



XUNTA DE GALICIA

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

Anuncio

CONVENIOS COLECTIVOS

Código 27100402012025

Vista el texto del convenio colectivo para el personal laboral operativo de los parques de bomberos dependientes del Consorcio Provincial de Lugo para la prestación del servicio contra incendios y salvamento, acordado en la mesa general de negociación de fecha 17 de diciembre de 2024 y aprobado por el pleno del Consorcio Provincial de Lugo, y de conformidad con el dispuesto en el artículo 90 apartados 2 y 3 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por lo que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad ACUERDO:

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

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

Lugo, 5 de febrero de 2025.- La directora territorial, Carmen José López Rodríguez.

I CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL OPERATIVO DE LOS PARQUES DE BOMBEROS DEPENDIENTES DEL CONSORCIO PROVINCIAL DE LUGO PARA LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO CONTRA INCENDIOS Y SALVAMENTO

CAPÍTULO I. Ámbito de aplicación

Artículo 1. Partes firmantes.

Son partes firmantes del presente convenio colectivo, por una parte, la representación sindical por medio de los representantes de los trabajadores/las y por la otra la Presidencia del Consorcio en representación de este.

Artículo 2. Ámbito funcional.

Este convenio es de aplicación al servicio de prevención, extinción de incendios y salvamento que se presta a través de los parques de Bomberos dependientes del Consorcio Provincial de Lugo para la prestación del servicio contra incendios y salvamento (en adelante el Consorcio).

Artículo 3. Ámbito personal

Este convenio colectivo regula las condiciones laborales de todas las personas trabajadoras, cualquier sea su forma de relación laboral, que presten servicios operativos de prevención, extinción de incendios y salvamento en los parques de bomberos dependientes del Consorcio.

Artículo 4.- Ámbito de vigencia temporal y denuncia del Convenio.

- 1.- Este convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.
- 2.- Será presentado ante la autoridad laboral competente a efectos del pertinente registro y depósito, así como su inserción en el Boletín Oficial de la Provincia (BOP) y en el Diario Oficial de Galicia (DOG).
- 3.-La vigencia de este convenio finalizará el 31 de diciembre de 2029, pero se prorrogará automáticamente a no ser que se produzca la denuncia del mismo.

4.- El convenio podrá ser denunciado, por cualquier de las partes firmantes, en los tres últimos meses de vigencia; en tal caso, la comisión negociadora deberá reunirse dentro de los 20 días siguientes al de la denuncia. Para que la denuncia tenga efecto tendrá que ser comunicada por escrito a la otra parte y debidamente registrada ante la autoridad laboral.

Artículo 5. Absorción, compensación y vinculación a la totalidad de las condiciones más beneficiosas.

1.- Este convenio, que se aprueba en consideración a la integridad del negociado en el conjunto de su texto, forma un todo relacionado e inseparable.

2.- Las condiciones pactadas serán consideradas global e individualmente, pero siempre con referencia a cada persona trabajadora en su respectiva categoría y/o puesto.

3.- Las condiciones de toda índole pactadas en este convenio, forman un todo orgánico y sustituirán, compensarán y absorberán en el cómputo anual y global a todas las ya existentes, cualquier que sea su naturaleza, su origen y su denominación.

CAPÍTULO II/II. Comisión Paritaria

Artículo 6. Comisión Paritaria.

1.- Para examinar y resolver cuantas cuestiones se deriven de la interpretación, vigilancia y aplicación de este convenio, se creará una Comisión Paritaria que deberá quedar constituida formalmente a los 20 días de la firma del convenio, en la que se designará un presidente y un secretario. La comisión estará compuesta, como máximo, por tres representantes del Consorcio y tres representantes de los trabajadores/las afectados por el mismo.

2.- La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

- a. La aplicación e interpretación de la totalidad del articulado o cláusulas del convenio.
- b. La vigilancia del pactado.
- c. La resolución de cuantos asuntos y reclamaciones se sometan a su decisión con respecto a cualquier de las condiciones establecidas en este Convenio .

3.- La Comisión Paritaria se reunirá semestralmente o a instancia de parte. El Presidente convocará la reunión en un plazo máximo de 5 días hábiles a contar desde la recepción de la petición. La reunión se celebrará en un plazo máximo de 10 días hábiles. No se convocará una nueva reunión antes de 3 meses respecto de la anterior, salvo que se den circunstancias de especial urgencia.

4.- Para la válida constitución de la Comisión Paritaria y adopción de acuerdos, con carácter vinculante, se exigirá el régimen de mayorías establecido en el artículo 89.3 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, Y.T.).

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se someterán al procedimiento de conciliación y mediación establecido en el Acuerdo interprofesional gallego sobre procedimientos extrajudicial de solución de conflictos de trabajo.

5. Normas de funcionamiento:

- a. El secretario será el encargado de levantar acta de todas las reuniones que celebre esta Comisión, que deberá remitir a los asistentes en un plazo máximo de 15 días. Durante el plazo de 10 días se podrán formular los alegatos u observaciones que se estimen oportunas. El acta se someterá para su aprobación en la próxima sesión de la Comisión; resolviéndose, en su caso, los alegatos presentados.
- b. El acta contendrá la relación de asistentes, orden del día, fecha y hora de comienzo y finalización de la reunión, acuerdos adoptados, resultado de las votaciones, incidencias destacables, y todo aquello que algún miembro solicite que conste en el acta.

Una vez aprobada el acta será firmada por el secretario con el visto bueno del Presidente.

c. De los actas de las reuniones se entregará copia a todos los miembros del Comité y una copia será expuesta en el tablero de anuncios.

d. El secretario se encargará de llevar al día y custodiar el libro de actas.

6.- Se fuera necesario, se podrá contar con el asesoramiento técnico preciso, tanto por parte del consorcio como de los representantes de los/las trabajadores/las. Para esto, los representantes de la Administración y los miembros del Comité de Empresa podrán designar en la Comisión Paritaria como máximo un asesor por cada parte. Este asesoramiento no dará lugar a crédito horario.

7.- Los representantes de los trabajadores que participen en la Comisión Paritaria tendrán derecho a la una compensación máxima de 8 horas por cada una de las reuniones que realice dicho órgano, incluyendo el tiempo que se emplee en las reuniones preparatorias, así como el invertido en los desplazamientos.

Estas horas serán compensadas en tiempo, cuando su libranza no suponga reducir los servicios mínimos en el centro de trabajo del representante, dentro del correspondiente año natural, pudiendo acumularse. No obstante, si las reuniones se celebran en el mes de diciembre estas horas podrán ser compensadas en el mes de enero del año siguiente.

Este tiempo no podrá deducirse del crédito horario sindical que le es propio a los delegados.

Esta compensación horaria será comunicada al Jefe de la parque con la debida antelación, a los efectos de compaginar con las necesidades del servicio y no causar perjuicio en la gestión común.

8.- Se priorizará la celebración telemática de las reuniones de la Comisión Paritaria. De no resultar posible la celebración o participación por medios telemáticos, los/las representantes de los/las trabajadores/las tendrán derecho a la percepción de la correspondiente indemnización por gastos de desplazamiento, en los términos del Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razones del servicio, desde el parque de bomberos a lo que el representante este adscrito al lugar de la reunión.

CAPÍTULO III/III. Organización del trabajo

Artículo 7. Principios generales.

La organización del trabajo es facultad exclusiva del Consorcio, que la hará efectiva a través de sus órganos competentes, sin perjuicio de los derechos y facultades reconocidas a los trabajadores/las y a sus representantes legales en el Y.T. y en la Ley 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical y demás disposiciones legales.

Artículo 8. Clasificación profesional. Grupos profesionales.

El sistema de clasificación que se contempla en este convenio estructurará en grupos profesionales conforme a la Relación de Puestos de Trabajo.

Se establecen los siguientes grupos profesionales:

1.- Grupo I: Mandos.

Se refiere a los puestos de trabajo que, exigiendo un adecuado nivel de aptitud profesional, requieren el ejercicio normal y habitual de una función de mando y especial responsabilidad técnica o jerárquica sobre la actuación de otros puestos de trabajo, y cuyo cometido principal es la prestación del servicio de prevención, extinción de incendios y salvamento.

Este Grupo I subdivídese en las siguientes categorías de mandos:

1. Sargento/Jefe de parque-conductor /-a.

2. Cabo/Jefes de turno-conductor /-a.

2.- Grupo II/II: Bombero/a conductor/a

Son los demás puestos de trabajo que tienen como cometido principal la prestación del servicio de prevención, extinción de incendios y salvamento y no están incluidos en el Grupo I.

Al Grupo II/II le corresponde únicamente una categoría:

1. Bombero-conductor/-a (en adelante, bombero).

Artículo 9. Funciones

Las funciones de cada categoría quedan definidas en la Relación de Puestos de Trabajo del personal del Consorcio, como instrumento técnico de planificación y ordenación de los recursos humanos.

Artículo 10.- Dotaciones mínimas de personal por turno.

1. La dotación de trabajo para los parques de bomberos será de tres (3) efectivos por turno.

2. En el plazo de 9 meses, a partir de la entrada en vigor de este convenio, se promoverá la elaboración de procedimientos de trabajo conforme las medidas de seguridad que establece la legislación vigente, y que establecerán los nuevos mínimos por turno.

Una vez elaborados los procedimientos de trabajo, se atenderá a las dotaciones mínimas que dichos procedimientos recojan.

CAPÍTULO IV/IV. Acceso, Movilidad y Promoción

Artículo 11.- Selección de personal

1. Las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso serán objeto de Oferta de Empleo Público, mediante procedimientos en los que se garantice los principios de igualdad, mérito y capacidad, publicidad y transparencia.

2. El sistema aplicable a la selección del personal laboral fijo que preste servicios operativos de prevención, extinción de incendios y salvamento será el oposición o concurso-oposición, con las características establecidas por la legislación que resulte de aplicación.

3. Será objeto de negociación en la Mesa General de Negociación los criterios generales sobre ofertas de empleo y los criterios generales en materia de acceso y provisión.

Artículo 12.- Toma de posesión y período de prueba.

1. Finalizado el correspondiente proceso de selección el personal nominado fijo del Consorcio y adjudicatario de sus respectivos puestos de trabajo dispondrá del plazo de un mes para formalizar el contrato de trabajo y tomar posesión de su destino.

2. Los modelos de contrato se ajustarán a la legislación vigente.

3. El período de prueba será de dos meses. Durante el período de prueba el/a trabajador/la tendrá los mismos derechos y deberes que el personal laboral fijo del plantel de su misma categoría profesional, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que se podrá producir por petición de cualquier de las partes durante su transcurso. Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guardia con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género que afecten a la persona trabajadora durante este período, interrumpen el cómputo del mismo.

En caso de que no se supere el período de prueba la Administración se lo notificará al/a la trabajador/a por escrito motivado, dando conocimiento al Comité de Empresa. La rescisión durante este período no dará derecho a indemnización alguna.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a efectos de la antigüedad.

Artículo 13.- Bolsas de Trabajo.

Podrán crearse bolsas de trabajo temporal bien a partir de procesos de selección de personal laboral fijo del ámbito de este convenio y de la misma clasificación profesional, bien mediante convocatoria pública al efecto. En este último supuesto, se podrán realizar convocatorias cuando las existentes no cuenten con un número suficiente de candidatos/las o porque no existan bolsas para una determinada categoría. Este tipo de bolsas podrán ser subsidiarias a lo que existan para poder contar con un mayor número de candidatos.

Los procedimientos de selección de las bolsas de trabajo temporal serán negociados con la Mesa General de negociación, estableciendo unos criterios generales válidos para cualquier necesidad de personal.

A efectos de negociación, publicidad y desarrollo de las bases para los procesos selectivos de las bolsas de trabajo, se estará al dispuesto en la normativa vigente.

La contratación a través de este procedimiento se realizará según el orden de prelación establecido en función de la puntuación obtenida en el proceso de selección.

Artículo 14.- Movilidad funcional.

La movilidad funcional del personal garantizará un servicio racional y acorde con su labor de intervención en emergencias. Para eso se establecen siguientes particularidades:

1.- La movilidad funcional respetará en todo caso el previsto en el artículo 39 del Y.T.

No obstante, el encargo de funciones superiores a las del grupo profesional o categoría nunca generará ningún derecho de reclamación sobre la dicha categoría, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente, durante el desempeño de las mismas.

2.- La administración regulará los procedimientos a través de los cuáles se articulará esta movilidad en base a los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad.

Artículo 15.- Movilidad geográfica

La movilidad geográfica respetará en todo caso el previsto en los artículos 40 y 41 del Y.T.

La compensación por traslado comprenderá, tanto los gastos propios como los de los familiares a su cargo que efectivamente se trasladen, y será de una mensualidad.

Artículo 16.- Movilidad entre parques.

Con independencia del establecido en el artículo 40 del Y.T., no tendrá la consideración de movilidad geográfica el hecho de que el Consorcio asigne a un trabajador, de forma puntual y no continuada, la realización de su guardia en un centro diferente al propio, para cubrir la ausencia de otro empleado o cualquier otra necesidad que estime la dirección, siempre que esté relacionado con el servicio.

Para que se produzca esta movilidad entre parques tendrán que darse las siguientes premisas:

- Que el trabajador esté prestando servicios en su turno de trabajo fijado en el calendario laboral.
- El Consorcio aplicará criterios racionales para decidir que trabajador movilizará, salvo que exista voluntariedad por parte de algún empleado.
- El Consorcio cuenta con entera libertad organizativa para dotar al trabajador de un medio de transporte o compensarle económicamente por los gastos de desplazamiento, en función del kilometraje que se retribuirá de conformidad con el establecido en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio o normativa que lo sustituya.
- El comienzo y el fin de la jornada del trabajador movilizado será en su centro de trabajo habitual.

