



### XUNTA DE GALICIA

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

##### Anuncio

#### CONVENIOS COLECTIVOS

Código 27100402012025

Vista o texto do convenio colectivo para o persoal laboral operativo dos parques de bombeiros dependentes do Consorcio Provincial de Lugo para a prestación do servizo contra incendios e salvamento, acordado na mesa xeral de negociación de data 17 de decembro de 2024 e aprobado polo pleno do Consorcio Provincial de Lugo, e de conformidade co disposto no artigo 90 apartados 2 e 3 do Real decreto legislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, e no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos, acordos colectivos de traballo e plans de igualdade ACORDO:

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

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

Lugo, 5 de febreiro de 2025.- A directora territorial, Carmen José López Rodríguez.

#### **I CONVENIO COLECTIVO PARA O PERSOAL LABORAL OPERATIVO DOS PARQUES DE BOMBEIROS DEPENDENTES DO CONSORCIO PROVINCIAL DE LUGO PARA A PRESTACIÓN DO SERVIZO CONTRA INCENDIOS E SALVAMENTO**

##### **CAPÍTULO I. Ámbito de aplicación**

###### **Artigo 1. Partes asinantes.**

Son partes asinantes do presente convenio colectivo, por unha parte, a representación sindical por medio dos representantes dos traballadores/as e pola outra a Presidencia do Consorcio en representación deste.

###### **Artigo 2. Ámbito funcional.**

Este convenio é de aplicación ao servizo de prevención, extinción de incendios e salvamento que se presta a través dos parques de Bombeiros dependentes do Consorcio Provincial de Lugo para a prestación do servizo contra incendios e salvamento (en adiante o Consorcio).

###### **Artigo 3. Ámbito persoal**

Este convenio colectivo regula as condicións laborais de todas as persoas traballadoras, calquera sexa a súa forma de relación laboral, que presten servizos operativos de prevención, extinción de incendios e salvamento nos parques de bombeiros dependentes do Consorcio.

###### **Artigo 4.- Ámbito de vixencia temporal e denuncia do Convenio.**

- 1.- Este convenio entrará en vigor ao día seguinte da súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.
- 2.- Será presentado ante a autoridade laboral competente a efectos do pertinente rexistro e depósito, así como a súa inserción no Boletín Oficial da Provincia ( BOP) e no Diario Oficial de Galicia (DOG).
- 3.-A vixencia deste convenio finalizará o 31 de decembro de 2029, pero prorrogarase automaticamente a non ser que se produza a denuncia do mesmo.
- 4.- O convenio poderá ser denunciado, por calquera das partes asinantes, nos tres últimos meses de vixencia; en tal caso, a comisión negociadora deberá reunirse dentro dos 20 días seguintes ao da denuncia. Para que a

denuncia teña efecto terá que ser comunicada por escrito á outra parte e debidamente rexistrada ante a autoridade laboral.

#### **Artigo 5. Absorción, compensación e vinculación á totalidade das condicións máis beneficiosas.**

- 1.- Este convenio, que se aproba en consideración á integridade do negociado no conxunto do seu texto, forma un todo relacionado e inseparable.
- 2.- As condicións pactadas serán consideradas global e individualmente, pero sempre con referencia a cada persoa traballadora na súa respectiva categoría e/ou posto.
- 3.- As condicións de toda índole pactadas neste convenio, forman un todo orgánico e substituirán, compensarán e absorberán no cómputo anual e global a tódalas xa existentes, calquera que sexa a súa natureza, o seu orixe e a súa denominación.

### **CAPÍTULO II. Comisión Paritaria**

#### **Artigo 6. Comisión Paritaria.**

1.- Para examinar e resolver cantas cuestións se deriven da interpretación, vixilancia e aplicación deste convenio, creárase unha Comisión Paritaria que deberá quedar constituída formalmente aos 20 días da sinatura do convenio, na que se designará un presidente e un secretario. A comisión estará composta, como máximo, por tres representantes do Consorcio e tres representantes dos traballadores/as afectados polo mesmo.

