



XUNTA DE GALICIA

CONSELLERÍA DE EMPREGO, COMERCIO E EMIGRACIÓN. DEPARTAMENTO TERRITORIAL DE EMPREGO, COMERCIO E EMIGRACIÓN - SERVIZO EMPREGO, RELACIÓNS LABORAIS, TRABALLO AUTÓNOMO E ECONOMÍA SOCIAL

CONVENIOS COLECTIVOS

Código 27000861012002

Visto o texto do Convenio Colectivo da empresa FCC medio ambiente, S.A.U. para o seu centro de traballo de Monforte de Lemos, asinado o día 6 de outubro de 2025 pola representación da empresa e polos representantes das persoas traballadoras, como membros da comisión negociadora, e de conformidade co disposto no artigo 90 apartados 2 e 3 do Real decreto lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, e no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos, acordos colectivos de traballo e plans de igualdade ACORDO:

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

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

Lugo, 25 de novembro de 2025.- A directora territorial, Carmen José López Rodríguez

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

CAPITULO I. NORMAS GENERALES:

ARTÍCULO 1º: ÁMBITO FUNCIONAL.

1. - El presente Convenio Colectivo regulará las condiciones de trabajo de la Empresa FCC MEDIO AMBIENTE, S.A.U., para el personal del Servicio de Recogida y Transporte de Residuos Urbanos, Limpieza Viaria y otros servicios complementarios del Concello de Monforte de Lemos.

ARTÍCULO 2º: ÁMBITO TERRITORIAL.

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

ARTÍCULO 3º: ÁMBITO PERSONAL.

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

ARTÍCULO 4º: ÁMBITO TEMPORAL.

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

ARTÍCULO 5º: ENTRADA EN VIGOR.

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

ARTÍCULO 6º: DENUNCIA.

1.- Se estipula un plazo de duración de cuatro años, es decir, desde el 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2028, pactándose de común acuerdo que, con antelación de 2 meses a la fecha de expiración, se considera automáticamente denunciado.

2.- Este convenio se prorrogará tácitamente de año en año, independientemente de su denuncia, mientras no se llegue a un acuerdo entre las partes sobre un nuevo Convenio.

ARTÍCULO 7º: COMISIÓN PARITARIA.

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

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

3.- Asimismo, y de cara a solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes del presente convenio acuerdan acogerse a las disposiciones contenidas en el acuerdo señalado en el párrafo precedente.

4.- Se potenciará su régimen de funcionamiento.

CAPITULO II.- CONDICIONES ECONÓMICAS

ARTÍCULO 8º: INCREMENTOS SALARIALES.

1.- Año 2025: Las condiciones salariales para este año serán las que para Grupo Profesional y puesto de trabajo se establecen en la tabla salarial anexa.

2.- Año 2026: incremento salarial equivalente al 70% del IPC real de ese año, que será de aplicación una vez conocido dicho IPC.

3.- Año 2027: incremento salarial equivalente al 80% del IPC real de ese año, que será de aplicación una vez conocido dicho IPC.

4.- Año 2028: incremento salarial equivalente al 80% del IPC real de ese año, que será de aplicación una vez conocido dicho IPC.

ARTICULO 9º: SALARIO BASE:

1. - El salario base del personal afecto a este Convenio será el que para cada puesto de trabajo se establece en la tabla salarial anexa. El salario base se devengará por día natural y se abonará por mensualidades.

ARTÍCULO 10º: ANTIGÜEDAD.

1.- El plus de antigüedad se devengará por trienios para cada año de duración del convenio según la 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 se devengará este plus.

2.- Dicho plus se abonará los doce meses del año y será percibido por todos los trabajadores de la 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 se devengará este plus.

2.- Dicho plus se abonará los doce meses del año y será percibido por el Encargado y el 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 importe será del 20%, del salario base de cada Grupo Profesional y Puesto de Trabajo durante los doce meses del año.

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

ARTÍCULO 14º: PLUS DE DISPONIBILIDAD

1.- Se establece un plus de 20 euros para compensar la disponibilidad de los trabajadores a tiempo parcial para prestar servicio fuera de su régimen habitual. Esta compensación no será extensiva a los trabajadores a tiempo parcial que tengan su jornada ampliada.

ARTÍCULO 15º: PLUS NOCTURNO.

1.- Se establece un Plus nocturno para cada año de vigencia del convenio que consiste en el 25% del salario base durante los doce meses del año, 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.- A los trabajadores que lleven al menos un año percibiendo el plus de nocturnidad se les reconocerá el abono de dicho plus a efectos de vacaciones y descansos de manera proporcional.