El Consorcio dispondrá de las herramientas necesarias para poder cubrir las ausencias conocidas (bajas laborales, permisos, etc.) con la antelación necesaria para no tener que usar esta medida con el fin de no reducir los turnos de otros parques para dar cobertura a la necesidad de cubrir los servicios mínimos correspondientes en cada parque, quedando así esta medida como última alternativa utilizada para dar cobertura a este tipo de ausencias imprevistas.

La tabla de kilómetros y tiempos se incluye en el anexo II/II.

Artículo 17.- Concurso de traslados

1. El concurso de traslados es el procedimiento común de provisión de puestos de trabajo vacantes mediante movilidad del personal laboral fijo que preste servicios operativos de prevención, extinción de incendios y salvamento, que consiste en su adjudicación previa valoración de los méritos de las personas participantes.

2. Los puestos a convocar serán aquellos puestos de trabajo vacantes, de necesaria provisión y dotados orzamentariamente, excepto los que no se estime conveniente incluir por necesidades organizativas. Además, no serán objeto de convocatoria los puestos que estén sujetos a reserva o estén incluidos en otros procedimientos de selección o provisión.

3. La periodicidad de estas convocatorias, si se dan las condiciones señaladas en el punto anterior, será cada dos años y en las mismas se garantizará el cumplimiento de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como los de publicidad y transparencia. La provisión de puestos de trabajo mediante este sistema se realizará luego de convocatoria pública en la que, entre otros extremos, se hará constar:

- Vacantes que se oferten y requisitos para su desarrollo.
- Baremo de méritos aplicable a cada convocatoria que se negociará en la Mesa General de Negociación.
- Requisitos que deben reunir los/las interesados/las.
- Plazos de presentación de instancias.

En todo caso, en estos concursos podrá participar el personal laboral fijo incluido en el ámbito de aplicación de este convenio, siempre que cumplan tanto los requisitos de la convocatoria y los específicos de los puestos de trabajo objeto de la convocatoria, como los derivados de la aplicación del presente convenio.

4. Para poder participar en el concurso de traslados el personal laboral fijo interesado deberá haber permanecido en el último puesto obtenido con carácter definitivo un mínimo de dos años.

Tendrán carácter definitivo a los efectos de participación en este concurso los destinos obtenidos tras la:

- superación del correspondiente proceso selectivo, computando desde la fecha de la formalización del contrato
- subrogación del personal de intervención, derivado de la sucesión de empresas del artículo 44 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, computando desde la fecha del acuerdo plenario.
- resolución que motivó el anterior traslado derivado de concurso, computado desde la fecha de la resolución.

Artículo 18.- Promoción interna.

1.- La promoción interna, parte fundamental de la promoción profesional, supone la posibilidad que tienen los/las trabajadores/las que cumplan los requisitos para ascender desde una categoría inferior a una superior tras superar las pruebas establecidas al efecto, mediante procesos selectivos que garanticen el cumplimiento de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como los de publicidad y transparencia.

2.- En todo caso, en las convocatorias de pruebas selectivas para el acceso a la condición de personal laboral fijo regulado en este convenio, el Consorcio se compromete a reservar para promoción interna el número máximo de plazas que permita la normativa vigente .

3. Para poder participar en los procedimientos de promoción interna los interesados deberán cumplir los requisitos exigidos por la legislación vigente.

4. Las vacantes no cubiertas por este turno se acumularán al turno de acceso libre.

Artículo 19.- Permutas.

1. Pueden autorizarse permutas de puestos de trabajo entre personal de la misma categoría de los distintos parques de bomberos dependientes de este Consorcio, siempre que concurren estas circunstancias:

a) Que las personas que pretendan permutar hayan prestado un mínimo de un año de servicios efectivos como personal laboral fijo del Consorcio, computando desde la fecha de la formalización del contrato o del acuerdo plenario de la declaración de cambio de cualificación jurídica de la naturaleza de la relación laboral del personal que fue subrogado como fijo.

b) Que las personas que pretenden la permuta les falten más de un año para cumplir la edad de jubilación.

2. Las permutas de puestos de trabajo contempladas en este artículo se autorizarán por el órgano que ostenta la jefatura de personal, previo informe de la jefatura de parque y de la Gerencia.

3. El personal a lo que le fuera autorizada una permuta de puestos de trabajo quedará sometido al siguiente régimen:

a) Deberán permanecer en el puesto permutado obtenido por permuta un mínimo de dos años para poder participar en los concursos de provisión de puestos de trabajo.

b) En el plazo de cinco años a partir de la autorización de la permuta no se autorizará otra a ninguna de las personas interesadas.

4. El consorcio regulará los procedimientos a través de los cuales se articulará estas permutas en base a los principios de publicidad e igualdad.

CAPÍTULO V/V. Jornada y horario de trabajo

Artículo 20.- Jornada y horarios.

1. La jornada común de trabajo para las categorías de bombero, jefes de turno y jefe de parque será de 1.642 horas anuales, repartidas a lo largo del año natural de la siguiente manera:

- Para todas las categorías: 34 horas para formación obligatoria que podrán fraccionarse en 4 jornadas de 8 horas y 30 minutos.
- Para jefes de turno/cabos y bomberos: 67 guardias presenciales de 24 horas no fraccionables, en horario de 9:00 horas a 9:00 horas del día siguiente.
- Para jefes de parque/sargentos: Jornada común presencial de lunes a viernes de 8:30 a 13:30 horas y como máximo 2.600 horas en régimen no presencial, recogidas en el cadrante, con una equivalencia de 6,5 horas por cada hora presencial.

El Consorcio elaborará su calendario.

2. En la primera quincena del mes de noviembre del año anterior se confeccionará el correspondiente cuadrante horario de turnos anual, la cual será consultado con los trabajadores/las para su valoración durante la segunda quincena del mes de noviembre. El cuadrante definitivo se publicará durante la primera quincena del mes de diciembre del año anterior. Una vez publicado, se considerará como definitivo a todos los efectos. El cuadrante de jefes de turno y bomberos/las contemplará la distribución de 1.608 horas anuales para cada trabajador conforme al recogido en el apartado primero de este artículo.

Artículo 21.- Pacto de distribución irregular de la jornada.

Con un aviso mínimo de 5 días de antelación será de obligado cumplimiento para el trabajador las siguientes modificaciones de la jornada:

- Año 2.025.- Tres (3) jornadas de trabajo completas, no fraccionables, en los días que determine el consorcio.
- Año 2.026.- Dos (2) jornadas completas, no fraccionables, de trabajo.
- Año 2.027.- Una (1) jornada completa, no fraccionable.
- Año 2.028.- Perderá vigencia este pacto no pudiendo aplicarse esta modalidad de Distribución Irregular de la Jornada.

Estas jornadas se dedicarán para reforzar los turnos de trabajo de los parques y nunca para completar las dotaciones mínimas establecidas del cadrante inicial del año en curso.

La distribución irregular de la jornada contemplada en este artículo en ningún caso será utilizada para la cobertura sistemática de ausencias y necesidades estructurales del servicio, tales como bajas laborales de larga duración, permisos y licencias .

Artículo 22.- Cambios de turno.

1.- Los trabajadores/las podrán, solicitar el que se ven denominando "cambios de turno", en el que un trabajador acuerda con otro el intercambio de los turnos completos, debiéndose respetar en todo caso la legislación vigente en cuanto a tiempos de trabajo y descansos y cumplirse las siguientes premisas:

- a. No se podrán doblar turnos.
- b. Los cambios de turno serán por jornadas completas.
- c. En el formulario de registro de cambio de turno se reflejarán las fechas y horas de cambio y de devolución, así como se identificará a los trabajadores/las implicados. En caso de que no se conozca la fecha y/u horas de devolución, se registrará siempre como "pendiente de devolución", debiendo materializarse la devolución siempre dentro del mismo año natural.
- d. La comunicación del cambio de turno se hará a través del procedimiento que establezca el Consorcio. Se entenderá autorizado salvo causas justificadas y motivadas debiendo contar con el visto bueno del jefe de parque.
- e. Los cambios de turno serán siempre entre el personal de la misma categoría.

También será posible el cambio de turno en los siguientes supuestos:

- Entre jefe de turno y bombero ando el jefe de turno actúe en la guardia como bombero-conductor
- Entre jefe de turno y bombero, siempre y cuando el bombero había tenido asignadas funciones de superior categoría con anterioridad, para ese turno.

2.- Los cambios de turno deberán quedar regularizados (compensados) la fecha 31 de diciembre de cada año, salvo pacto entre Consorcio y trabajador, debiendo en este supuesto compensarse en los primeros 15 días del año siguiente.

Artículo 23.- Control horario.

El cumplimiento de la jornada y horario de trabajo se verificará mediante los mecanismos de control que el Consorcio implante en los diferentes centros de trabajo.

Artículo 24.- Vacaciones.

1.- En lo tocante a vacaciones anuales se cumplirá como mínimo el establecido en el artículo 38 del Y.T.

2.- Las vacaciones serán solicitadas en la primera quincena del mes de noviembre para poder integrarlas en el cuadrante anual del año siguiente conforme a recogido en el artículo 20.2 de este convenio.

Todos los trabajadores tienen derecho a 30 días de vacaciones al año, en dos períodos de 15 días. En todo caso, los días de vacaciones solicitados por cada trabajador deberán figurar en los cuadrantes anuales, a efectos de conocer los días exactos de disfrute vacacional de cada empleado.

3.- Se podrán realizar cambios de vacaciones entre los trabajadores una vez iniciado el año natural, para una misma categoría y centro de trabajo mediante acuerdo por escrito entre ambos, y siempre y cuando no modifique el cuadrante de turnos y que se cumplan las mismas premisas que para la elección de vacaciones y en el computo de horas anual.

4.- La distribución de las vacaciones se ajustará al siguiente:

- a) Al confeccionar el cuadrante anual no se adjudicará turno de guardia en la jornada previa al inicio del período de vacaciones.
- b) No podrán coincidir dos o más jefes de turno en períodos vacacionales por parque.
- c) No podrán coincidir tres o más bomberos/las en períodos vacacionales por parque.

Cuando las situaciones de nacimiento, cuidado de menor, incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural a lo que correspondan o, una vez iniciado el período vacacional, sobreviniera una de las dichas situaciones, el período vacacional se podrá disfrutar aunque terminara el año natural a lo que correspondan y siempre que no transcurrieran más de dieciocho meses a partir del final del año en que se originaron.

CAPÍTULO VI/VI. Condiciones económicas

Artículo 25.- Estructura del salario.

1. La estructura retributiva del personal acogido a este convenio quietará asimilada a la estructura retributiva del personal funcionario en los términos de la legislación vigente y será retribuido por los conceptos y cuantías reflejadas en la Relación de Puestos de Trabajo del Consorcio en concordancia con las respectivas leyes de Presupuestos Generales del Estado; estando constituidas por:

Retribuciones básicas:

- a) Sueldo, que corresponde al índice de proporcionalidad asignado a cada categoría profesional.
- b) Trienios, consiste en una cantidad igual para cada categoría, por cada tres años de servicios como empleado público, en los términos de la legislación vigente en cuanto al reconocimiento de servicios en las AAPP.
- c) Pagas extraordinarias, que serán de dos al año, una en el mes de junio y otra en el mes de diciembre, y que se devengarán de acuerdo con el previsto en el artículo 33 de la Ley 33/1987, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1988. Cada una de dichas pagas incluirá las cuantías de sueldo y trienios fijados de acuerdo con la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado y del complemento de destino mensual que se perciba.

Retribuciones complementarias:

- a) El complemento de destino correspondiente al nivel del puesto que se desarrolle.
- b) El complemento específico, destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad .

El complemento específico anual se percibirá en catorce pagas iguales de las que doce serán de percepción mensual y dos adicionales, del mismo importe que una mensual, en los meses de junio y diciembre, respectivamente.

2. En todo caso, durante la vigencia de este convenio los conceptos retributivos y las cuantías de las retribuciones básicas y complementarias señaladas serán las que determinen las respectivas leyes de Presupuestos Generales del Estado o legislación concordante.

3. El pago del salario se efectuará antes del último día hábil de cada mes. El Consorcio hará efectivo el pago de haber por transferencia bancaria.

El trabajador recibirá copia de la nómina, en modelo oficial o modelo autorizado, en el que se recogerán íntegramente la totalidad de las cantidades devengadas y los descuentos legales que tengan lugar.

Artículo 26.- Complemento personal transitorio.

Para garantizar los derechos económicos adquiridos en concepto de antigüedad del personal subrogado por el Consorcio, en virtud del acuerdo del Pleno del Consorcio de fecha 23 de mayo de 2024, y que resultan afectados por la nueva estructura retributiva regulada en el presente convenio, se establece un complemento personal transitorio en la cuantía que cada trabajador venía percibiendo por este concepto la fecha de la entrada en vigor de este convenio.

El tiempo sobrante desde el cumplimiento del último trienio considerado en este complemento será computado a los efectos del cumplimiento de trienio, en los términos definidos en el artículo precedente.

Artículo 27.- Horas extraordinarias.

1.- Tendrán carácter de horas extraordinarias aquellas que se realicen por encima de la jornada laboral común, realizándose única y exclusivamente cuando sean imprescindibles para el buen funcionamiento de los servicios.

2.- Podrán realizarse horas extraordinarias por algún de los siguientes motivos:

- a. Horas no estructurales. Se entiende por horas no estructurales aquellas destinadas a realizar refuerzos de plantel para atender refuerzos fuera de parque. La realización de estas horas tiene carácter voluntario.
- b. Horas de fuerza mayor. Tendrán esta consideración las que vengan exigidas por la necesidad de llevar a cabo actuaciones de prevención e intervenciones en la extinción de incendios, salvamento y protección civil o de reparación de siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes. Estas horas serán de realización obligatoria.