2.- A Comisión Paritaria terá as seguintes funcións:

- a. A aplicación e interpretación da totalidade do articulado ou cláusulas do convenio.
- b. A vixilancia do pactado.
- c. A resolución de cantos asuntos e reclamacións se sometan á súa decisión con respecto a calquera das condicións establecidas neste Convenio .

3.- A Comisión Paritaria reunirse semestralmente ou a instancia de parte. O Presidente convocará a reunión nun prazo máximo de 5 días hábiles a contar dende a recepción da petición. A reunión celebrarase nun prazo máximo de 10 días hábiles. Non se convocará unha nova reunión antes de 3 meses respecto da anterior, salvo que se dean circunstancias de especial urxencia.

4.-Para a válida constitución da Comisión Paritaria e adopción de acordos, con carácter vinculante, esixirase o réxime de maiorías establecido no artigo 89.3 do Estatuto dos Traballadores (en diante, E.T.).

As discrepancias producidas no seo da Comisión Paritaria someteranse ao procedemento de conciliación e mediación establecido no Acordo interprofesional galego sobre procedementos extraxudicial de solución de conflitos de traballo.

5. Normas de funcionamento:

- a. O secretario será o encargado de levantar acta de todas as reunións que celebre esta Comisión, que deberá remitir aos asistentes nun prazo máximo de 15 días. Durante o prazo de 10 días poderanse formular as alegacións ou observacións que se estimen oportunas. A acta someterase para a súa aprobación na vindeira sesión da Comisión; resolvéndose, no seu caso, as alegacións presentadas.
- b. A acta conterá a relación de asistentes, orde do día, data e hora de comezo e finalización da reunión, acordos adoptados, resultado das votacións, incidencias destacables, e todo aquilo que algún membro solicite que conste no acta.

Unha vez aprobada a acta será asinada polo secretario co visto e prace do Presidente.

- c. Das actas das reunións entregarase copia a todos os membros do Comité e unha copia será exposta no taboleiro de anuncios.
- d. O secretario encargarse de levar a o día e custodiar o libro de actas.

6.- Se fose necesario, poderase contar co asesoramento técnico preciso, tanto por parte do consorcio como dos representantes dos/as traballadores/as. Para isto, os representantes da Administración e os membros do Comité de Empresa poderán designar na Comisión Paritaria como máximo un asesor por cada parte. Este asesoramento non dará lugar a crédito horario.

7.- Os representantes dos traballadores que participen na Comisión Paritaria terán dereito á unha compensación máxima de 8 horas por cada unha das xuntanzas que realice dito órgano, incluíndo o tempo que se empregue nas reunións preparatorias, así como o invertido nos desprazamentos.

Estas horas serán compensadas en tempo, cando a súa libranza non supoña reducir os servizos mínimos no centro de traballo do representante, dentro do correspondente ano natural, podendo acumularse. Non obstante, si as xuntanzas se celebran no mes de decembro estas horas poderán ser compensadas no mes de xaneiro do ano seguinte.

Este tempo non poderá deducirse do crédito horario sindical que lle é propio aos delegados.

Esta compensación horaria será comunicada ao Xefe da parque coa debida antelación, para os efectos de compaxinar coas necesidades do servizo e non causar prexuízo na xestión ordinaria.

8.- Priorizarase a celebración telemática das reunións da Comisión Paritaria. De non resultar posible a celebración ou participación por medios telemáticos, os/as representes dos/as traballadores/as terán dereito a percepción da correspondente indemnización por gastos de desprazamento, nos termos do Real Decreto 462/2002, do 24 de maio, sobre indemnizacións por razóns do servizo, desde o parque de bombeiros ao que o representante este adscrito ao lugar da reunión.