ARTÍCULO 16º: PAGAS EXTRAORDINARIAS.

1.- Se establecen cuatro pagas completas, de Salario Base más antigüedad, para cada año de vigencia del convenio que se abonarán:

Las Pagas de Verano y de Navidad entre los días 15/20 de los meses de Julio y Diciembre, respectivamente,

La Paga de Marzo junto con la nómina mensual del mes de Marzo.

La Paga de Septiembre junto con la nómina mensual del mes de Septiembre.

CAPITULO III.- CONDICIONES DE TRABAJO

ARTÍCULO 17º: JORNADA LABORAL.

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

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

3.- Los días 24 y 31 de diciembre, los trabajadores de horario nocturno empezaran el recorrido a las 15h00 y terminaran a las 19h00.

ARTICULO 18º: CALENDARIO LABORAL.

1.- El Calendario Laboral incluirá todos los servicios, incluido el de las Oficinas de la Empresa, y se adjuntará como Anexo Nº II el correspondiente al año 2025.

ARTÍCULO 19º: HORAS EXTRAORDINARIAS.

1.- Mientras persista la actual situación de desempleo no 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: Se contratará personal a tiempo parcial que percibirán sus retribuciones según la Tabla Salarial Anexa al Convenio

b).- Trabajos en Festivos Dobles: En caso de coincidir dos festivos consecutivos es necesario que se preste el servicio completo en uno de ellos, de acuerdo con la Oferta de la 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 del servicio con contratos a tiempo completo.

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

c).- Trabajos en Festivos no Dobles: Se contratará personal a tiempo parcial que percibirán sus retribuciones según la Tabla Salarial Anexa al Convenio

ARTÍCULO 21º: FESTIVIDAD PATRONAL.

1.- La festividad de San Martín de Porres, el día 3 de noviembre, se considera no laborable a todos los efectos. En caso de coincidir en festivo, la Comisión Paritaria determinará la fecha en que se celebrará la festividad.

ARTÍCULO 22º: VACACIONES.**1.- Personal contratado a jornada semanal completa:**

1.1.- Todo el personal adscrito al presente Convenio, contratado a tiempo completo, disfrutará de 30 días naturales de vacaciones retribuidas, o la parte proporcional que le corresponda en función del tiempo trabajado, para lo que se establecerá un calendario anual que recoja una distribución uniforme de todo el personal a lo largo del año natural.

1.2.- Se garantizará a todos los trabajadores el disfrute de 15 días en el período vacacional, que corresponde a 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 o 30 días ininterrumpidos de vacaciones, de los que les corresponden anualmente dentro del período vacacional, previa autorización de la empresa, y antes de la confección definitiva del calendario de vacaciones anual.

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

2.- Personal contratado a tiempo parcial:

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

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

ARTÍCULO 23º: INCAPACIDAD TEMPORAL.

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

2.- En el caso de enfermedad común la empresa complementará hasta el 100% del salario bruto mensual del trabajador desde el primer día de baja y hasta que dure la situación de I.T.

3.- En el caso de hospitalización y convalecencia la empresa complementará hasta el 100% del salario bruto mensual del trabajador desde el primer día de baja y hasta que dure dicha situación.

ARTÍCULO 24º: PERMISOS Y LICENCIAS RETRIBUIDAS.

1.- Permisos no retribuidos: Se aceptarán las peticiones de permisos no retribuidos de hasta 15 días al año, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, con la obligación de cotizar estos días.

Estos permisos se podrán disfrutar en 4 periodos de, al menos, 5 días naturales cada uno, habiendo la posibilidad de juntar dichos periodos. La suma total de dicho permiso será, como máximo, de 15 días naturales.

Estos permisos serán regulados por la Comisión Paritaria.

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

- 18 días por matrimonio.
- 3 días en caso de nacimiento de hijo.
- 5 días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- 3 días por muerte de familiares de hasta segundo grado, por consanguinidad o afinidad.
- 5 días cuando el motivo anterior necesite realizar desplazamiento.
- 1 día por traslado de domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable para la asistencia médica y/o especialista.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.
- 7 días de asuntos propios de libre disposición. Sólo se podrá disfrutar de un permiso por día. Estos permisos los podrán disfrutar de forma simultánea 2 trabajadores. Cuando en una misma fecha coincidan dos 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 la empresa por el jefe de servicio y el encargado del servicio.

ARTÍCULO 25º: VESTUARIO.