También tendrán carácter obligatorio aquellas horas que correspondan con la prolongación del turno cuando el final de la jornada coincida con una intervención en curso.

c. Horas estructurales. Serán de carácter voluntario, en el caso de no tener respuesta serán de carácter forzosa, cuando deriven de ausencias imprevistas, u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, dirigidas a cubrir la dotación mínima establecida por parque.

Asimismo serán obligatorias las horas de espera por el relieve entrante ante una ausencia imprevista y únicamente cuando sea para cubrir la dotación mínima de personal establecida.

3.- Se establece, por cada categoría profesional el siguiente valor unificado de hora extra: bombero-conductor 25,00 €, jefe de turno/cabo 27,00 € y jefe de parque/sargento 30,00 €.

Para la prestación de la atención de emergencias que precisen de una prolongación de la jornada mediante la realización de horas extraordinarias no estructurales o de fuerza mayor, dichas horas no serán fraccionables y se abonarán redondeándolas siempre por exceso, en tramos de media hora.

4.- Para las horas extraordinarias no estructurales o de fuerza mayor se movilizará por un mínimo de 4 horas.

5.- Los jefes de parque/sargentos, de tenerse que movilizar a una intervención el tiempo empleado computaría cómo horas extraordinarias.

6. El cómputo de las horas extraordinarias será desde la llegada hasta la salida del parque de adscripción.

Artículo 28.- Gratificaciones extraordinarias por festivos especiales.

Los/las trabajador/anas que presten servicios en la guardias de los días 24 y 31 de diciembre percibirán un incentivo no consolidable de cien euros (100,00 €) por cada una de esas jornadas en las que efectivamente se preste servicios. Estas cuantías están sujetas al incremento de retribuciones fijadas por el Estado.

Artículo 29.- Complemento por incapacidad temporal.

1.- En caso de incapacidad temporal de un/una trabajador/a, derivada tanto de contingencias profesionales (enfermedad profesional o accidente laboral) como de contingencias comunes, y siempre que medie parte oficial de baja médica, las prestaciones a cargo de la entidad gestora serán complementadas por el Consorcio hasta el 100% de las retribuciones fijas del mes de inicio de la incapacidad temporal.

2.- El tiempo en situación de incapacidad temporal se había computado en todo momento a efectos de antigüedad y garantizará, en su caso, la actualización de trienios, así como de otros conceptos que afecten a la base de cotización.

3.- La coincidencia del alta médica con una jornada en la que un trabajador había tenido asignada una guardia de 24 horas, no supondrá la reincorporación de dicho trabajador a esa guardia ni a ninguna fracción de la misma, debiendo reincorporarse al servicio en la siguiente guardia asignada.

Artículo 30.- Compensaciones por mantenimiento, alojamiento y desplazamientos.

En concepto de dietas el Consorcio abonará a los trabajadores el importe que aplique el recogido en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio, con las correspondientes actualizaciones. Entendiendo que cualquier gasto de esta naturaleza dentro de una guardia común no tiene cabida, quedando establecida para casos extraordinarios y excepcionales autorizados por el Consorcio.

Artículo 31.- Anticipos.

Los/a las trabajadores/las afectados/las por este Convenio podrán solicitar anticipos de hasta un límite máximo de 1.000 €, especificando el motivo de la solicitud.

El reintegro de los anticipos se efectuará en tantas mensualidades cómo haga constar el trabajador en su solicitud, hasta un límite máximo de 10 meses, por cantidad fija e igual cada mes o variable siempre que sea de mayor a menor.

Los anticipos se solicitarán mediante escrito cursado según el procedimiento establecido, y tendrán cómo límite la disponibilidad de 7.000 € para todos los parques, establecido cómo límite presupuestario por este concepto. El que supone un máximo de 1.000 € por parque, ampliable se había habido mas parques.

No podrá solicitarse otro anticipo hasta transcurrido un plazo de tiempo mínimo de 24 meses desde la concesión del anticipo anterior, por trabajador.

El orden de preferencia para su concesión será el riguroso orden de entrada de la solicitud, en el registro general del Consorcio.

Para la concesión de anticipos y cálculos de plazos de amortización se tendrán en cuenta las mensualidades que le falten al interesado para su jubilación forzosa, ya que aquellos no podrán superar el número de estas; así como la tramitación de expedientes disciplinarios por faltas que puedan llevar inherente la sanción de suspensión de empleo y sueldo.

CAPÍTULO VII/VII. Mejora de las condiciones sociales

Artículo 32.- Mejoras sociales.

El Consorcio se destinará un importe de 1.000,00 euros anuales por cada parque de bomberos para ayudas sociales, que se distribuirán en atención a los criterios que se determinen por el Consorcio previa negociación con el Comité de Empresa.

Esta cuantía anual será revisable al finalizar cada año en atención a la tasa de absentismo de cada parque.

CAPÍTULO VIII/VIII. Licencias, permisos, suspensión y extinción del contrato

Artículo 33.- Permisos con pleno derecho la retribución

1.- En materia de permisos con pleno derecho la retribución se estará al dispuesto en el artículo 37.3 del Y.T., excepto en materia en materia de permisos de nacimiento, adopción, del progenitor diferente de la madre biológica y lactancia, que se estará al dispuesto en la Ley 2/2015, de 29 de abril, de empleo público de Galicia (LEPG).

A mayores se concederá el permiso de días por asuntos particulares y por matrimonio de familiares.

2.- La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con pleno derecho la remuneración, por algún de los motivos y por el tiempo siguiente:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.

Este período podrá acumularse al período vacacional.

El disfrute de este permiso quedará supeditado a la aportación de la correspondiente documentación justificativa que a continuación se refleja, sin perjuicio de la aportación de otra documentación requerida y considerada necesaria por los órganos competentes para acreditar el hecho causante:

- Fotocopia compulsada del libro de familia o de la inscripción registral correspondiente.

2. Cinco días por accidente o enfermedad graves (Anexo III/III y Real 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y el desarrollo en el sistema de la Seguridad Social de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, para las no previstas en el ANEXO III/III), 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.

El disfrute del permiso de cinco días hábiles, se realizará de manera consecutiva e ininterrumpida.

El disfrute de este permiso quedará supeditado a la aportación de la correspondiente documentación justificativa que a continuación se refleja, sin perjuicio de la aportación de otra documentación requerida y considerada necesaria por los órganos competentes para acreditar el hecho causante:

- Documento justificativo del accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del familiar.

- El grado de parentesco y la relación familiar se acreditará con el libro o libros de familia, o documento que lo sustituya, certificación del Registro Civil, o bien con la inscripción en cualquier registro público que acredite el hecho causante.

En todos los casos, se computará el día del hecho causante únicamente cuando la persona no preste servicios ese día y le correspondiera prestarlos.

Si durante el disfrute de este permiso sobreviene el fallecimiento del/de la familiar, se suspenderá el permiso que venía disfrutando y se iniciará el cómputo del permiso del apartado siguiente.

3. Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

Los cabos/ jefe de turno y bomberos, excepcionalmente, disfrutarán de un turno cuando el trabajador había tenido que prestar servicios en el día en el que se genere el hecho causante o en los dos siguientes. Había sido de este supuesto se aplicará el establecido con carácter general, sin perjuicio de la adaptación por la especificidad de su jornada.

En los casos de fallecimiento, los días en que se haga uso de este permiso deberán ser consecutivos e inmediatamente posteriores al hecho que genera el derecho a él.

El disfrute de este permiso quedará supeditado a la aportación de la correspondiente documentación justificativa que a continuación se refleja, sin perjuicio de la aportación de otra documentación requerida y considerada necesaria por los órganos competentes para acreditar el hecho causante:

- Documento justificativo del fallecimiento.

- El grado de parentesco y la relación familiar se acreditará con el libro o libros de familia, o documento que lo sustituya, certificación del Registro Civil, o bien con la inscripción en cualquier registro público que acredite el hecho causante.

4. Un día por traslado del domicilio habitual. Se justificará mediante documento acreditativo de cambio efectivo de domicilio.
5. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá el consorcio pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1. del Y.T.

En caso de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en el consorcio.

6. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
7. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guardia con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

El disfrute de este permiso quedará supeditado a la aportación de la correspondiente documentación justificativa que a continuación se refleja, sin perjuicio de la aportación de otra documentación requerida y considerada necesaria por los órganos competentes para acreditar el hecho causante:

- Documento justificativo de la realización de exámenes prenatales y de las técnicas de preparación al parto dentro de la jornada laboral, y documento de asistencia.

8. En los casos de parto, la madre trabajadora tiene derecho a un permiso retribuido de veintidós semanas, de las cuáles las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpidas.

La duración del permiso previsto en este artículo se ampliará en los casos y por los períodos que a continuación se determinan:

- a) Discapacidad del hijo o hija, dos semanas más, una para cada uno de los progenitores.
- b) Partos múltiples, dos semanas más para cada hijo para partir del segundo, una para cada uno de los progenitores.
- c) Partos prematuros y aquellos en los cuáles, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, hasta un máximo de trece semanas adicionales.

En caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevar a cabo, la voluntad de aquellos, de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla los doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un previo aviso de por lo menos 15 días y se realizará por semanas completas.

En los casos de fallecimiento de la madre, el ejercicio del derecho al permiso previsto en este artículo corresponderá al otro progenitor, descontándose, en su caso, el período de duración del permiso consumido por la madre fallecida.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el período de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Del permiso previsto en este artículo se puede hacer uso a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan y en los términos que reglamentariamente se determinen.

Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en cursos de formación que convoque la Administración.

A efectos del dispuesto en este artículo, el término de madre incluye también a las personas transxestantes.

El disfrute de este permiso quedará supeditado a la aportación de la correspondiente documentación justificativa que a continuación se refleja, sin perjuicio de la aportación de otra documentación requerida y considerada necesaria por los órganos competentes para acreditar el hecho causante:

- Certificado médico oficial, certificado del nacimiento del Registro Civil o presentación del libro de familia, que acredite la fecha en que se produjo el nacimiento. Se el inicio del permiso se produce antes del parto, junto con la solicitud correspondiente se presentará el documento justificativo de encontrarse en el período de diez semanas anteriores al parto.

9. En los casos de adopción, guardia con fines de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, el trabajador tiene derecho a un permiso retribuido de veintidós semanas. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de manera obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guardia con fines de adopción o de acogimiento.

La duración del permiso previsto en este artículo se ampliará en los casos y por los períodos que a continuación se determinan:

a) Discapacidad del menor adoptado o acogido, dos semanas más, una para cada uno de los progenitores.

b) Adopción, guardia con fines de adopción o acogimiento múltiple, dos semanas más por cada menor adoptado o acogido a partir del segundo, una para cada uno de los progenitores.

En caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevar a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante hasta que el hijo o hija cumpla los doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, previo aviso de por lo menos 15 días y se realizará por semanas completas.

Del permiso previsto en este artículo puede hacerse uso a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan y en los términos que reglamentariamente se determinen.

Durante el disfrute del permiso previsto en este artículo el trabajador podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración pública.

Los supuestos de adopción, guardia con fines de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, recogidos en este artículo son los que así se establezcan en la normativa aplicable en la Comunidad Autónoma de Galicia, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

El trabajador tendrá derecho al permiso por el tiempo indispensable para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

En los casos de adopción o acogimiento internacionales, el trabajador tiene derecho, se fuera necesario el desplazamiento previo al país de origen del menor, a un permiso de hasta tres meses de duración, fraccionables la elección de la persona titular del derecho, y durante los cuáles se percibirán exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del previsto en el número anterior, en los casos recogidos en este artículo, el permiso de adopción, guardia con fines de adopción o acogimiento puede iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

El disfrute de este permiso quedará supeditado a la aportación de la correspondiente documentación justificativa que a continuación se refleja, sin perjuicio de la aportación de otra documentación requerida y considerada necesaria por los órganos competentes para acreditar el hecho causante:

- Resolución administrativa o judicial de la adopción o de la acogida, en la cuál conste, en su caso, el carácter internacional de la adopción o de la acogida.

- En caso de que el permiso se amplíe por discapacidad de la/del niña/el adoptada/el o acogida/el: documento médico acreditativo de la dicha discapacidad.

- Se la adopción es internacional, junto con la solicitud se presentará documentación oficial acreditativa de la tramitación de la dicha adopción, con el objeto de autorizar el inicio del permiso con anterioridad a la fecha en que esta se produzca. Posteriormente, deberá presentarse a correspondiente resolución judicial de adopción.

10. En los casos de nacimiento, acogimiento, guardia con fines de adopción o adopción de un hijo o hija, el trabajador que no esté disfrutando del permiso por parto, acogimiento, guardia con fines de adopción o adopción previsto en este convenio tiene derecho a un permiso retribuido de dieciséis semanas, de las cuáles las seis semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio.

Este permiso se ampliará en dos semanas más, una para cada uno de los progenitores, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija, y por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento,

adopción, guardia con fines de adopción o acogimiento múltiples, a disfrutar a partir de la fecha del nacimiento, o de la decisión administrativa de acogimiento o de guardia con fines de adopción o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso podrá ser distribuido por el progenitor que vaya a disfrutar del mismo, siempre que las seis primeras semanas sean ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, o de la decisión administrativa de guardia con fines de adopción o acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

En caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o hija cumpla los doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un previo aviso de por lo menos 15 días y se realizará por semanas completas.

En caso de que se optara por el disfrute del presente permiso con posterioridad a la semana dieciséis del permiso por nacimiento, se el progenitor que disfruta de este último permiso solicitara la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo menor de doce meses en jornadas completas del permiso de lactancia, será a la finalización de ese período cuando se dará inicio al cómputo de las diez semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el período de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el disfrute de este permiso, transcurridas las seis primeras semanas ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

El permiso previsto en este apartado es independiente del uso compartido del permiso por parto o por adopción, guardia con fines de adopción o acogimiento.