### **CAPÍTULO III. Organización do traballo**

#### **Artigo 7. Principios xerais.**

A organización do traballo é facultade exclusiva do Consorcio, que a fará efectiva a través dos seus órganos competentes, sen prexuízo dos dereitos e facultades recoñecidas aos traballadores/as e aos seus representantes legais no E.T. e na Lei 11/1985, do 2 de agosto, de Liberdade Sindical e demais disposicións legais.

#### **Artigo 8. Clasificación profesional. Grupos profesionais.**

O sistema de clasificación que se contempla neste convenio estruturase en grupos profesionais conforme á Relación de Postos de Traballo.

Establécense os seguintes grupos profesionais:

##### **1.- Grupo I: Mandos.**

Refírese aos postos de traballo que, esixindo un adecuado nivel de aptitude profesional, requiren o exercicio normal e habitual dunha función de mando e especial responsabilidade técnica ou xerárquica sobre a actuación doutros postos de traballo, e cuxo cometido principal é a prestación do servizo de prevención, extinción de incendios e salvamento.

Este Grupo I subdivídese nas seguintes categorías de mandos:

1. Sarxento/Xefe de parque-condutor/-a.
2. Cabo/Xefes de quenda-condutor/-a.

##### **2.- Grupo II: Bombeiro/a condutor/a**

Son os demais postos de traballo que teñen como cometido principal a prestación do servizo de prevención, extinción de incendios e salvamento e non están incluídos no Grupo I.

Ao Grupo II correspóndelle unicamente unha categoría:

1. Bombeiro-condutor/-a (en diante, bombeiro).

#### **Artigo 9. Funcións**

As funcións de cada categoría quedan definidas na Relación de Postos de Traballo do persoal do Consorcio, como instrumento técnico de planificación e ordenación dos recursos humanos.

#### **Artigo 10.- Dotacións mínimas de persoal por quenda.**

1. A dotación de traballo para os parques de bombeiros será de tres (3) efectivos por quenda.
2. No prazo de 9 meses, a partir da entrada en vigor deste convenio, promoverase a elaboración de procedementos de traballo conforme as medidas de seguridade que establece a lexislación vixente, e que establecerán os novos mínimos por quenda.

Unha vez elaborados os procedementos de traballo, atenderase ás dotacións mínimas que ditos procedementos recollan.

### **CAPÍTULO IV. Acceso, Mobilidade e Promoción**

#### **Artigo 11.- Selección de persoal**

1. As necesidades de recursos humanos, con asignación orzamentaria, que deban proveerse mediante a incorporación de persoal de novo ingreso serán obxecto de Oferta de Emprego Público, mediante procedementos nos que se garanta os principios de igualdade, mérito e capacidade, publicidade e transparencia.

2. O sistema aplicable á selección do persoal laboral fixo que preste servizos operativos de prevención, extinción de incendios e salvamento será o oposición ou concurso-oposición, coas características establecidas pola lexislación que resulte de aplicación.

3. Será obxecto de negociación na Mesa Xeral de Negociación os criterios xerais sobre ofertas de emprego e os criterios xerais en materia de acceso e provisión.

#### **Artigo 12.- Toma de posesión e período de proba.**

1. Rematado o correspondente proceso de selección o persoal nomeado fixo do Consorcio e adxudicatario dos seus respectivos postos de traballo disporá do prazo dun mes para formalizar o contrato de traballo e tomar posesión do seu destino.

2. Os modelos de contrato axustaranse á lexislación vixente.

3. O período de proba será de dous meses. Durante o período de proba o/a traballador/a terá os mesmos dereitos e obrigas que o persoal laboral fixo do cadro de persoal da súa mesma categoría profesional, agás os derivados da resolución da relación laboral, que se poderá producir por petición de calquera das partes durante o seu transcurso. As situacións de incapacidade temporal, nacemento, adopción, garda con fins de adopción, acollemento, risco durante o embarazo, risco durante a lactación, violencia de xénero que afecten a persoa traballadora durante este período, interrompen o cómputo do mesmo.