1.- Al personal de nueva contratación a tiempo completo se 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 este personal las siguientes prendas:

- 2 pantalones
- 2 polos
- 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 del vestuario será acordada entre los delegados de Personal y la Empresa.

CAPITULO IV.- CONDICIONES SOCIALES

ARTÍCULO 26º: GARANTÍA DEL PUESTO DE TRABAJO.

1.- Al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, la absorción del personal entre quienes continúen la prestación del servicio en cualquier actividad de las reguladas en el ámbito funcional del 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 u 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 saliente 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 pactasen con la empresa saliente.

La empresa saliente 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 del 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 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 se encuentren en situación de IT, excedencia, vacaciones, jubilaciones parciales, permisos, maternidad, Incapacidad Permanente sujeta a revisión durante los dos años siguientes o en situaciones análogas, siempre que cumplan el requisito ya mencionado de antigüedad mínima.
3. Trabajadores con contrato de interinidad que sustituyan a 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 del cliente se hayan incorporado a la contrata como consecuencia de una ampliación de plantilla, en los cuatro meses anteriores a la finalización de aquella.

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

Los trabajadores que no hubieran disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde al anterior adjudicatario, que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

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

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

En el supuesto de que una o varias contratas cuya actividad viene siendo desempeñada por una o distintas empresas o entidades públicas se fragmenten o dividan en distintas partes, zonas o servicios al objeto de su posterior adjudicación, pasarán a estar adscritos al nuevo titular aquellos trabajadores que hubieran realizado su trabajo en la 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 o servicios distintos.

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

En el caso de que distintas contratas, servicios, zonas o divisiones de aquéllas se agrupen en una o varias, la subrogación de personal operará respecto de todos aquellos trabajadores que, con independencia de la 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 o servicios agrupados.

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

La subrogación de personal, así como los documentos a facilitar, operarán asimismo en todos los supuestos de sustitución de contratas, partes, zonas o servicios que resulten de la fragmentación o 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 o entidades públicas o privadas que lleven a cabo la actividad de los correspondientes servicios, y ello aun cuando la relación jurídica se establezca sólo entre quien adjudica el servicio por un lado y la empresa que resulte adjudicataria por otro, siendo de aplicación obligatoria, en todo caso, la subrogación de personal, en los términos indicados y ello con independencia tanto de la aplicación, en su caso de lo previsto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, como de la existencia por parte del empresario saliente de otras contratas ajenas a la que es objeto de sucesión.

La empresa saliente deberá facilitar a la entrante los siguientes documentos:

- a) Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación si los ha tramitado la saliente o documentación que acredite la vinculación laboral de cada persona con la 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 a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses en que figure todo el personal afectado junto con el correspondiente certificado de estar al corriente de la seguridad social.
- d) Parte de IT y/o confirmación, del personal que se encuentre en tal situación en el momento de transmitir la documentación.
- e) Copia de documentos debidamente diligenciados por cada miembro de la plantilla afectada en el que se haga constar que éste ha recibido de la empresa o entidad saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha del inicio del servicio como nueva titular y no más tarde de los tres días siguientes a dicho inicio.

En todo lo no previsto en este artículo, se estará a lo estipulado con carácter general en el Capítulo XI del Convenio colectivo del 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 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 27º: JUBILACION.

1.- JUBILACION ANTICIPADA.-

1.1.-Se 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 la materia.

2.- JUBILACION PARCIAL.-

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

2.2.- A los trabajadores con antigüedad de más de 20 años del grupo profesional de operarios les será concedido el paso a la situación de jubilado parcial durante la vigencia del presente convenio.

ARTÍCULO 28º: VIGILANCIA DE LA SALUD:

1.- La Empresa FCC MEDIO AMBIENTE, S.A.U. se 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 solo se exceptúan, previo informe de los representantes de los trabajadores, los puestos en que la realización del 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 del trabajador puede constituir un peligro para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la Empresa, o 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 del 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 del Reconocimiento médico serán confidenciales, informándose a la Empresa exclusivamente de la Aptitud Laboral de cada trabajador.

4.- Se respetará el derecho a la intimidad y a 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 les efectuará una revisión médica una vez al año. Los resultados de la revisión serán entregados al trabajador.

ARTÍCULO 29º: ANTICIPOS REINTEGRABLES.

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

ARTÍCULO 30º: RETIRADA DEL PERMISO DE CONDUCIR.

1.- Ante la retirada del carné de conducir los conductores en el desempeño de sus funciones o "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.- Se 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.- La empresa no contratará a ningún trabajador para un puesto cualificado siempre que dentro del personal fijo de plantilla posea dicha cualificación.