El trabajador que esté disfrutando del permiso por parto o por adopción, guardia con fines de adopción o acogimiento puede hacer uso del permiso previsto en este artículo inmediatamente a continuación de la finalización del período de duración de aquel en los siguientes supuestos:

- a) Cuando la persona titular del derecho falleciera antes de la utilización íntegra del permiso.
- b) Se la filiación del otro progenitor no está determinada.
- c) Cuando en resolución judicial dictada en proceso de nulidad, separación o divorcio, iniciado antes de la utilización del permiso, le reconozca a la persona que esté disfrutando del mismo a guardia del hijo o de la hija.

Del permiso previsto en este apartado puede hacerse uso a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan y en los términos que reglamentariamente se determinen.

El disfrute de este permiso quedará supeditado a la aportación de la correspondiente documentación justificativa que a continuación se refleja, sin perjuicio de la aportación de otra documentación requerida y considerada necesaria por los órganos competentes para acreditar el hecho causante:

- Libro de familia, o inscripción del nacimiento en el Registro Civil o certificación de la inscripción en el Registro.

11. Por lactancia de un hijo menor de doce meses, el trabajador tendrá derecho a una hora de ausencia del puesto de trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá ser sustituido por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad.

El permiso recogido en este precepto constituye un derecho individual de los trabajadores, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

En los supuestos de adopción, guardia con fines de adopción o acogimiento, el derecho al permiso por lactancia puede ejercerse durante el año siguiente a la efectividad de la resolución judicial o administrativa de adopción, guardia con fines de adopción o acogimiento, siempre que en el momento de esa efectividad el menor no cumpliera los doce meses.

Se podrá solicitar el relevo del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guardia con fines de adopción, acogimiento o del progenitor diferente

de la madre biológica respectivo, o una vez que, desde el nacimiento del menor, transcurriera un tiempo equivalente a lo que comprenden los citados permisos.

En los supuestos de parto, adopción, guardia con fines de adopción o acogimiento múltiple, la duración del permiso por lactancia se incrementará en proporción al número de hijos.

El disfrute de este permiso quedará supeditado a la aportación de la correspondiente documentación justificativa que a continuación se refleja, sin perjuicio de la aportación de otra documentación requerida y considerada necesaria por los órganos competentes para acreditar el hecho causante:

- De forma simultánea a la solicitud del permiso el personal deberá acreditar documentalmente la fecha de nacimiento de la/del hija/el mediante la presentación de la fotocopia del libro de familia, o inscripción del nacimiento en el Registro Civil; además, se deberá justificar documentalmente que el otro progenitor no disfruta a su vez del citado permiso.

12. Quien por razones de guardia legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la merma proporcional del salario entre, por lo menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la merma proporcional del salario de, por lo menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave (Anexo V/V), que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud o órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guardia con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guardia con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, se se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

Con todo, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave fuera diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

Esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas, en el caso de trabajadores con jornadas especiales.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada cuando sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. Con todo, si dos o más trabajadores del consorcio generaran este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento del Consorcio, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso el Consorcio ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

El disfrute de este permiso quedará supeditado a la aportación de la correspondiente documentación justificativa que a continuación se refleja, sin perjuicio de la aportación de otra documentación requerida y considerada necesaria por los órganos competentes para acreditar el hecho causante:

- Documento legal acreditativo de la guardia legal, así como, en su caso, de la edad, discapacidad o especial dedicación que requiera la persona en cuestión.

- Informe médico del menor, libro de familia o inscripción del nacimiento en el Registro Civil o certificación de la inscripción en el Registro, de ser el caso, documentación acreditativa del acogimiento o adopción, vida laboral del otro progenitor que acredite su condición de asalariado, certificado que acredite que el otro progenitor del menor no cobra sus retribuciones íntegras en virtud de esta reducción o cómo beneficiario de la prestación establecida para este fin en el régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación.

13. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, de violencia sexual o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con merma proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en el consorcio. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Para el ejercicio de este derecho atardecer de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

El disfrute de este permiso quedará supeditado a la aportación de la correspondiente documentación justificativa que a continuación se refleja, sin perjuicio de la aportación de otra documentación requerida y considerada necesaria por los órganos competentes para acreditar el hecho causante:

- Se acreditará mediante cualquier de las fórmulas señaladas en el artículo 5 de la Ley 11/2007, de 27 de julio, para la prevención y el tratamiento integral de la violencia de género.

14. - La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme al establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre el consorcio y la representación legal de las personas trabajadoras acercando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

15. - Por asuntos particulares, seis días hábiles al año no fraccionables.

Los jefes de turno/cabos y bomberos dos turnos de 24 horas no fraccionables.

La concesión de este permiso queda condicionado a las necesidades del servicio.

16. - El trabajador tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes oficiales, durante el tiempo de su celebración y desplazamientos, siempre que la fecha del examen coincida con la guardia que el solicitante había debido inicialmente realizar por cuadrante, y que esta no sea fruto de un cambio.

El disfrute de este permiso quedará supeditado a la aportación de la correspondiente documentación justificativa que a continuación se refleja, sin perjuicio de la aportación de otra documentación requerida y considerada necesaria por los órganos competentes para acreditar el hecho causante:

- Documento acreditativo de la asistencia a la prueba de aptitud, al examen final o a la prueba de acceso o ingreso en la función pública, en el cuál conste lugar, fecha, hora del examen y centro de realización de las dichas pruebas.

La concesión de permisos retribuidos del presente Convenio, tendrá a correspondiente adecuación a las jornadas del personal de intervención del Consorcio, teniendo derecho al mismo permiso en su equivalente en horas, de forma que un día de permiso retribuido para el resto de personal generará un disfrute de 8 horas de permiso retribuido para el bombero conductor y cabo-jefe turno.

17. Una guardia por matrimonio de padres, hermanos o hermanas e hijos, siempre que coincida con el día de la celebración, cuando la fecha coincida con la guardia que el solicitante había debido inicialmente realizar por cuadrante, y que esta no sea fruto de un cambio.

18. Para asistir la consulta médica de una especialidad (todas excepto medicina de familia), el tiempo imprescindible dentro de la guardia siempre que se trate de una consulta en la sanidad pública.

3.- La concesión de permisos retribuidos contemplados en el convenio, que en cada momento esté vigente, tendrá a correspondiente adecuación a las jornadas del personal del servicio de prevención y extinción de

incendios, teniendo derecho al mismo permiso en su equivalente en horas, de forma que un día de permiso retribuido para el resto de personal generará un disfrute de 8 horas de permiso retribuido para el bombero-conductor y cabo-jefe de turno.

Artículo 34.- Licencias no retribuidas.

El personal del Consorcio que lleve un mínimo de un año de servicio efectivo y continuado tendrá derecho, con reserva de plaza y de su puesto de trabajo, a siguiente licencia no retribuida:

- Duración mínima: 7 días.
- Duración máxima: 4 meses.
- Acumulación: La duración acumulada de estos permisos no podrá exceder de 4 meses cada 2 años.

La solicitud se formularán por escrito, debidamente motivado y serán resueltas en un plazo máximo de dos meses debidamente argumentadas por escrito.

La concesión de la licencia estará subordinada en todo caso a las necesidades del servicio.

El Consorcio priorizará la concesión de esta licencia a aquellos trabajadores que hagan la solicitud del mismo para la asistencia a cursos o períodos de prácticas en procesos selectivos para puestos de personal laboral o funcionario de otras Administraciones.

Las vacaciones anuales y los asuntos particulares experimentarán las reducciones proporcionales que correspondan en función a tiempo a lo que el trabajador se acoja a esta licencia.

Artículo 35.- Excedencias.

Las excedencias se regularán por lo establecido en el artículo 46 del Y.T., y el Real decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por lo que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico de Empleado Público (en adelante, TREBEP) en el que resulte compatible.

La excedencia voluntaria por interés particular se solicitará por escrito debidamente motivado y serán resueltas en un plazo máximo de dos meses.

En todos los casos, el trabajador al finalizar la excedencia deberá solicitar el reingreso en un plazo de un mes como máximo, desde el momento en que desaparezcan las causas que motivaron dicha excedencia. De no solicitarse el reingreso en los plazos establecidos, por causas imputables al trabajador, el excedente causará baja definitiva.

Artículo 36.- Suspensión y extinción del contrato.

La suspensión y/o la extinción del contrato de trabajo se producirá en los casos y circunstancias previstos en las disposiciones laborales vigentes, así como por las causas definidas en el régimen disciplinario de este convenio colectivo. Dicta suspensión/extinción producirá los efectos previstos en las normas laborales vigentes y en este convenio colectivo; sin perjuicio de las especificidades establecidas por la Ley 2/2015, de 29 de abril, de empleo público de Galicia (en adelante, LEPG).

CAPÍTULO IX/IX. Incompatibilidades

Artículo 37.- Incompatibilidades.

1.- Al personal afectado por este convenio, se le aplicará el régimen de incompatibilidades, de acuerdo con las normas estatales y autonómicas vigentes sobre la materia.

2.- La percepción de los complementos retributivos previstos en el artículo 25 de este convenio quedará sometido al régimen de incompatibilidades previsto en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas y normativa concordante, y en concreto en la Disposición transitoria novena de la LEPG.

CAPÍTULO X/X. Régimen disciplinario

En base al principio de legalidad consagrado en los artículos 9 y 25 de la Constitución Española de 1978, la potestad disciplinaria del Consorcio se regirá por el previsto en la Ley 2/2015, de 29 de abril, del empleo público de Galicia (LEPG), por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por lo que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TRBEP) y el no previsto en las mismas, por la legislación laboral vigente. La potestad disciplinaria se ejercerá de acuerdo con los principios recogidos en la citada normativa.

Artículo 38.- Clasificación de las faltas.

Las faltas disciplinarias se clasifican en leves, graves o muy graves.

Las faltas disciplinarias serán las previstas en la LEPG, en el TREBEP y en la legislación laboral.

Se tipificarán como faltas disciplinarias muy graves las conductas previstas para los empleados públicos y para el personal funcionario en el artículo 185 de la LEPG.

Se tipificarán como faltas disciplinarias graves y leves las conductas previstas para el personal funcionario en los artículos 186 y 187 de la LEPG.

Artículo 39.- Procedimiento disciplinario

1. No puede imponerse sanción disciplinaria alguna sin la tramitación del procedimiento previamente establecido.

2. El procedimiento disciplinario será el regulado en el Real decreto 33/1986 de 10 de enero, por lo que se aprueba el reglamento de régimen disciplinario de la administración del estado, atendiendo a los principios de eficacia, celeridad, economía procesal, incoación e impulso de oficio y contradicción, y con pleno respecto a los derechos y garantías de defensa.

3. En el procedimiento disciplinario quedará establecida la debida separación entre la fase instructora y la sancionadora, debiendo encomendarse estas a órganos distintos.

4. Con anterioridad a la iniciación del procedimiento, podrán realizarse actuaciones previas al objeto de determinar con carácter preliminar se concurren circunstancias que justifiquen tal iniciación. En especial, estas actuaciones se orientarán a determinar, con la mayor precisión posible, los hechos susceptibles de motivar la incoación del procedimiento, la identificación de la persona o personas que habían podido resultar responsables y las circunstancias relevantes que concurren en unos y otros.

5. La duración máxima del procedimiento disciplinario será de un cordero. Vencido este plazo sin que se notificara la resolución que había puesto fin al procedimiento, se declarará de oficio la caducidad del mismo y se ordenará el archivo de las actuaciones. Los procedimientos caducados no interrumpen la prescripción de las faltas disciplinarias.

En los supuestos en los que el procedimiento se había paralizado por causa imputable a la persona interesada, se interrumpirá el cómputo del plazo para resolver y notificar la resolución.

La caducidad del procedimiento no impide la incoación de un nuevo procedimiento por los mismos hechos, siempre que no se había habido producido la prescripción de la falta.

6. Si durante la substanciación de un procedimiento disciplinario la persona contra la cual se dirige había perdido la condición de empleado del consorcio, se declarará de oficio la finalización del procedimiento y se ordenará el archivo de las actuaciones.

En el obstante el anterior, si se había tratado de personal laboral temporal que perdiera esa condición por finalización de la relación laboral, podrá continuarse la tramitación del procedimiento. Si en el momento de dictarse la resolución la persona interesada había ostentado de nuevo la condición de empleado público, se aplicará, en su caso, la sanción disciplinaria que corresponda. En caso contrario, la ejecución de la sanción quedará en suspenso hasta que, en su caso, la persona interesada ostente de nuevo la condición de trabajador de este consorcio, momento en el cual se procederá a aplicar la correspondiente sanción siempre que esta no había habido prescrito.

7. Para la imposición de faltas leves se establecerá un procedimiento sumario que garantizará en todo caso la audiencia de la persona interesada.

8. La persona interesada podrá actuar en el procedimiento con la asistencia letrada o de los representantes sindicales que determine.

9.- En las sanciones de suspensión de empleo y sueldo, el plazo máximo de inicio de cumplimiento de la misma se establece en un máximo de tres meses, desde que sea comunicada al trabajador.

Artículo 40. Régimen sancionador

Las sanciones se clasifican en leves, graves o muy graves. Para la imposición de sanciones se estará al dispuesto en los artículos 188 a 190 de la LEPG o normativa que la sustituya.

Artículo 41.- Prescripción de las faltas y sanciones

Para la prescripción de faltas se estará al dispuesto en el artículo 198 de la LEPG o normativa que la sustituya.

Para la cancelación de las sanciones se estará al dispuesto en el artículo 199 de la LEPG o normativa que la sustituya.

Artículo 42.- Responsabilidades.

1. Los jefes/las superiores que toleren o encubran las faltas de los subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que se estime procedente, teniendo en cuenta a que se le imponga al autor/a de la misma así como a la intencionalidad, perturbación para el servicio, reiteración o reincidencia de la dicha tolerancia o incumplimiento.

2. Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito de los actos que supongan falta de respecto a su intimidad o la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La dirección abrirá oportuna información o instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda, por comunicación o audiencia a los representantes de los trabajadores/las.

CAPÍTULO XI. Seguridad y salud laboral

Artículo 43.- Prevención de riesgos laborales.

1.- En materia de salud laboral la actividad desarrollada con carácter general se someterá a las prescripciones de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y sus disposiciones de desarrollo o complementarias.

2.- Considerando que los trabajadores/las tienen derecho a una protección eficaz de su integridad física y su salud en el trabajo y que el Consorcio tiene el deber de promover, formular y aplicar una adecuada política de prevención de riesgos, las partes se comprometen a colaborar estrechamente para elevar los niveles de salud y seguridad en el trabajo.

- Se garantizará una vigilancia de la salud del trabajador, física y psíquica, prestando especial cuidado a las trabajadoras en período de gestación o lactancia.
- Los protocolos médicos y los baremos a superar por los trabajadores serán objeto de información a los representantes de los trabajadores.
- Los protocolos de vigilancia de la salud se aplicarán en función de la edad así como del sexo, siendo estos de carácter obligatorio para el trabajador o trabajadora. Asimismo podrán ofrecerse pruebas específicas que se propondrán por la administración en el seno del comité de seguridad y salud.

Artículo 44.- Equipos de Protección Individual.

1.- El Consorcio suministrará el equipamiento de seguridad necesario para la prestación del servicio, así como los medios de protección individual exigidos según la normativa al efecto.

Se elaborarán procedimientos publicados y firmados por el técnico responsable del uso del EPI acomodado en función del trabajo a realizar.

Se elaborarán también procedimientos para la limpieza y descontaminación de los EPIS, así como su retirada en caso necesario, esto sin perjuicio de que el trabajador realizará el mantenimiento básico, limpieza y conservación del equipo de intervención que le sea entregado.

2.- El Consorcio dotará al personal operativo de equipamiento de trabajo y vestuario que será utilizado exclusivamente en actividades relacionadas con el servicio, no pudiendo utilizarse para cualquier otra actividad salvo autorización.

3.- El Consorcio está obligado a proporcionar los equipos que deben utilizar los trabajadores gratuitamente, reponiéndolos cuando resulte necesario.

4.- Corresponde a cada trabajador utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el Consorcio, de acuerdo con las instrucciones recibidas.

La utilización, el almacenamiento, el mantenimiento y la limpieza de los equipos de protección individual deberán efectuarse de acuerdo con las instrucciones emitidas por el Consorcio y siempre de acuerdo con las particularidades establecidas por el fabricante.

Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del Consorcio, deberán, en particular:

- Utilizar y cuidar correctamente los equipos de protección individual.
- Colocar el equipo de protección individual después de su utilización en el lugar indicado.
- Informar de inmediato a su superior jerárquico directo de cualquier anomalía o daño apreciado en el equipo de protección individual utilizado que, a su juicio, pueda entrañar una pérdida de su eficacia protectora.
- El superior jerárquico velará en todo momento por la correcta utilización de estos equipos por sus subordinados

5.- Los equipos de protección individual estarán destinados, en principio, a un uso personal. Se las circunstancias exigieran la utilización de un equipo por varias personas, se adoptarán las medidas necesarias para que eso no origine ningún problema de salud o de higiene a los diferentes usuarios.

Debido a la actividad desarrollada por los profesionales que intervienen en situaciones de emergencia, en caso de que algún equipo pueda resultar sometido a riesgo de exposición a agentes biológicos, se seguirá el procedimiento específico aprobado para tal fin.

Artículo 45.- Seguros de responsabilidad civil y accidentes.

1.- El Consorcio Provincial, concertará una póliza a fe que para la cobertura de la responsabilidad civil patronal para hacer frente las reclamaciones de daños personales de sus trabajadores en un accidente laboral siendo el importe mínimo de cobertura 400.000 por víctima.

2.- El Consorcio Provincial, teniendo en cuenta la evaluación de riesgos de los diferentes puestos, concertará una póliza a fe que colectivo que cubrirá como mínimo los siguientes riesgos y cuantías de las indemnizaciones para cada trabajador:

1. MUERTE: 80.000 euros
2. GRANDE INVALIDEZ: 90.000 euros
3. INCAPACIDAD PERMANENTE ABSOLUTA 50.000 euros
4. INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL: 50.000 euros
5. INVALIDEZ PARCIAL: según baremo que se incluye en el Anexo nº III/III y que se aplicará sobre un capital asegurado de 50.000 euros por persona

Artículo 46.- Formación.

Atendiendo a los criterios necesarios para el correcto desempeño de la profesión, que minimice los riesgos de trabajo y mejore la eficiencia del mismo, estableciera a siguiente formación retribuida, con cargo al tiempo de trabajo, conforme a los siguientes criterios:

1- Formación obligatoria en materia de prevención de riesgos laborales.

En cumplimiento del deber de protección, el Consorcio deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquier que sea la modalidad o duración de esta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, se fuera necesario.

La formación a que se refiere el apartado anterior deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por la consorcio mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaera en ningún caso sobre los trabajadores.

2.- Formación profesional para el empleo.- Al amparo del dispuesto en el artículo 23 Y.T. estableciera una formación obligatoria que tendrá una duración de 34 horas/año, siendo distribuida, conforme al artículo 21. Pacto de distribución irregular de la jornada, en 4 tramos de 8:30 horas. Los gastos que se ocasionen a consecuencia de la formación (dietas, alojamiento, desplazamiento) serán sufragados por el Consorcio conforme al Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio, o normativa que lo sustituya, y siempre teniendo en cuenta el parque de asignación como punto de origen de los desplazamientos y según documento Anexo II/II.

La formación obligatoria será organizada por el Consorcio previa consulta sobre las necesidades con los Representantes de los Trabajadores y será de carácter preferentemente presencial y siempre relacionada con el trabajo a desarrollar.

3.- Acuerdo en materia de formación en base al artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Al amparo del artículos 46.1 de la Ley de Emergencias de Galicia, se entenderá que existe acuerdo entre el Consorcio y la representación de los trabajadores para acogerse a la formación profesional para el empleo, recogida en el artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores, para asistir a cursos, directamente relacionados con las funciones de los puestos de trabajo del personal acogido a este Convenio, organizados o impartidos por Administraciones Públicas, en los siguientes términos:

a) Cuando la formación coincida con el tiempo de trabajo, el trabajador podrá disponer de 24 horas al año para la realización de esta formación. Estas horas podrán ser disfrutadas en tres tramos de ocho horas, en dos tramos de doce horas o en un único tramo de veinte horas.

Las horas se podrán acumular hasta un período máximo de cinco años, ciento veinte horas máximas acumulables.

b) La solicitud se presentará a través de la sede electrónica del Consorcio con la debida antelación, a que se acercará a la solicitud de la correspondiente inscripción. Al final del curso se presentará por el mismo medio el correspondiente certificado de asistencia o participación.

c) La concesión del permiso para asistir a estos cursos no podrá afectar al cumplimiento de los servicios mínimos.

4.- De la formación del delegado de prevención en materia de prevención de riesgos laborales.

Se deberá facilitar por parte del Consorcio formación en materia de riesgos laborales a los delegados de prevención, con medios propios, mediante el concierto con organismos o entidades especializadas en la materia, y deberá adaptarse a la evaluación de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente dicha formación se fuera necesario.

El tiempo dedicado a esta formación será considerado como tiempo efectivo de trabajo y su coste no recaerá en ningún caso sobre los delegados de prevención.

CAPÍTULO XII. Derechos de representación, asociación y participación del personal laboral

Artículo 47.- Negociación colectiva, representación y participación del personal laboral

Los derechos, facultades y funciones del Comité de Empresa son los definidos por la Ley 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical y por el establecido en el capítulo 4 del TREBEP, así como por el Y.T., a LEPC, así como a demás normativa vigente.

Los miembros del Comité de Empresa del Consorcio, como representantes legales de las personas trabajadoras, dispondrán en el ejercicio de su función representativa de las siguientes garantías y derechos:

a) El acceso y libre circulación por las dependencias del Consorcio, sin que entorpezca el normal funcionamiento de las correspondientes unidades, dentro de los horarios de trabajo y con excepción de las zonas que se reserven de conformidad con el dispuesto en la legislación vigente.

b) La distribución libre de todo tipo de publicaciones que se refieran a cuestiones profesionales o sindicales.

c) Ser oído el Comité de Empresa en los expedientes disciplinarios a que pudieran ser sometidos sus miembros durante el tiempo de su mandato y durante el año inmediatamente posterior, sin perjuicio de la audiencia al interesado regulada en el procedimiento sancionador.

d) El crédito horario de cada miembro del Comité de Empresa será de 24 horas mensuales. No se computarán como horas sindicales a cargo de este crédito el período de duración invertido en los siguientes casos, generándose automáticamente el derecho de compensación en tiempo utilizado en ellos:

- Reuniones convocadas por el comité de empresa para la negociación colectiva.
- Reuniones con el Consorcio, siempre que sean la petición de este.
- Las horas generadas no computables como crédito horario serán autorizadas de acuerdo con las necesidades del servicio.

y) Los miembros del Comité de Empresa que así el manifiesten podrán proceder a la acumulación de las 24 horas mensuales de crédito sindical en un o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, previa comunicación a la Jefatura del Consorcio.

f) No ser despedidos ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que esta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el desnudo o la sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación.

g) Asimismo, no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

Artículo 48.- Reuniones.

1.- Con carácter general se aplicarán las previsiones contenidas en el Y.T.

2.- Están legitimadas para convocar reuniones de personal en el centro de trabajo:

a. El comité de empresa y los delegados de personal.

b. Los trabajadores/las de acuerdo con lo establecido en lo Y.T. Con carácter general, las reuniones en el centro de trabajo se autorizarán fuera de las horas de trabajo.

En cualquier caso la realización de la reunión en la jornada de trabajo no perjudicará a la prestación del servicio.

3.- Será requisito para convocar una reunión la comunicación por escrito de su realización con una antelación de 5 días. La solicitud deberá contener los siguientes datos: fecha, hora, lugar, orden del día y los datos de los firmantes, acreditando que están legitimados para convocarla.

Si antes de las 24 horas anteriores a la fecha de la reunión el Consorcio no formulara objeciones a esta mediante resolución motivada, se entenderá autorizada sin más requisitos.

Artículo 49.- Información sindical.

El Consorcio facilitará a los representantes de los trabajadores/las un tablero de anuncios en un lugar idóneo para exponer propaganda y comunicados de tipo sindical. Para esto, en cada centro de trabajo, existirá como mínimo un de los citados tableros.

Artículo 50- Medios materiales.

El Consorcio facilitará a los representantes de los trabajadores/las en todos los centros de trabajo, se el permiten las disponibilidades, los locales y demás medios materiales necesarios (uso de impresora, teléfono..) para el cumplimiento de sus tareas sindicales de representación.

CAPÍTULO XIII. Igualdad efectiva entre mujeres y hombres

Artículo 51.- Criterios de actuación

El Consorcio, en el ámbito de sus respectivas competencias y en ampliación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberá:

- Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.
- Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.
- Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.
- Establecer medidas efectivas frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.
- Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional primera

Las partes en caso de conflicto interpretativo que no resuelva la Comisión Paritaria, se comprometen a acudir a la mediación y/o arbitraje al amparo del AGA.

Disposición adicional segunda

Las actualizaciones retributivas del personal a lo que le resulte de aplicación el presente Convenio se llevarán a cabo conforme las respectivas leyes de Presupuestos Generales del Estado o a correspondiente legislación que se dicte al efecto.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Disposición transitoria primera.

Con carácter provisional y transitorio y para cubrir las necesidades del servicio, derivadas de la implantación de este convenio, se prevé la posibilidad de la realización de guardias de refuerzo voluntarias, que en ningún caso superarán a 6, que serán abonadas la razón de 528,00 €/guardia realizada.

Disposición transitoria segunda

La Jornada de 24 horas de los sargentos/jefes de parque será efectiva una vez se incorporen al servicio los nuevos efectivos, pactados en el acuerdo de fecha 01-02-2024, y se tengan realizadas las correspondientes modificaciones de los puestos de trabajo y que exista disponibilidad económica de los entes consorciados.

ANEXOS**ANEXO I. Plan de ocupación****ANEXO II. Tabla de desplazamientos**

	DISTANCIA PARQUES EN TIEMPO (MINUTOS)					
CHANTADA	0	60	35	75	55	120
SARRIA	60	0	35	55	90	120
MONFORTE	35	35	0	75	120	120
VILALBA	75	55	75	0	45	50
BARREIROS	55	90	120	45	0	50
VIVERO	120	120	120	50	50	0
	CHANTADA	SARRIA	MONFORTE	VILALBA	BARREIROS	VIVERO

ANEXO III. Listado de enfermedades graves

I. Oncología:

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

II/II. Hematología:

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

III/III. Errores innatos del metabolismo:

16. Desórdenes de aminoácidos (fenilketonuria, tirosinemia, enfermedad de la orina con olor a jarabe de arce , homocistinuria y otros desórdenes graves).
17. Desórdenes del ciclo de la urea (OTC).
18. Desórdenes de los ácidos orgánicos.
19. Desórdenes de carbohidratos (glicogenose, galactosemia, intolerancia hereditaria a la frutosa y otros desórdenes graves).
20. Alteraciones glicosilación proteica.
21. Enfermedades lisosomiais (mucopolisacaridose, oligosacaridose, esfingolipidose y otras enfermedades graves).
22. Enfermedades de los peroxisomas (síndrome de Zellweger , condrodisplasia punctata, adenoleucodistrofia ligada a X/X, enfermedad de Refsum y otros desórdenes graves).