En caso de que non se supere o período de proba a Administración notificarallo ó/á traballador/a por escrito motivado, dando coñecemento ao Comité de Empresa. A rescisión durante este período non dará dereito a indemnización ningunha.

Transcorrido o período de proba sen que se teña producido o desistimento, o contrato producirá plenos efectos, computándose o tempo dos servizos prestados a efectos da antigüidade.

#### **Artigo 13.- Bolsas de Traballo.**

Poderán crearse bolsas de traballo temporal ben a partir de procesos de selección de persoal laboral fixo do ámbito deste convenio e da mesma clasificación profesional, ben mediante convocatoria pública ao efecto. Neste último suposto, poderanse realizar convocatorias cando as existentes non contén cun número suficiente de candidatos/as ou porque non existan bolsas para unha determinada categoría. Este tipo de bolsas poderán ser subsidiarias ás que existan para poder contar cun maior número de candidatos.

Os procedementos de selección das bolsas de traballo temporal serán negociados coa Mesa Xeral de negociación, establecendo uns criterios xerais validos para calquera necesidade de persoal.

A efectos de negociación, publicidade e desenvolvemento das bases para os procesos selectivos das bolsas de traballo, estarase ao disposto na normativa vixente.

A contratación a través deste procedemento realizarase segundo o orde de prelación establecido en función da puntuación obtida no proceso de selección.

#### **Artigo 14.- Mobilidade funcional.**

A mobilidade funcional do persoal garantirá un servizo racional e acorde coa súa labor de intervención en emerxencias. Para iso establécense seguintes particularidades:

1.- A mobilidade funcional respectará en todo caso o previsto no artigo 39 do E.T.

Non obstante, a encomenda de funcións superiores ás do grupo profesional ou categoría nunca xerará ningún dereito de reclamación sobre a devandita categoría, sen prexuízo de reclamar a diferenza salarial correspondente, durante o desempeño das mesmas.

2.- A administración regulará os procedementos a través dos cales se articulará esta mobilidade en base aos principios de publicidade, igualdade, mérito e capacidade.

#### **Artigo 15.- Mobilidade xeográfica**

A mobilidade xeográfica respectará en todo caso o previsto nos artigos 40 e 41 do E.T.

A compensación por traslado comprenderá, tanto os gastos propios como os dos familiares ao seu cargo que efectivamente se trasladen, e será dunha mensuralidade.

#### **Artigo 16.- Mobilidade entre parques.**

Con independencia do establecido polo E.T. no seu artigo 40, non terá a consideración de mobilidade xeográfica o feito de que o Consorcio asigne a un traballador, de forma puntual e non continuada, a realización da seu garda nun centro diferente ao propio, para cubrir a ausencia doutro empregado ou calquera outra necesidade que estime a dirección, sempre que estea relacionado co servizo.

Para que se produza esta mobilidade entre parques terán que darse as seguintes premisas:

- Que o traballador estea a prestar servizos na súa quenda de traballo fixado no calendario laboral.
- O Consorcio aplicará criterios racionais para decidir que traballador mobilizará, salvo que exista voluntariedade por parte dalgún empregado.

- O Consorcio conta con total liberdade organizativa para dotar ao traballador dun medio de transporte ou compensarlle economicamente polos gastos de desprazamento, en función da quilometraxe que se retribuirá de conformidade co establecido no Real Decreto 462/2002, de 24 de maio, sobre indemnizacións por razón do servizo ou normativa que o substitúa.
- O comezo e o fin da xornada do traballador mobilizado será no seu centro de traballo habitual.

O Consorcio disporá das ferramentas necesarias para poder cubrir as ausencias coñecidas (baixas laborais, permisos, etc.) coa antelación necesaria para non ter que usar esta medida co fin de non reducir as quendas de outros parques para dar cobertura á necesidade de cubrir os servizos mínimos correspondentes en cada parque, quedando así esta medida como última alternativa utilizada para dar cobertura a este tipo de ausencias imprevistas.