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

ARTÍCULO 32º: PÓLIZA DE SEGURO.

1.- Para todos los trabajadores se contratará por parte de la empresa una póliza de seguro individual o colectivo que cubre en caso de muerte o invalidez derivada de accidente laboral, por la cuantía de 20.000 euros para los años de vigencia de este Convenio.

2.- La empresa suscribirá en el plazo de un mes, desde la firma del presente Convenio, una póliza de seguro de vida que garantice a los herederos del trabajador la cantidad de 9.000 euros en caso de fallecimiento por accidente no laboral o por enfermedad común.

ARTÍCULO 33º: PAGO DE SALARIOS.

1.- Los salarios se abonarán del 1 al 5 de cada mes. A partir del día 5, los salarios no percibidos generarán un interés diario del 5%, excepto aquellas cantidades derivadas de la nómina de regularización.

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

ARTÍCULO 34º: PLAN DE IGUALDAD:

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

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

Igualdad de género: Reconocimiento e igual valoración de mujeres y hombres en el entorno social, así como en la 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 la Empresa FCC MEDIO AMBIENTE, S.A.U.

2.- Los derechos establecidos en el presente Convenio afectan por igual al hombre y la 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 o remuneración entre trabajadores de uno y otro sexo.

Para ello se establecen las siguientes cautelas:

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

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

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

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

3.- En virtud de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la 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 del personal, etc. se procurará que dichas incorporaciones sean de personal femenino, hasta alcanzar una ratio equilibrada, tal y como indica la mencionada Ley de Igualdad, para lo cual la empresa elaborará un plan y se hará cargo de su seguimiento.

4.- De conformidad con lo previsto por el artículo 45. 2º de la 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 a una Comisión, por lo que las partes se remiten íntegramente al mismo. Las partes firmantes del 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 dicho 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 del 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 del 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 no podrá ser sancionado ni despedido, dentro del período de ejercicio de sus funciones, ni en los 4 años siguientes al término de su mandato; salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el Art.54 del 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 o profesional necesarios para el ejercicio de la prestación laboral.

ARTICULO 37º: GRUPOS PROFESIONALES

I.- 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 del cual, con iniciativa y responsabilidad, con o 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 se refieren a la Salud Laboral y a la Prevención de Riesgos.

4.- CAPATAZ: Trabajador que, a las órdenes del 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 la disciplina. Podrá reemplazar a su jefe inmediato superior en los servicios que no 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 del carné de conducir correspondiente tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones que no requieren elementos de taller. Cuidará especialmente que el vehículo que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.

Tiene a su cargo la conducción o manejo de las máquinas o vehículos remolcados o sin remolcar propias del servicio. Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación de la 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 no se requiera ninguna especialización profesional ni técnica. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo para los que esté cualificado

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

II.- Se respetará el puesto de trabajo de Conductor a los que en la actualidad desempeñan ese puesto de trabajo con la Categoría de Oficial Conductor, junto con su retribución, e igualmente a los peones que realizan el trabajo de conductor se les abonará la diferencia.

DISPOSICION FINAL

En todo lo no previsto en el vigente Convenio se estará a lo dispuesto en el Convenio colectivo del 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 del Estatuto de los Trabajadores, el Convenio que sucede a uno 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 la 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 del Concello 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 año	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 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. CONCELLO DE MONFORTE DE LEMOS

CUADRO HORARIO PARA O ANO 2025

	1º SERVICIO:	DE	HASTA
Luns a sábados:			
	Mañá:	6:30	13:00
	Tarde:	15:00	21:30
	Tarde – noite:	18:30	1:00
	Noite:	23:00	5:30
Domingos e festivos:			
	Mañá:	6:30	13:00
	Tarde – noite:	18:30	01:00
	Noite:	23:00	5:30
	2º TALLER:		
Luns a sábados:			
	Mañá:	6:30	13:00
	3º OFICINA:		
Luns a venres:			
	Mañá:	7:45	14:30
Sábados:			
	Mañá:	7:45	13:00
Festivos locais:	6 de Abril (Martes de Pascua)		
	14 de Xuño (San Antón)		
Festivo según convenio:	San Martín de Porres (pendiente de decidir)		

R. 3359

CONCELLOS**ABADÍN***Anuncio*

Aprobados inicialmente polo Pleno do Concello en sesión ordinaria do 28 de novembro de 2025 os expedientes de modificación de créditos núm. 15/2025, na modalidade de suplemento de crédito, e núm. 16/2025, na modalidade de crédito extraordinario, financiados con cargo ao remanente líquido de tesourería, en cumprimento do art. 169 do R.D. Lexislativo 2/2004, do 5 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei reguladora das facendas locais, expóñense ao público na Secretaría-Intervención municipal, polo prazo de quince días hábiles, que comezará a contar desde o día seguinte ao da inserción deste edicto no Boletín Oficial da Provincia, a fin de que durante o mesmo poidan formularse as reclamacións que se consideren pertinentes, debendo ser dirixidas ao Sr. Alcalde do Concello.