23. Enfermedades mitocondriais: por defecto de oxidación de los ácidos grasos y de transporte de carnitina , por alteración del DÑA mitocondrial, por mutación del DÑA nuclear.

IV/IV. Alergia e inmunología:

24. Alergias alimentarias graves sometidas la inducción de tolerancia oral.

25. Asma bronquial grave.

26. Inmunodeficiencias primarias por defecto de producción de anticuerpos.

27. Inmunodeficiencias primarias por defecto de linfocitos T.

28. Inmunodeficiencias por defecto de fagocitos.

29. Otras inmunodeficiencias:

a) Síndrome de Wiscott-Aldrich .

b) Defectos de reparación del DÑA (ataxia-telangiectasia).

c) Síndrome de Dice George.

d) Síndrome de HiperIgE .

y) Síndrome de IPEX.

f) Otras inmunodeficiencias bien definidas.

30. Síndromes de disregulación inmune y linfoproliferación .

V/V. Psiquiatría:

31. Trastornos de la conducta alimentaria.

32. Trastorno de conducta grave.

33. Trastorno depresivo mayor.

34. Trastorno psicótico.

35. Trastorno esquizoafectivo.

VI/VI. Neurología:

36. Malformaciones congénitas del sistema nervioso central.

37. Traumatismo craneoencefálico severo.

38. Lesión medular severa.

39. Epilepsias:

a) Síndrome de West .

b) Síndrome de Dravet .

c) Síndrome de Lennox-Gastaut .

d) Epilepsia secundaria la malformación o lesión cerebral.

y) Síndrome de Rasmussen .

f) Encefalopatías epilépticas.

g) Epilepsia secundaria a enfermedades metabólicas.

h) Otras epilepsias bien definidas.

40. Enfermedades autoinmunes:

a) Esclerosis múltiple.

b) Encefalomielite aguda diseminada.

c) Guillain-Barré.

d) Polineuropatía crónica desmielinizante.

y) Encefalite límbica.

f) Otras enfermedades autoinmunes bien definidas.

41. Enfermedades neuromusculares:

- a) Atrofia muscular espinal infantil.
- b) Enfermedad de Duchenne .
- c) Otras enfermedades neuromusculares bien definidas.
42. Infecciones y parasitosis del sistema nervioso central (meningitis, encefalite, parásitos y otras infecciones).
43. Accidente cerebrovascular.
44. Parálisis cerebral infantil.
45. Narcolepsia-cataplexia.
- VII/VII. Cardiología:
46. Cardiopatías congénitas con disfunción ventricular.
47. Cardiopatías congénitas con hipertensión pulmonar.
48. Otras cardiopatías congénitas graves.
49. Miocardiopatías con disfunción ventricular o arritmias graves.
50. Cardiopatías con disfunción cardíaca y clase funcional III/III-IV/IV.
51. Trasplante cardíaco.
- VIII/VIII. Aparato respiratorio:
52. Fibrosis quística.
53. Pneumopatías intersticiales.
54. Displasia broncopulmonar.
55. Hipertensión pulmonar.
56. Bronquiectasias.
57. Enfermedades respiratorias de origen inmunológico.
- a) Proteinose alveolar.
- b) Hemosiderose pulmonar.
- c) Sarcoidose.
- d) Colaxenopatías.
58. Trasplante de pulmón.
59. Otras enfermedades respiratorias graves.
- IX/IX. Aparato digestivo:
60. Resección intestinal amplia.
61. Síndrome de dismotilidad intestinal grave (pseudo-obstrucción intestinal).
62. Diarreas congénitas graves.
63. Trasplante intestinal.
64. Hepatopatía grave.
65. Trasplante hepático.
66. Otras enfermedades graves del aparato digestivo.
- X/X. Nefrología:
67. Enfermedad renal crónica terminal en tratamiento sustitutivo.
68. Trasplante renal.
69. Enfermedad renal crónica en el primero año de vida.
70. Síndrome nefrótica del primero año de vida.
71. Síndrome nefrótica corticorresistente y corticodependente .
72. Tubulopatías de evolución grave.

73. Síndrome de Bartter .
74. Cistinose.
75. Acidose tubular renal.
76. Enfermedad de Dent .
77. Síndrome de Lowe .
78. Hipomagnesemia con hipercalcemia y nefrocalcinosis .
79. Malformaciones nefrourológicas complejas.
80. Síndromes polimalformativos con afectación renal.
81. Vexiga neuróxena.
82. Defectos congénitos del tubo neural.
83. Otras enfermedades nefrourológicas graves.
- XI. Reumatología:
84. Artritis idiopática juvenil (AIJ).
85. Lupus eritematoso sistémico.
86. Dermatomiosite juvenil.
87. Enfermedad mixta del tejido conectivo.
88. Esclerodermia sistémica.
89. Enfermedades autoinflamatorias (fiebre mediterránea familiar, amiloidosis y otras enfermedades autoinflamatorias graves).
90. Otras enfermedades reumatológicas graves.
- XII. Cirugía:
91. Cirugía de cabeza y cuello: hidrocefalia/válvulas de derivación, mielomeningocele, craneostenosis, labio y paladar hendido, reconstrucción de deformidades craneofaciales complejas, etc.
92. Cirugía del tórax: deformidades torácicas, hernia diafragmática congénita, malformaciones pulmonares, etc.
93. Cirugía del aparato digestivo: atresia esofágica, cirugía antirreflujo, defectos de pared abdominal, malformaciones intestinales (atresia, volvulo, duplicaciones), obstrucción intestinal, enterocolite necrotizante, cirugía de la enfermedad inflamatoria intestinal, fallo intestinal, Hirschsprung, malformaciones anorrectales, atresia vías biliares, hipertensión portal, etc.
94. Cirugía nefro-urológica: malformaciones renales y de vías urinarias.
95. Cirugía del politraumatizado.
96. Cirugía de las quemaduras graves.
97. Cirugía de los gemelos siameses.
98. Cirugía ortopédica: cirugía de las displasias esqueléticas, escoliosis, displasia del desarrollo de la cadera, cirugía de la parálisis cerebral, enfermedades neuromusculares y espina bífida, infecciones esqueléticas y otras cirugías ortopédicas complejas.
99. Cirugía de otros trasplantes: válvulas cardíacas, trasplantes óseos, trasplantes múltiples de diferentes aparatos, etc.
- XIII. Cuidados paliativos:
100. Cuidados paliativos en cualquier paciente en la fase final de su enfermedad.
- XIV. Neonatología:
101. Grandes prematuros, nacidos antes de las 32 semanas de gestación o con un peso inferior a 1.500 gramos y prematuros que requieran ingresos prolongados por complicaciones secundarias a la prematuridad.
- XV. Enfermedades infecciosas:
102. Infección por VIH.
103. Tuberculosis.

104. Neumonías complicadas.
 105. Osteomielite y artritis sépticas.
 106. Endocardite.
 107. Pielonefritis complicadas.
 108. Sepses.
 XVI. Endocrinología:
 109. Diabetes mellitus tipo I.

ANEXO IV. Equipamiento mínimo de vestuario y Equipos de protección individual (EPI)

Tabla 1- Ropa de trabajo y parque

ROPA DE TRABAJO Y PARQUE	Nº PRENDAS	RENOVACIÓN
Chaqueta de trabajo.	2	Avería, desgaste
Pantalones	2	Avería, desgaste
Camisetas de verano	2	Avería, desgaste
Camisetas de invierno	2	Avería, desgaste
Chaqueta cortavientos	1	Avería, desgaste
Cazadora (polar)	1	Avería, desgaste
Sudadeira	2	Avería, desgaste
Braga tubular	2	Avería, desgaste
Cinto	1	Avería, desgaste
Calcetines	3	Avería, desgaste
Bolsa transporte, serigrafiada	1	Avería, desgaste
Toallas	2	Avería, desgaste
Almohada	1	Avería, desgaste
Saco de dormir.	1	Avería, desgaste
Funda de almohada.	1	Avería, desgaste
Sábana baixeira	1	Avería, desgaste

Tabla 2-Equipos de protección

EQUIPOS PROTECCIÓN PERSONAL Y VESTUARIO INTERV.	Nº PRENDAS	RENOVACIÓN
Botas de intervención	2	Avería, desgaste
Botas forestales	1	Avería, desgaste
Calzado para parque	1	Avería, desgaste
Chaquetón incendios estructurales	2	Avería, desgaste
Cubrepiñón incendios estructurales	2	Avería, desgaste
Traje de rescate técnico	1	Avería, desgaste
Ropa interior ignífuga	2	Avería, desgaste

EQUIPOS PROTECCIÓN PERSONAL Y VESTUARIO INTERV.	Nº PRENDAS	RENOVACIÓN
Casco incendios estructurales	1	Avería, desgaste
Casco rescate	1	Avería, desgaste
Sotocasco (verdugo)	2	Avería, desgaste
Guantes ignífugos	2	Avería, desgaste
Guantes de excarcelación	2	Avería, desgaste
Guantes de trabajo.	2	Avería, desgaste
Guantes de rescate	2	Avería, desgaste
Arnés seguridad	1	Avería, desgaste
Traje intemperie (aguas)	1	Avería, desgaste
Mascara ERA	1	Avería, desgaste
Bolsa para traslado EPIs	1	Avería, desgaste
Navaja de rescate	1	Avería, desgaste

Tabla 3 – Ropa deportiva

ROPA DEPORTIVA	Nº PRENDAS	RENOVACIÓN
Chándal	1	Avería, desgaste
Bolsa de deporte	1	Avería, desgaste
Pantalón corto / mallas	1	Avería, desgaste
Camisetas cortas	2	Avería, desgaste

**NOTA. Cada Consorcio ira homogeneizando el equipamiento disponible según las necesidades ocasionadas por la avería o desgaste y paulatinamente se incorporará el equipamiento no existente en las dotaciones actuales. El equipamiento deteriorada, objeto de reposición deberá ser entregada en el correspondiente parque.*

En prueba de conformidad de cuanto antecede, firman el presente documento, en Lugo, a 21 de enero de 2025

Por las Administraciones responsable del Consorcio Provincial

Don José Tome Roca, Diputación de Lugo

Don Santiago Villanueva Álvarez, Xunta de Galicia

Por las organizaciones sindicales, con capacidad y ostentando la debida representación:

Don Álvaro Negreira Fernández, UGT

Don José Antonio Armesto Lopez, UGT

Don José Francisco Pariente Martinez, UGT

Don Lucas Ares Iglesias, CCOO

Don Francisco Manuel Domínguez Pena, CCOO

Don Héctor Fernández Fernández, CSIF

Don Juan Vila Mayor, por el sindicato CSIF

Don Daniel García Souto, por el sindicato CIG

Don Manuel Ventín Pereira, por el sindicato SIBGAL

AYUNTAMIENTOS

BURELA

Anuncio

EXPT. 1700/2024.- ANUNCIO DE APROBACIÓN DEFINITIVA DE MODIFICACIÓN DEL CATÁLOGO DE PUESTOS DE TRABAJO (RPT)

Aprobada inicialmente por el Pleno del Ayuntamiento de Burela de 1 de agosto de 2024 la modificación puntal de la Relación de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de Burela, el expediente permaneció expuesto al público por plazo de veinte días, mediante anuncio publicado en el BOP de Lugo número 197 de 26 de agosto de 2024. Al no se presentaren reclamaciones, sugerencias o alegatos durante el plazo de exposición al público, queda automáticamente elevado a definitivo el acuerdo plenario inicial aprobatorio de la modificación puntal de la Relación de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de Burela (RPT) cuyo texto íntegro se hace público para su general conocimiento y en cumplimiento del previsto en el artículo 75.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local y en el artículo 202.3 de la Ley 2/2015, de 29 de abril, del empleo público de Galicia:

“PRIMERO.- Proceder a la aprobación inicial de la modificación puntal de la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) del Ayuntamiento de Burela, con la con la finalidad de adecuar la misma en los siguientes términos:

- Incorporar una nueva descripción funcional del puesto de Administrativo/a que figura en la RPT con el código 1004, conforme el indicado en el Anexo I

Y que la aprobación inicial de esta modificación sea sometida la información pública por plazo de 20 días hábiles, mediante anuncio insertado BOP y tablero de anuncios de la sede electrónica del Ayuntamiento, durante el que los interesados podrán presentar reclamaciones, alegatos o sugerencias; que de no existir ni presentarse durante el dicho trámite de información pública, implicará que la aprobación inicial quede automáticamente elevada la definitiva. En caso contrario, deberá ser objeto de aprobación definitiva, por parte del Pleno, luego de la resolución de las reclamaciones, sugerencias o alegatos presentados. Y una vez aprobada definitivamente, será objeto de publicación en el BOP, así como de remisión, dentro del plazo máximo de treinta días, a los órganos competentes de la Administración del Estado y de la Administración Autonómica.

[...]