A táboa de quilómetros e tempos se inclúe no anexo II.

### **Artigo 17.- Concurso de traslados**

1. O concurso de traslados é o procedemento ordinario de provisión de postos de traballo vacantes mediante mobilidade do persoal laboral fixo que preste servizos operativos de prevención, extinción de incendios e salvamento, que consiste na súa adxudicación previa valoración dos méritos das persoas participantes.

2. Os postos a convocar serán aqueles postos de traballo vacantes, de necesaria provisión e dotados orzamentariamente, excepto os que non se estime conveniente incluír por necesidades organizativas. Ademais, non serán obxecto de convocatoria os postos que estean suxeitos a reserva ou estean incluídos noutros procedementos de selección ou provisión.

3. A periodicidade destas convocatorias, si se dan as condicións sinaladas no punto anterior, será cada dous anos e nas mesmas garantirase o cumprimento dos principios constitucionais de igualdade, mérito e capacidade, así como os de publicidade e transparencia. A provisión de postos de traballo mediante este sistema realizarase logo de convocatoria pública na que, entre outros extremos, se fará constar:

- Vacantes que se oferten e requisitos para o seu desenvolvemento.
- Baremo de méritos aplicable a cada convocatoria que se negociará na Mesa Xeral de Negociación.
- Requisitos que deben reunir os/as interesados/as.
- Prazos de presentación de instancias.

En todo caso, nestes concursos poderá participar o persoal laboral fixo incluído no ámbito de aplicación deste convenio, sempre que cumpran tanto os requisitos da convocatoria e os específicos dos postos de traballo obxecto da convocatoria, como os derivados da aplicación do presente convenio.

4. Para poder participar no concurso de traslados o persoal laboral fixo interesado deberá ter permanecido no último posto obtido con carácter definitivo un mínimo de dous anos.

Terán carácter definitivo aos efectos de participación neste concurso os destinos obtidos trala:

- superación do correspondente proceso selectivo, computando desde a data da formalización do contrato
- subrogación do persoal de intervención, derivado da sucesión de empresas do artigo 44 do Real Decreto Lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, computando desde a data do acordo plenario.
- resolución que motivou o anterior traslado derivado de concurso, computado dende a data da resolución.

### **Artigo 18.- Promoción interna.**

1.- A promoción interna, parte fundamental da promoción profesional, supón a posibilidade que teñen os/as traballadores/as que cumpran os requisitos para ascender desde una categoría inferior a unha superior tras superar as probas establecidas ao efecto, mediante procesos selectivos que garantan o cumprimento dos principios constitucionais de igualdade, mérito e capacidade, así como os de publicidade e transparencia.

2.- En todo caso, nas convocatorias de probas selectivas para o acceso á condición de persoal laboral fixo regulado neste convenio, o Consorcio comprométese a reservar para promoción interna o número máximo de prazas que permita a normativa vixente .

3. Para poder participar nos procedementos de promoción interna os interesado deberán cumprir os requisitos esixidos pola lexislación vixente.

4. As vacantes non cubertas por esta quenda acumularanse á quenda de acceso libre.

### **Artigo 19.- Permutas.**

1. Poden autorizarse permutas de postos de traballo entre persoal da mesma categoría dos distintos parques de bombeiros dependentes deste Consorcio, sempre que concorran estas circunstancias:

a) Que as persoas que pretendan permutar teñan prestado un mínimo dun ano de servizos efectivos como persoal laboral fixo do Consorcio, computando dende a data da formalización do contrato ou do acordo plenario da declaración de cambio de cualificación xurídica da natureza da relación laboral do persoal que foi subrogado como fixo.

b) Que as persoas que pretenden a permuta lles falten máis dun ano para cumprir a idade de xubilación.