De non presentarse reclamacións contra o expediente, considerarase que queda definitivamente aprobado, sen necesidade de acordo posterior.

Abadín, 28 de novembro de 2025.- O alcalde, José M.^a López Rancaño.

R. 3377

Anuncio

O Pleno municipal, en sesión ordinaria do día 28 de novembro de 2025, acordou aprobar inicialmente a modificación da base de execución 19ª das bases de execución do orzamento de 2025, o prorrogado de 2024, reguladora das subvencións.

Por medio do presente expónse ao público polo prazo de quince días hábiles, contados a partir do seguinte á publicación deste anuncio no Boletín Oficial da Provincia, para os efectos de que os interesados que estean lexitimados segundo o disposto no artigo 170.1 do Real decreto lexislativo 2/2004, poidan examinalo na Secretaría-Intervención municipal e presentar ante o Pleno municipal, as reclamacións que estimen pertinentes, de conformidade co disposto nos artigos 165, en relación co 169, do Real decreto-lexislativo 2/2004, de 5 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei reguladora das facendas locais.

De non presentarse reclamacións contra o expediente, considerarase que queda definitivamente aprobado, sen necesidade de acordo posterior.

A aprobación definitiva do acordo, aos efectos de garantir a existencia de crédito, queda condicionada á aprobación definitiva dos expedientes de modificación de créditos n.º 15/2025 e n.º 16/2025,

Abadín, 28 de novembro de 2025.- O alcalde, José M.ª López Rancaño.

R. 3378

COSPEITO

Anuncio

Aprobado inicialmente polo Pleno da Corporación o orzamento xeral e o cadro de persoal do Concello para a exercicio 2026, en sesión celebrada o día 27 de novembro de 2025, de conformidade co disposto no artigo 169.1 do Real Decreto lexislativo 2/2004, polo que se aproba o Texto Refundido da Lei Reguladora das Facendas Locais, expónse ao público polo prazo de quince días hábiles, a contar dende o día seguinte ao da publicación do presente anuncio no Boletín Oficial da Provincia. Durante ese prazo poderán os interesados formular as reclamacións que estimen pertinentes.

No caso de que transcorrido o prazo de información pública non se tivesen presentado reclamacións, o Orzamento considerarase definitivamente aprobado. En caso contrario, o Pleno disporá dun mes para resolvelas.

Cospeito, 27 de novembro de 2025.- O alcalde, Armando Castosa Alvariño.

R. 3379

FOLGOSO DO COUREL

Anuncio

O Pleno desta Corporación, en sesión extraordinaria celebrada o día 03/27/11/2025, acordou a aprobación inicial do expediente de modificación de créditos mediante a modalidade de suplemento de crédito (MC 21/2025 SC 02/2025) por importe de **93.993,51 euros**, o que se publica aos efectos dos artigos 177.2 e 169.1 do Texto Refundido da Lei Reguladora das Facendas Locais, aprobado polo Real Decreto Lexislativo 2/2004, de 5 de marzo, para que durante o prazo de quince días hábiles os interesados poidan examinalo e presentar reclamacións ante o Pleno. O expediente considerarase definitivamente aprobado se durante o citado prazo non se presentan reclamacións; en caso contrario, o Pleno disporá dun mes para resolvelas.

Folgoso do Courel, 21 de novembro de 2025.- A alcaldesa, Dolores Castro Ochoa.

R. 3385

Anuncio

OFERTA DE EMPREGO PÚBLICO PARA O EXERCICIO 2025

De acordo co disposto na Lei 7/1985, de 2 de abril, Reguladora das Bases do Réxime Local, así coma na Lei Real Decreto Lexislativo 5/2015, do 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público e na Lei 2/2015, de 29 de abril, de Emprego Público de Galicia, o Concello de Folgoso do Courel anuncia que, por DECRETO 2025-0383, de data 27/11/2025, resultou aprobada a Oferta

de Emprego Público deste Concello para o exercicio 2025, incluíndo as seguintes prazas coas seguintes características:

Persoal funcionario

Unha (1) praza de auxiliar administrativo pertencente á Escala de Administración Xeral, Subescala auxiliar (Subgrupo C2) a cubrir polo sistema de oposición, en quenda libre.