PUESTO: Administrativo/a, código 1004

FUNCIONES DEL PUESTO:

- Asumir, de forma preferente y común, la realización de las tareas administrativas propias de la subescala administrativa de administración general (conforme el dispuesto por la en la normativa de régimen local) e inherentes a las responsabilidades, actuaciones, funciones y procedimientos/expedientes que, con arreglo al legalmente dispuesto así como al previsto en la RPT, le corresponda ejercer/tramitar al Ayuntamiento en materia de censo, padrón y estadísticas municipales (y relacionadas); y todo esto bajo las directrices de la Secretaria y/o restante personal/órganos municipales con responsabilidades administrativas/legales al respeto
- Asumir, con carácter supletorio, según necesidades y bajo las directrices de la Secretaria y/o restante personal técnico competente, la realización de aquellas otras tareas propias de su escala y subescala e inherentes a la gestión de nóminas, así como al apoyo puntal respeto de los restantes expediente/procedimientos a tramitar por el Servicio/Departamento de adscripción.
- Asumir, cuando así sea necesario/requerido, y con carácter inherente al efectivo desarrollo de las funciones atribuidas, la prestación común y material de un servicio de información y atención al público
- Asumir, en relación con las funciones atribuidas y al amparo de su capacitación profesional y/o legal, y cuando así sea requerido, necesario, y/o en los supuestos en que legalmente proceda, la emisión de informes y/o propuestas de resolución/acuerdo o actuación
- Asumir la clasificación y archivo material, e interno, de los documentos y expedientes derivados de la actividad inherente al desarrollo de las funciones atribuidas, sin perjuicio de la responsabilidad legal/formal del servicio/puesto con competencias al respeto y de su correspondiente remisión, en el plazo y forma estipulados, al archivo municipal.
- Cualquier otra, propia de la escala/subescala de adscripción y/o de la capacitación profesional y legal inherentes al puesto, con el alcance determinado por la normativa vigente y la propia RPT, y cuando las necesidades de servicio así lo requieran.
-

Burela, 3 de febrero de 2025.- El Alcalde en funciones, Mario Pillado Mon.

R. 0320

Anuncio

MARÍA DEL CARMEN LÓPEZ MORENO, ALCALDESA-PRESIDENTA DEL AYUNTAMIENTO DE BURELA

En virtud del dispuesto en el artículo 47 del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por lo que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Corporaciones Locales (ROF).

Resultando que el artículo 47 del ROF, prevé que corresponde a los Tenientes de Alcalde sustituir en la totalidad de sus funciones y por el orden de su nombramiento al Alcalde, en los casos de ausencia, enfermedad o impedimento que imposibilite a este para el ejercicio de sus atribuciones.

Resultando que lo citado artículo establece que en los casos de ausencia, enfermedad o impedimento, las funciones del Alcalde no podrán ser asumidas por el Teniente de Alcalde a quién corresponda, sin expresa delegación que reunirá los requisitos del artículo 44.1 y 44.2

Resultando que el artículo 44.1 y 44.2 del ROF indica que las delegaciones serán realizadas mediante Decreto de la Alcaldía que contendrá como mínimo el ámbito de los asuntos a que se refiere la delegación, las facultades que se deleguen, así como las condiciones específicas del ejercicio de las mismas, en la medida en que se concreten o aparten del régimen general previsto en el ROF, y que la delegación de atribuciones del Alcalde surtirá efecto desde el día siguiente a su fecha, salvo que en ella se disponga otra cosa, sin perjuicio de su preceptiva publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Resultando que esta Alcaldesa se va a encontrar ausente, por vacaciones desde 03 de febrero de 2025 hasta 05 de febrero de 2025, ambos incluidos, el que le impide poder realizar sus atribuciones en el período referido.

RESUELVO

PRIMERO.- Delegar la totalidad de las funciones de esta Alcaldía en el Primero Teniente de Alcaldesa, Mario Pillado Mon , desde 03 de febrero de 2025 hasta 05 de febrero de 2025, ambos incluidos. Esta delegación surtirá efectos desde su firma y en la fecha indicada.

SEGUNDO.- De la presente resolución se dará traslado al Primero Teniente de Alcaldesa y será publicada en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo.

TERCERO.-De esta Resolución se dará cuenta al Pleno en la primera sesión que se celebre.

Burela, 3 de febrero de 2025.- El Alcalde en funciones, Mario Pillado Mon.

R. 0321

GUITIRIZ

Anuncio

APROBACIÓN DEL PRECIO PÚBLICO DE Los TALLERES CULTURALES. CURSO DE CESTERÍA.

Conforme el dispuesto en los artículos 41, 47 y 127 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 hace público a efectos de conocimiento general y publicidad que la Xunta de Gobierno Local en la sesión común celebrada el 15 de enero de 2025 acordó la fijación del precio público del curso de cestería, con la tarifa de público de 25 euros/ mes.

Guitiriz, 27 de enero de 2025.- La Alcaldesa, Marisol Morandeira Morandeira.

R. 0327

LUGO

Anuncio

La Xunta de Gobierno Local del Excmo. Ayuntamiento de Lugo, en sesión común celebrada el día veintinueve de enero de dos mil veinticinco, adoptó, entre otros, el acuerdo 10/40 DECLARAR DESIERTO EL PROCESO SELECTIVO PARA EL ACCESO EN PROPIEDAD A UNA PLAZA DE AYUDANTE/La COCINA-LIMPIEZA INCURSA EN EL SUPUESTO DE La DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA Y OCTAVA DE La LEY 20/2021 POR EL SISTEMA DE CONCURSO RESERVADA La DISCAPACIDAD INTELECTUAL, cuya parte dispositiva es del teor literal siguiente:

“PRIMERO.- Declarar desierto el proceso selectivo para el acceso en propiedad a una plaza de Ayudante/la cocina-limpieza incurso en el supuesto de la Disposición adicional sexta y octava de la Ley 20/2021 por el sistema de concurso reservada la discapacidad intelectual.

SEGUNDO.- Darles traslado a los/a las interesados/las con la indicación de que este acuerdo pone fin a la vía administrativa, y contra él podrán interponer los siguientes recursos:

- Recurso contencioso-administrativo, en el plazo de DOS MESES, contados desde el día siguiente al de la notificación de este acto, ante el juzgado de la dicha jurisdicción de Lugo (artículos 8 y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la jurisdicción contencioso-administrativa), así como las demás acciones legales que estime pertinentes.

- A pesar del anterior, y con carácter previo, se podrá interponer el recurso potestativo de reposición previsto en el artículo 123 de la Ley 39/2015, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas, ante la Xunta de Gobierno Local y en el plazo de UN MES, contado desde el día siguiente al de la notificación de este acto.

Todo esto sin perjuicio de que pueda interponer cualquier otro recurso que estime conveniente.”

Lugo, 4 de febrero de 2025.- La Alcaldesa-Presidenta, Excm. Sra. Doña Mercedes Paula Alvarellos Fondo.

R. 0328

Anuncio

2/2 PROPUESTA DE MODIFICACIÓN DE Las TARIFAS DE TAXI DEL AYUNTAMIENTO DE LUGO.- Examinado el expediente tramitado a los efectos y vistos:

1. **INFORME PROPUESTA DE La SECCIÓN DE MOVILIDAD URBANA Y SANCIONES**, de 15 de enero de 2025, conformado por el Teniente de Alcaldesa Delegado del área de Movilidad e Infraestructuras Urbanas, del siguiente teor literal:

Antecedentes de hecho

Propuesta de la Asociación de Profesional de Trabajadores Autónomos de Auto Taxi y Gran Turismo de la Provincia de modificación de tarifas de taxi para el año 2025 conforme el estudio económico que consta en el expediente, del siguiente teor.

TARIFA 1: Días laborales de 6:00 a 22:00 horas

Bajada de bandera	4,05 €
Kilómetro recorrido	1,10 €
Hora de espera	16,80€

*1.700 m o tiempo equivalente

TARIFA 2: Sábados, domingos, festivos y días laborales durante las fiestas de San Froilán de 6:00 a 22:00 horas.

Bajada de bandera	4,40 €
Kilómetro recorrido	1,20 €
Hora de espera	19,95 €

*1.700 m o tiempo equivalente

TARIFA 3: Servicio nocturno de 22:00 a 6:00 horas: sábados, domingos, festivos durante las fiestas de San Froilán y los días de Navidad y Año Nueva (de 0 a 24 horas)

Bajada de bandera	4,95 €
Kilómetro recorrido	1,45 €
Hora de espera	25,00 €

* 1.700 m o tiempo equivalente

SUPLEMENTOS

Equipaje (maleta o bulto)	0,60 €
----------------------------	--------

*Primera maleta/bulto gratuito- Máximo 2 suplementos.

La Asociación proponente de la modificación descrita se basa en parámetros obtenidos de los datos que maneja el propio sector cómo son el tipo de servicios prestados y kilómetros recorridos. Proponen modificaciones en cuanto al ajuste del horario tarifa diurna/tarifa nocturna manteniendo el importe de la bajada de bandera con el establecimiento de 1.700 metros o tiempo equivalente y la eliminación de los suplementos por salida de estación.

El estudio que se acerca por la Asociación de Taxis utilizado para el cálculo de la reestructuración de las tarifas tiene en cuenta gastos de personal (cálculo de salario anual y titular asalariado y costes de seguridad social) gastos de explotación (IVTM, seguros, cuota de Radiotaxi, ITV...) y datos estadísticos (estimación de kilómetros anuales a recorrer, en vacío, en servicio, horas trabajadas, número de servicios anuales y otros), gastos del vehículo y estimación de ingresos a percibir con la propuesta de modificación.

Para el establecimiento de las tarifas se habrán de tener en cuenta varios condicionantes técnicos cómo son:

- 1.- Las cantidades que marque el contador deben ser múltiplos de 0,05 €, por ser este el valor de paso, es decir, los saltos del taxímetro deben tener una resolución de 5 céntimos de euro, y este es un requisito del aparato taxímetro según el anexo XI del RD 889/2006, de 21 de julio por lo que se regula el control meteorológico del Estado sobre los instrumentos de medida. Por lo tanto la tarifa "bajada de bandera" ha de seguir ese criterio.
- 2.- Los suplementos han de conservar a actual simplificación y adoptar el criterio de valores redondeados con el fin de facilitar la suma a la cantidad marcada en el taxímetro.
- 3.- Evolución del IPC.
- 4.- Mejora en la calidad del servicio y lo cueste que tiene para los titulares de las licencias.
- 5.- Ofrecer a los consumidores un precio equilibrado.

Teniendo en cuenta el anterior y considerando a propuesta presentada, cabe señalar el siguiente:

- Tarifa 1: Días laborales de 06:00 a 22:00 horas.

La tarifa de bajada de bandera supone un incremento del 17,3% respecto de las tarifas vigentes toda vez que se correspondería con el recorrido de una distancia de 1.700 metros. Se pasa de 3,75 a 4,40 €.

Kilómetro recorrido: supone un incremento de un 6,7% sobre la tarifa vigente pasando de 1,03 a 1,10 €.

Hora de espera: Produce modificaciones respecto a las vigentes, pasando de 19,71 a 16,80€, produciéndose una rebaja de un 14,76%.

- Tarifa 2: Sábados, domingos, festivos, días laborales durante la fiesta de San Froilán de 06:00 a 22:00 horas.

Bajada de bandera: supone un incremento del 4.7% respecto de las vigentes pasando de 4,20€ a 4,40€. Se mantiene la inclusión de la distancia de 1.700 metros de recorrido o tiempo equivalente.

Kilómetro recorrido: La tarifa propuesta incrementara en un 12,14% respecto de las actuales pasando de 1,07 a 1,20€.

Hora de espera: Se incrementa pasando de 19,71 a 19,95€ respecto a las vigentes, por lo que se incrementa en un 1.2%.

- Tarifa 3: Servicio nocturno de 22:00 a 6:00 horas: sábados, domingos, festivos durante las fiestas de San Froilán y días de Navidad y Año Nuevo (de 0 a 24:00 horas)

Bajada de bandera: Se incrementa en un 3.1% respecto de las vigentes pasando de 4,80 a 4,95€.

Kilómetro recorrido: Pasa de 1,39 a 1,45€ el que supone un incremento de un 4.3%. Se mantiene la inclusión de la distancia de 1.700 metros de recorrido o tiempo equivalente

Hora de espera: Se reduce de 26,98 a 25,00 € el que supone una rebaja de un 7.3%.

Suplementos (equipaje-maleta o bulto): Propónse una tarifa de 0,60€ con gratuidad para la primera maleta o bulto con un máximo de 2 suplementos, suponiendo un incremento de un 9%.

Normativa de aplicación:

- **Ley 4/2013, de 30 de mayo, de transporte público de personas en vehículos turismo de Galicia**, modificada por la Ley 13/2015, de 24 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas que regula el régimen económico del servicio de taxi.

Art: 40. 1: *“La prestación del servicios de taxi está sujeta a un régimen de tarifas obligatorias que deberán garantizar la cobertura del coste real del servicio en condiciones normales de productividad y organización, y permitirán una idónea amortización y un razonable beneficio industrial.”*

Art: 40.4: *“Las tarifas de aplicación a los servicios urbanos de taxi serán fijadas por los ayuntamientos o en su caso por las entidades competentes de las áreas de prestación conjunta. Estas tarifas serán de aplicación a los servicios interurbanos, en el tramo que discorra por el término municipal de origen del transporte. Fuera de este, se aplicarán las tarifas interurbanas que serán fijadas por la consellería competente en materia de transportes de la Xunta de Galicia. Para fijar las referidas tarifas será preceptivo dar audiencia, previa a su aprobación, al Consello Galego de Transportes, para solicitar las condiciones que estime pertinentes. En todo caso, la aprobación de las tarifas está sujeta a la legislación vigente en materia de precios.”*

- **Ley 7/1996, de 7 de junio, de Medidas urgentes de carácter fiscal y fomento y liberalización de la actividad económica (disposición final, Anexo II/II)**

- **Ley 5/1997, de 22 de julio, de Administración Local de Galicia.**

- **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.**

- **Decreto 230/2020, de 23 de diciembre por lo que se establece a estructura orgánica de la Vicepresidencia Segunda y Consellería de Economía, Empresa e Innovación de la Xunta de Galicia.**

- **Decreto 106/1984, de 24 de mayo, por lo que se modifica y regula la composición y funciones de la Comisiones de Precios de Galicia.**

En base al anterior, **PROPÓNSE**, que por el Excmo. Ayuntamiento Pleno se adopten los siguientes acuerdos:

PRIMERO: Aprobar, inicialmente las siguientes tarifas que han de regir el servicio de autotaxis :

TARIFA 1: Días laborales de 6:00 a 22:00 horas

Bajada de bandera	4,05 €
Kilómetro recorrido	1,10 €
Hora de espera	16,80€

*1.700 m o tiempo equivalente

TARIFA 2: sábados, domingos, festivos y días laborales durante las fiestas de San Froilán de 6 a 22 horas.