2. As permutas de postos de traballo contempladas neste artigo autorizaranse polo órgano que ostenta a xefatura de persoal, previo informe da xefatura de parque e da Xerencia.

3. O persoal ao que lle fose autorizada unha permuta de postos de traballo quedará sometido ao seguinte réxime:

a) Deberán permanecer no posto permutado obtido por permuta un mínimo de dous anos para poder participar nos concursos de provisión de postos de traballo.

b) No prazo de cinco anos a partir da autorización da permuta non se autorizará outra a ningunha das persoas interesadas.

4. O consorcio regulará os procedementos a través dos cales se articulará estas permutas en base aos principios de publicidade e igualdade.

## **CAPÍTULO V. Xornada e horario de traballo**

### **Artigo 20.- Xornada e horarios.**

1. A xornada ordinaria de traballo para as categorías de bombeiro, xefes de quenda e xefe de parque será de 1.642 horas anuais, repartidas ao longo do ano natural do seguinte xeito:

- Para tódalas categorías: 34 horas para formación obrigatoria que poderán fraccionarse en 4 xornadas de 8 horas e 30 minutos.
- Para xefes de quenda/cabos e bombeiros: 67 gardas presenciais de 24 horas non fraccionables, en horario de 9:00 horas a 9:00 horas do día seguinte.
- Para xefes de parque/sarxentos: Xornada ordinaria presencial de luns a venres de 8:30 a 13:30 horas e como máximo 2.600 horas en réxime non presencial, recollidas no cadrante, cunha equivalencia de 6,5 horas por cada hora presencial.

O Consorcio elaborará o seu calendario.

2. Na primeira quincena do mes de novembro do ano anterior confeccionarase o correspondente cuadrante horario de quendas anual, o cal será consultado cos traballadores/as para a súa valoración durante a segunda quincena do mes de novembro. O cuadrante definitivo publicarase durante a primeira quincena do mes de decembro do ano anterior. Unha vez publicado, considerarase como definitivo a todos os efectos. O cuadrante de xefes de quenda e bombeiros/as contemplará a distribución de 1.608 horas anuais para cada traballador conforme ao recollido no apartado primeiro deste artigo.

### **Artigo 21.- Pacto de distribución irregular da xornada.**

Cun aviso mínimo de 5 días de antelación será de obrigado cumprimento para o traballador as seguintes modificacións da xornada:

- Ano 2.025.- Tres (3) xornadas de traballo completas, non fraccionables, nos días que determine o consorcio.
- Ano 2.026.- Dúas (2) xornadas completas, non fraccionables, de traballo.
- Ano 2.027.- Unha (1) xornada completa, non fraccionable.
- Ano 2.028.- Perderá vixencia este pacto non podendo aplicarse esta modalidade de Distribución Irregular da Xornada.

Estas xornadas dedicaranse para reforzar as quendas de traballo dos parques e nunca para completar as dotacións mínimas establecidas do cadrante inicial do ano en curso.

A distribución irregular da xornada contemplada neste artigo en ningún caso será utilizada para a cobertura sistemática de ausencias e necesidades estruturais do servizo, tales como baixas laborais de longa duración, permisos e licenzas.

### **Artigo 22.- Cambios de quenda.**

1.- Os traballadores/as poderán, solicitar o que se ven denominando "cambios de quenda", no que un traballador acorda con outro o intercambio das quendas completas, debéndose respectar en todo caso a lexislación vixente en canto a tempos de traballo e descansos e cumprirse as seguintes premisas:

- a. Non se poderán dobrar quendas.
- b. Os cambios de quenda serán por xornadas completas.
- c. No formulario de rexistro de cambio de quenda reflectiranse as datas e horas de cambio e de devolución, así como identificarase aos traballadores/as implicados. No caso de que non se coñeza a data e/ou horas de devolución, rexistrarse sempre como “pendente de devolución”, debendo materializarse a devolución sempre dentro do mesmo ano natural.
- d. A comunicación do cambio de quenda farase a través do procedemento que estableza o Consorcio. Entenderase autorizado salvo causas xustificadas e motivadas debendo contar co visto bo do xefe de parque.
- e. Os cambios de quenda serán sempre entre o persoal da mesma categoría.