Persoal laboral

Unha (1) praza de auxiliar do servizo de axuda a domicilio do cadro de persoal laboral fixo a cubrir polo sistema de oposición, en quenda libre.

Folgoso do Courel, 27 de novembro de 2025.- A alcaldesa, Dolores Castro Ochoa.

R. 3386

FRIOL

Anuncio

Polo Pleno do Concello, en sesión extraordinaria celebrada o día 27 de novembro de 2025, prestouse aprobación ao expediente de modificación de créditos número 9/2025, (terceiro de competencia do Pleno), para suplemento de créditos, financiados por maiores ingresos sobre os inicialmente previstos, dentro do vixente orzamento municipal, por un importe total de CORENTA E CATRO MIL EUROS (44.000,00 €).

Cumprindo o disposto no artigo 177.2 en relación co 169.1 do Real Decreto Lexislativo 2/2004, de 5 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei Reguladora das Facendas Locais, expónse ao público polo prazo de quince días hábiles, na Secretaría do Concello, co fin de que durante o mesmo (que se contará a partir do seguinte ao da inserción do Edicto no Boletín Oficial da Provincia) poidan formularse as reclamacións que se consideren oportunas, que se deberán dirixir ao Alcalde-Presidente do Concello.

Friol, 27 de novembro de 2025.- O alcalde, José Ángel Santos Sánchez.

R. 3380

LUGO

Anuncio

NOMEAMENTO CON CARÁCTER TEMPORAL DE DIRECTOR XERAL DE RECURSOS HUMANOS AO TITULAR DA ASESORÍA XURÍDICA DO EXCMO. CONCELLO DE LUGO.

Con data do 19 de novembro de 2025, a Xunta de Goberno Local adoptou o acordo número 2/466 que, a seguir, se transcribe:

2/466 ATRIBUCIÓN DE FUNCIÓNS DA DIRECCIÓN XERAL DE RECURSOS HUMANOS AO TITULAR DA ASESORÍA XURÍDICA DO EXCMO. CONCELLO DE LUGO.- Examinado o expediente tramitado para os efectos e visto o informe proposta do vicesecretario accidental do 12 de novembro de 2025, na parte expositiva do cal se fai constar:

“Examinado o expediente tramitado e vistos:

1. Acordos números 7/122, do Pleno do 30 de xuño de 2016, polo que se crea un posto directivo da DIRECCIÓN XERAL DE RECURSOS HUMANOS.
2. Decreto número 10280/2025, do 5 de xullo de 2016, polo que aproba a organización municipal actualmente vixente e na que se prevé, dentro da ÁREA DE XESTIÓN INTEGRAL DE RECURSOS INTERNOS, a posible existencia da figura dun/dunha director/a xeral de Recursos Humanos. Quedan integrados na citada dirección xeral os postos de traballo e as unidades que forman parte do Servizo de Persoal, Servizo de Prevención e Saúde, Médica municipal, Conserxería e Notificadores.
3. Vistos os artigos 56 e 57 do REGULAMENTO ORGÁNICO MUNICIPAL DO GOBERNO E ADMINISTRACIÓN DO CONCELLO DE LUGO (ROMGA), aprobado o 06-02-2006 e modificado o 05-11-2007, dispoñendo este último que o nomeamento dos directores xerais corresponde á Xunta de Goberno Local.
4. Considerando que a xestión dos recursos humanos representa unha dificultade importante en calquera organización sobre todo se a dita xestión se pretende eficiente, sen descoñecer que estamos a traballar con persoas e non con outro tipo de recursos.

O Servizo de Persoal é unha peza clave e transversal en calquera Concello e no de Lugo é un servizo no que o persoal adscrito a este adica un esforzo moi considerable, pero o volume de traballo é de tal entidade que non se acadan resultados óptimos para todos. Polo tanto, e coa finalidade de colaborar nas súas tarefas, preténdese poñer en marcha unha figura xa creada pero actualmente sen cobertura. Trátase dun director de Recursos Humanos.

Dada a disposición do titular da Asesoría Xurídica de asumir transitoriamente as funcións de colaborar na dirección e baixo a dependencia da concelleira delegada da área, co fin de desconxestionar a situación, considérase conveniente a atribución transitoria ao primeiro, dalgunhas das funcións de director/a xeral de Recursos Humanos ata que se proceda á cobertura da Xefatura do Servizo de Persoal e/ou dun director/a de Recursos Humanos sen que deste acordo se derive ningunha obriga económica por parte do Concello."