*1.700 m o tiempo equivalente

Bajada de bandera	4,40 €
Kilómetro recorrido	1,20 €
Hora de espera	19,95 €

TARIFA 3: Servicio nocturno de 22 a 6 horas: sábados, domingos, festivos durante las fiestas de San Froilán y los días de Navidad y Año Nueva (de 0 a 24 horas)

Bajada de bandera	4,95 €
Kilómetro recorrido	1,45 €
Hora de espera	25,00 €

* 1.700 m o tiempo equivalente

SUPLEMENTOS

Equipaje (maleta o bulto)	0,60 €
----------------------------	--------

*Primera maleta de mano o bulto gratuito. Máximo 2 suplementos.

SEGUNDO: La vigencia de las tarifas aprobadas para el año 2025, se mantendrá hasta su modificación por el procedimiento legal y reglamentariamente establecido.

TERCERO: Dar traslado de la propuesta de modificación de las tarifas de taxi presentada por la Asociación Profesional de Trabajadores Autónomos de Autotaxi y Gran Turismo de la Provincia de Lugo a las asociaciones profesionales de trabajadores y empresarios del taxi y a las de consumidores y usuarios, así como ordenar su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia para que, en trámite de audiencia e información pública y por un plazo de quince días hábiles, los interesados puedan formular cuantos alegatos y sugerencias tengan por conveniente.

CUARTO: De no presentar alegatos o sugerencias en el plazo de audiencia, dar traslado de dicha propuesta de modificación de las tarifas al CONSELLO GALEGO DE TRANSPORTES para que en audiencia preceptiva y previa a la aprobación por el Excmo. Ayuntamiento Pleno, exponga las consideraciones que estime pertinentes para su posterior remisión a la Dirección General de Comercio de la Xunta de Galicia para autorización de los precios máximos del servicio de transporte en taxi.”

2. **DICTAMEN FAVORABLE** de la Comisión Permanente Especial de Cuentas y Común de la Alcaldía, Recursos Internos y Proyecto de Ciudad, emitido en la sesión celebrada el día 27 de enero de 2025.

Al no suscitarse debate, se somete el asunto directamente a la votación, alcanzándose los siguientes resultados:

Votos emitidos: 25

- **Votos a favor:** 25 de los Grupos Municipales del Partido Popular, del Partido Socialista de Galicia-PSOE y del Bloque Nacionalista Galego.
- **Votos en contra:** 0
- **Abstenciones:** 0

En virtud de todo lo anterior, el Excmo. Ayuntamiento Pleno, por unanimidad, **ACUERDA:**

PRIMERO.- Aprobar, inicialmente las siguientes tarifas que han de regir el servicio de autotaxis :

TARIFA 1: Días laborales de 6:00 a 22:00 horas

Bajada de bandera	4,05 €
Kilómetro recorrido	1,10 €
Hora de espera	16,80€

*1.700 m o tiempo equivalente

TARIFA 2: sábados, domingos, festivos y días laborales durante las fiestas de San Froilán de 6 a 22 horas.

Bajada de bandera	4,40 €
Kilómetro recorrido	1,20 €
Hora de espera	19,95 €

*1.700 m o tiempo equivalente

TARIFA 3: Servicio nocturno de 22 a 6 horas: sábados, domingos, festivos durante las fiestas de San Froilán y los días de Navidad y Año Nueva (de 0 a 24 horas)

Bajada de bandera	4,95 €
Kilómetro recorrido	1,45 €
Hora de espera	25,00 €

* 1.700 m o tiempo equivalente

SUPLEMENTOS

Equipaje (maleta o bulto)	0,60 €
----------------------------	--------

*Primera maleta de mano o bulto gratuito. Máximo 2 suplementos.

SEGUNDO.- La vigencia de las tarifas aprobadas para el año 2025, se mantendrá hasta su modificación por el procedimiento legal y reglamentariamente establecido.

TERCERO.- Dar traslado de la propuesta de modificación de las tarifas de taxi presentada por la Asociación Profesional de Trabajadores Autónomos de Autotaxi y Gran Turismo de la Provincia de Lugo a las asociaciones profesionales de trabajadores y empresarios del taxi y a las de consumidores y usuarios, así como ordenar su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia para que, en trámite de audiencia e información pública y por un plazo de quince días hábiles, los interesados puedan formular cuantos alegatos y sugerencias tengan por conveniente.

CUARTO.- De no presentar alegatos o sugerencias en el plazo de audiencia, dar traslado de dicha propuesta de modificación de las tarifas al CONSELLO GALEGO DE TRANSPORTES para que en audiencia preceptiva y previa a la aprobación por el Excmo. Ayuntamiento Pleno, exponga las consideraciones que estime pertinentes para su posterior remisión a la Dirección General de Comercio de la Xunta de Galicia para autorización de los precios máximos del servicio de transporte en taxi.

Lugo, 31 de enero de 2025.- La Secretaria, María Rivas García.

R. 0329

POL*Anuncio*

Por Decreto de Alcaldía, de fecha 3 de febrero de 2025, se procedió a la aprobación del Padrón del precio público por la prestación del servicio de ayuda en el hogar correspondiente al mes de enero de 2025, que se expone al público por el plazo de quince días hábiles contados a partir del siguiente al de su publicación, al objeto de que pueda ser examinado y presentar contra el mismo las reclamaciones que se estimen pertinentes.

Dicta publicación servirá de notificación colectiva a todos los contribuyentes en él comprendidos, al amparo de la Ley General Tributaria.

Pol, 3 de febrero de 2025.- El Alcalde, Lino Rodríguez Ónega.

R. 0330

TABOADA*Anuncio*

EXPOSICIÓN PÚBLICA DEL PADRÓN FISCAL Y DEL PERÍODO EN VOLUNTARIA DEL COBRO DE La TASA POR PRESTACIÓN DEL SERVICIO DE “ABASTECIMIENTO DE AGUA, ACOMETIDAS Y TRASPASOS DE TITULARIDAD” Y DE “ALCANTARILLAS” CORRESPONDIENTES AL 1º TRIMESTRE DEL 2024.

El Padrón fiscal de la tasa de prestación del servicio “Abastecimiento de agua , acometidas y traspasos de titularidad ” y de “ Alcantarillas” correspondientes al 1º trimestre del 2024, fue aprobado por Resolución de Alcaldía de fecha 3 de febrero de 2025.

El mencionado padrón se exponen al público en las oficinas de la Casa del Ayuntamiento por el plazo de 15 días, contado desde el siguiente al de la publicación en el BOP del presente anuncio, a los efectos de que los interesados puedan examinarlo y, en su caso, formular las reclamaciones oportunas (el recurso de reposición regulado en el artículo 14.2 del RDL 2/2004, de 5 de marzo, que recoge el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, en el plazo de un mes, contado desde el siguiente al de la finalización del período de exposición pública del mencionado padrón fiscal.

Contra la resolución recaída en el recurso de reposición se podrá interponer, delante del Juzgado del Contencioso-Administrativo competente el recurso Contencioso-Administrativo en el plazo de dos meses, contados desde el día siguiente al de la notificación la dicha resolución.

Si no había recaído resolución en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la presentación del recurso de reposición, en virtud del previsto en el mencionado artículo 14.2 del RDL 2/2004, de 5 de marzo, se producirán los efectos jurídicos establecidos en los artículos 24 y 25 Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. No obstante, se se considera conveniente, se podrá emplear y ejercitar cualquier otro recurso.

La publicación en el BOP del presente anuncio tiene el carácter de notificación colectiva al amparo del previsto en el artículo 102.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria.

El período de cobro en voluntaria será lo comprendido:

Padrón 1º trimestre de 2024 desde el día **10 de febrero a 10 de abril de 2025** ambos dos incluidos.

Los contribuyentes podrán efectuar el pago de la deuda tributaria de la siguiente manera:

- a) En la entidad colaboradora Abanca, presentando el correspondiente recibo.
- b) Los recibos domiciliados por los contribuyentes serán cargados directamente por las respectivas entidades bancarias.

Una vez finalizado el plazo de pago en voluntaria señalado, los débitos no satisfechos entrarán en el período ejecutivo, de acuerdo con el establecido en el artículo 161 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, general tributaria, percibiéndose el recargo e intereses de demora establecidos en los artículos 26 y 28 de la referida norma. Se advierte que la falta de pago del canon del agua en período voluntario en cumplimiento del DECRETO 136/2012, de 31 de mayo, por lo que se aprueba el Reglamento del canon del agua y del coeficiente de vertido a sistemas públicos de depuración de aguas residuales, supondrá la exigencia del canon del agua directamente al contribuyente por la vía de prisa por la consellería competente en materia de hacienda de la Xunta de Galicia y, asimismo, deberá indicar que la repercusión del canon del agua podrá ser objeto de reclamación económico-administrativa ante el órgano económico-administrativo de la Comunidad Autónoma de Galicia en el plazo de un mes desde que se entienda producida la notificación.

Taboada, 3 de febrero de 2025.- El Alcalde, Roi Rigueira Agromartín.

R. 0323

Anuncio

EXPOSICIÓN PÚBLICA DEL PADRÓN FISCAL Y DEL PERÍODO EN VOLUNTARIA DEL COBRO DE La TASA DE RECOGIDA DE BASURA DEL 2º SEMESTRE DE 2024.

El Padrón fiscal de la tasa de prestación del servicio de recogida de basura correspondiente al **2º semestre del ejercicio 2024** fue aprobado por **Decreto de Alcaldía de fecha 30.12.2024**.

El mencionado padrón se exponen al público en las oficinas de la Casa del Ayuntamiento por el plazo de unos meses, contado desde el siguiente al de la publicación en el BOP del presente anuncio, a los efectos de que los interesados puedan examinarlo y, en su caso, formular las reclamaciones oportunas (el recurso de reposición regulado en el artículo 14.2 del RDL 2/2004, de 5 de marzo, que recoge el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, en el plazo de un mes, contado desde el siguiente al de la finalización del período de exposición pública del mencionado padrón fiscal.

Contra la resolución recaída en el recurso de reposición se podrá interponer, delante del Juzgado del Contencioso-Administrativo competente el recurso Contencioso-Administrativo en el plazo de dos meses, contados desde el día siguiente al de la notificación la dicha resolución.

Si no había recaído resolución en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la presentación del recurso de reposición, en virtud del previsto en el mencionado artículo 14.2 del RDL 2/2004, de 5 de marzo, se producirán los efectos jurídicos establecidos en los artículos 24 y 25 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. No obstante, se se considera te convine se podrá emplear y ejercitar cualquier otro recurso.

La publicación en el BOP del presente anuncio tiene el carácter de notificación colectiva al amparo del previsto en el artículo 102.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria.

El período de cobro **en voluntaria** será el comprendido desde el día **10 DE FEBRERO A 10 DE ABRIL DE 2024**, ambos dos incluidos. Los contribuyentes podrán efectuar el pago de la deuda tributaria de la siguiente manera:

- a) En la entidad colaboradora Abanca, presentando el correspondiente recibo.
- b) Los recibos domiciliados por los contribuyentes serán cargados directamente por las respectivas entidades bancarias.

Una vez finalizado el plazo de pago en voluntaria señalado, los débitos no satisfechos entrarán en el período ejecutivo, de acuerdo con el establecido en el artículo 161 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, general tributaria, percibiéndose el recargo e intereses de demora establecidos en los artículos 26 y 28 de la referida norma.

Taboada, 3 de febrero de 2025.- El Alcalde, Roi Rigueira Agromartín.

R. 0324

TRABADA

Anuncio

INFORMACION PÚBLICA DEL PADRÓN DE AGUA DEL 5º BIMESTRE DE 2024

Por Resoluciones de la Alcaldía núm. 2025-0002 y 2025-0003 de 08 de enero de 2025, se resuelve la aprobación de la Tasa por el abastecimiento domiciliario de agua correspondiente al 5º bimestre de 2024, exponiéndose al público por el plazo de 15 días hábiles, contados desde el día siguiente a la publicación de este anuncio en el BOP de Lugo.

De conformidad con el artículo 102.3 lea Ley 58/2003, de 17 de diciembre, general tributaria esta publicación tiene el carácter de notificación colectiva, pudiendo las personas interesadas examinar el expediente y presentar los siguientes recursos:

- El recurso de reposición en el plazo de 1 mes desde la publicación del presente anuncio, ante la Alcaldía, que será resuelto en el plazo máximo de 1 mes, transcurrido la cal se entenderá desestimado.
- Contra la resolución del recurso de reposición, se podrá interponer el recurso contencioso-administrativo en la forma y en los plazos que a tal efecto se establezcan en la Ley reguladora de la referida jurisdicción.
- A repercusión del canon del agua podrá ser objeto de reclamación económico-administrativa ante el órgano económico-administrativo de la Comunidad Autónoma de Galicia en el plazo de 1 mes.

Los recibos serán cargados en las cuentas bancarias respectivas, fijando cómo período de cobro voluntario de 20 de enero de 2025 hasta a 20 de marzo de 2025.

Finalizado el ejercicio se procederá a su cobro por la vía de apremio, con los recargos previstos en el artículo 28 de la Ley 58/2003 de 17 de diciembre, general tributaria a través del Servicio Provincial de Recaudación de la Excm. Diputación Provincial de Lugo.

En lo tocante al canon del agua, la falta de pago en el período voluntario supondrá su exigencia directamente por la vía de apremio por la Consellería de Hacienda.

Trabada, 9 de enero de 2025.- El Sr. Alcalde, Rubén García Freije.

R. 0331