.P. 27.400-Lugo) si han protocolizado, en virtud de escritura autorizada el 15 de julio de 2.025, bajo número 1.027 de protocolo, con arreglo a lo dispuesto en los artículos 294 a 308 de la Ley 2/2.006, de 14 de junio, de Derecho Civil de Galicia, operaciones particionales practicadas por la contadora-partidora Doña Purificación Fernández Martínez, nombrada a su vez en virtud de acta de inicio de partición foral gallega, iniciada mediante acta autorizado el día 5 de diciembre de 2.024 bajo número 1.715 de protocolo.

II.- Lea herencia la que se refiere a la protocolización es lea abierta como consecuencia de él fallecimiento de Don Benigno Quiroga Paradiñeiro (con DNI/NIF número 34.215.633-M), nacido en A Pobra do Brollón (Lugo) el día 5 de diciembre de 1.938, fallecido en el hospital universitario de A Coruña (provincia de A Coruña) el día 19 de julio de 2.023, y con último domicilio y residencia habitual en Monforte de Lemos (Lugo), fallecido bajo último testamento abierto autorizado por el Notario con residencia en Lugo, Don José Manuel López Cedrón, bajo número 3.063 de protocolo, cuyo contenido es reproducido en la citada acta.

III.- Fueron promotores de la citada acta los sobrinos de él citado causante llamados Doña Isabel Quiroga Varela, Don Lluís Quiroga Varela, Doña María Gloria Quiroga Valle y Don Juan Carlos Quiroga Rebolledo, quienes aceptaron previamente la herencia de la citada causante.

IV.- Habida cuenta de que se ha intentado notificar tanto el acta de inicio de partición foral como también las operaciones particionales protocolizadas relacionadas anteriormente a uno de los herederos instituidos por el citado causante (Don Jaime Quiroga Valle), y habida cuenta de que éste en lo ha recogido ni atendido ninguno de los intentos de notificación que se le intentaron realizar, lea parte requirente de la citada acta ha solicitado que se notifique al citado interesado la protocolización de las citadas operaciones particionales mediante la publicación de edictos en el boletín oficial de la provincia, en el tablón de anuncios de él ayuntamiento y en uno de los periódicos de mayor circulación de él lugar en que el causante tuvo su último domicilio en España (sito en Monforte de Lemos).

V.- Durante el plazo de los treinta días hábiles a contar desde el siguiente a la publicación de él presente anuncio podrá comparecer el citado interesado a tal efecto en esta Notaría en horas de oficina (de 9:00 horas a 14:00 horas, de lunes a viernes, y, además, los martes y jueves de 16:00 horas a 19:00 horas) a los efectos de conocer el resultado de la protocolización de las operaciones particionales y de él sorteo de los lotes que se efectuó en la misma, así como también para ofrecer información adicional la contenida en la citada escritura, presentar alegaciones al desarrollo de él citado procedimiento o aportar documentos donde estén otros elementos de juicio, sin perjuicio en todo caso de que, con arreglo al artículo 307 de la Ley de Derecho Civil de Galicia, una vez efectuada la notificación en virtud de la presente, lea partición producirá todos sus efectos y pondrá fin a la indivisión. En particular, si notifica asimismo la presente, en

su caso, al representante el representantes con arreglo la lo dispuesto en los artículos 46 la 50 de lana Ley de Derecho Civil de Galicia (de haberlos) de Don Jaime Quiroga Valle, la los efectos previstos en él artículo 308 de lana Ley de Derecho Civil de Galicia.

Monforte de Lemos, veintisiete de noviembre de de los mil veinticinco. Notario, José Ramón Mazaira López.

R. 3370

TRADUCIDO DE FORMA AUTOMÁTICA