A Xunta de Goberno Local, con base na referida proposta e por unanimidade de todos os seus membros presentes, **ACORDA:**

PRIMEIRO.- Atribuírle a **DON MANUEL LOUZA O ALDARIZ**, titular da Asesoría Xurídica, con carácter temporal as funcións correspondentes á Dirección Xeral de Recursos Humanos en concordancia co artigo 56 do ROMGA, respectando as propias do persoal adscrito ao Servizo de Persoal e que son as seguintes:

a) Propoñer os proxectos da súa dirección xeral para acadar os obxectivos establecidos polo ou pola titular da área de goberno na que se integra, dirixir a súa execución e controlar o seu adecuado cumprimento. *Esta atribución comprende a elaboración de instrucións e circulares internas de persoal.*

b) Impulsar e supervisar as actividades que constitúan parte da xestión ordinaria do órgano directivo.

c) Velar polo bo funcionamento dos órganos e unidades administrativas e servizos adscritos ao centro directivo.

d) Apoiar o/a titular da área de goberno, o concelleiro delegado ou concelleira delegada e o coordinador ou coordinadora xeral, se houbese, na planificación da actividade do seu ámbito de actuación, a través do correspondente asesoramento técnico, así como no control de eficacia e eficiencia, en canto afecte ao ámbito de actuación do centro directivo.

e) As restantes funcións que, tendo carácter directivo, lle encomenden os órganos superiores. *Dentro deste apartado se considera necesario atribuír as relacións coas organizacións sindicais, as propostas de elaboración e revisión da relación de postos de traballo e o cadro de persoal así como a elaboración da proposta de oferta de emprego público.*

SEGUNDO.- Créase unha comisión de apoio integrada polos seguintes órganos directivos municipais: interventor/a xeral, secretario/a xeral do Pleno, titular do órgano de apoio á Xunta de Goberno Local (vicesecretario/a municipal) e titular da Asesoría Xurídica, neste caso en funcións de director xeral de Recursos Humanos e que será convocada por este como presidente da comisión cando o considere necesario para a toma de decisións relevantes. Así mesmo, poderán ser convocados técnicos municipais e representantes sindicais.

TERCEIRO.- Proceder á tramitación legal e regulamentariamente establecida e á súa publicación no BOP.

Lugo, 25 de novembro de 2025.- O vicesecretario accidental, don Justo Díaz Rodríguez.

R. 3360

MONTERROSO

Anuncio

CONVOCATORIA PARA A CREACION DUNHA BOLSA DE EMPREGO TEMPORAL PARA A CATEGORÍA DE TRABALLADOR/A SOCIAL

Posto da Convocatoria: Traballador/a social.

Lugar e prazo de presentación de instancias: No Rexistro Xeral do Concello de Monterroso, no prazo de 05 días hábiles, contados a partir do seguinte á publicación do anuncio da convocatoria no BOP de Lugo.

As bases completas están expostas no taboleiro de anuncios do Concello sito na sede electrónica do concello <https://monterroso.sedelectronica.es/info.0>

Monterroso, 27 de novembro de 2025.- O alcalde, Eloy Pérez Sindín.

R. 3368

PANTÓN*Anuncio*

Na sesión celebrada o 21.11.25, a Xunta de Goberno Local acordou aprobar o padrón fiscal do prezo público pola prestación do SAF correspondente ao mes de outubro de 2025.

O presente anuncio ten carácter de notificación colectiva, ao abeiro do disposto no artigo 102.3 da Lei 58/2003, do 17 de decembro, Xeral Tributaria. Establécese un período de exposición pública de 20 días hábiles a contar desde o seguinte ao da presente publicación no Boletín Oficial da Provincia, durante o cal as persoas interesadas poderán examinar o expediente e formular observacións, alegacións ou reclamacións teñan por conveniente.

Poderanse interpoñer, no seu caso, os seguintes recursos:

- O recurso de reposición regulado no artigo 14.2 do Real Decreto Lexislativo 2/2004, de 5 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei Reguladora das Facendas Locais, no prazo dun mes contado desde o día seguinte ao da finalización do período de exposición pública, perante a Alcaldía, que será resolto no prazo máximo de un mes, transcorrido o cal entenderase desestimado.

- Contra a desestimación do recurso de reposición poderase interpoñer recurso contencioso administrativo perante os Xulgados do Contencioso-Administrativo, no prazo de dous meses dende a notificación da resolución se esta é expresa ou no prazo de seis meses dende o día seguinte a aquel no que se produza a desestimación presunta.

En cumprimento do disposto no artigo 24 do Real decreto 939/2005, do 29 de xullo, polo que se aproba o Regulamento xeral de recadación, exponse ao público o seguinte anuncio de cobranza:

- -Tributo ao cobro: Prezo público pola prestación do SAF correspondente ao mes de outubro de 2025.
- Prazo de ingreso en período voluntario: 15.12.25 ao 15.02.26, ambos incluídos. Data de cargo en conta bancaria: 29.12.25.
- Modalidade de ingreso: A través do servizo de recadación do Concello. Con carácter xeral poderá usarse como forma de pagamento a domiciliación bancaria.
- Lugar, días e horario de ingreso: Oficinas de recadación do concello de Pantón, de luns a venres laborais, de 9 a 14 horas.

Transcorrido o prazo de ingreso voluntario sen que se satisfixera a débeda iniciárase o período executivo, de acordo co tenor dos artigos 26, 28 e 161 da Lei 58/2003, do 17 de decembro, xeral tributaria, o que determinará a esixencia dos xuros de demora, así como as recargas que correspondan e, no seu caso, das costas do procedemento de prema.

Pantón, 26 de novembro de 2025.- O alcalde, José Luis Álvarez Blanco.

R. 3361

O SAVIÑAO*Anuncio***NOTIFICACIÓN COLECTIVA DE DÉBEDAS TRIBUTARIAS DE VENCEMENTO PERIÓDICO PADRÓN DO SERVIZO DE AXUDA NO FOGAR**

Por Resolución de Alcaldía núm. 2025/0413, de data 26 de novembro de 2025, prestouse aprobación ao Padrón do prezo público pola prestación do Servizo de Axuda no Fogar correspondentes ao mes de outubro de 2025, o cal se expón ao público polo prazo de quince días contados a partir do seguinte da súa publicación no BOP de Lugo, ao obxecto de que poida ser consultado polos/as interesados/as nas dependencias de Servizos Sociais do Concello, de xeito que dita publicación servirá de notificación colectiva a todos os contribuíntes nel comprendidos conforme ao disposto na normativa tributaria.

Contra as liquidacións provisionais anteriores, poderase interpoñer recurso de reposición perante o órgano competente do Concello no prazo dun mes, a contar dende o día seguinte o de finalización do prazo de exposición, ou calquera outro que se estime oportuno. Todo iso, en virtude do establecido no art. 14.2 do Texto refundido da Lei reguladora das Facendas Locais.

O cobramento dos correspondentes recibos realizarase de conformidade ao establecido no arts. 24 e 25 do Regulamento Xeral de Recadación, aprobado por RD 939/2005, do 29 de xullo, art. 22 da ordenanza reguladora municipal do SAF e art. 5 da ordenanza do prezo público pola prestación de dito servizo.

Para o cobramento dos mesmos, os contribuíntes teñen domiciliados os recibos, estes seranlles adebedados nas contas bancarias respectivas. Fíxase como período voluntario de cobramento o prazo de dous meses dende o día seguinte a publicación do presente anuncio no Boletín Oficial da Provincia.

Infórmase de que as débedas derivadas da falta de pago do prezo público serán esixidas de conformidade co disposto na lexislación tributaria polo procedemento administrativo de constrinximento.

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

R. 3369

NOTARÍA

Anuncio

I.- En la Notaría de José Ramón Mazaira López, Notario del Ilustre Colegio Notarial de Galicia con residencia en Monforte de Lemos y con despacho sito en calle Huertas número 48, 2º B (C.P. 27.400-Lugo) se 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 autorizada el día 5 de diciembre de 2.024 bajo número 1.715 de protocolo.

II.- La herencia a la que se refiere la protocolización es la abierta como consecuencia del 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 del 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 no ha recogido ni atendido ninguno de los intentos de notificación que se le intentaron realizar, la 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 del ayuntamiento y en uno de los periódicos de mayor circulación del 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 del 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 del sorteo de los lotes que se efectuó en la misma, así como también para ofrecer información adicional a la contenida en la citada escritura, presentar alegaciones al desarrollo del citado procedimiento o aportar documentos u 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, la partición producirá todos sus efectos y pondrá fin a la indivisión. En particular, se notifica asimismo la presente, en su caso, al representante o representantes con arreglo a lo dispuesto en los artículos 46 a 50 de la Ley de Derecho Civil de Galicia (de haberlos) de Don Jaime Quiroga Valle, a los efectos previstos en el artículo 308 de la Ley de Derecho Civil de Galicia.

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

R. 3370