Tamén será posible o cambio de quenda nos seguintes supostos:

- Entre xefe de quenda e bombeiro ando o xefe de quenda actúe na garda como bombeiro-condutor
- Entre xefe de quenda e bombeiro, sempre e cando o bombeiro tivera asignadas funcións de superior categoría con anterioridade, para esa quenda.

2.- Os cambios de quenda deberán quedar regularizados (compensados) a data 31 de decembro de cada ano, salvo pacto entre Consorcio e traballador, debendo neste suposto compensarse nos primeiros 15 días do ano seguinte.

#### **Artigo 23.- Control horario.**

O cumprimento da xornada e horario de traballo verificarase mediante os mecanismos de control que o Consorcio implante nos diferentes centros de traballo.

#### **Artigo 24.- Vacacións.**

1.- No tocante a vacacións anuais cumprirse como mínimo o establecido no artigo 38 do E.T.

2.- As vacacións serán solicitadas na primeira quincena do mes de novembro para poder integralas no cuadrante anual do ano seguinte conforme a recollido no artigo 20.2 deste convenio.

Todos os traballadores teñen dereito a 30 días de vacacións ao ano, en dous períodos de 15 días. En todo caso, os días de vacacións solicitados por cada traballador deberán figurar nos cuadrantes anuais, a efectos de coñecer os días exactos de desfrute vacacional de cada empregado.

3.- Poderanse realizar cambios de vacacións entre os traballadores unha vez iniciado o ano natural, para unha mesma categoría e centro de traballo mediante acordo por escrito entre ambos, e a condición de que non modifique o cuadrante de quendas e que se cumpran as mesmas premisas que para a elección de vacacións e no computo de horas anual.

4.- A distribución das vacacións axustarase ao seguinte:

- a) Ao confeccionar o cuadrante anual non se adxudicará quenda de garda na xornada previa ao comezo do período de vacacións.
- b) Non poderán coincidir dous ou máis xefes de quenda en períodos vacacionais por parque.
- c) Non poderán coincidir tres ou máis bombeiros/as en períodos vacacionais por parque.

Cando as situacións de nacemento, coidado de menor, incapacidade temporal, risco durante a lactación ou risco durante o embarazo impidan iniciar o goce das vacacións dentro do ano natural ao que correspondan ou, unha vez iniciado o período vacacional, sobreviñese unha das devanditas situacións, o período vacacional poderase gozar aínda que terminase o ano natural ao que correspondan e sempre que non transcorresen máis de dezaoto meses a partir do final do ano en que se orixinaron.

### **CAPÍTULO VI. Condicións económicas**

#### **Artigo 25.- Estrutura do salario.**

1. A estrutura retributiva do persoal acollido a este convenio queda asimilada á estrutura retributiva do persoal funcionario nos termos da lexislación vixente e será retribuído polos conceptos e contías reflectidas na Relación de Postos de Traballo do Consorcio en concordancia coas respectivas leis de Orzamentos Xerais do Estado; estando constituídas por:

Retribucións básicas:

- a) Soldo, que corresponde ao índice de proporcionalidade asignado a cada categoría profesional.
- b) Trienios, consiste nunha cantidade igual para cada categoría, por cada tres anos de servizos como empregado público, nos termos da lexislación vixente en canto ao recoñecemento de servizos nas AAPP.

c) Pagas extraordinarias, que serán de dúas ao ano, unha no mes de xuño e outra no mes de decembro, e que se devengarán de acordo co previsto no artigo 33 da Lei 33/1987, do 23 de decembro, de Orzamentos Xerais do Estado para 1988. Cada unha de ditas pagas incluírá as contías de soldo e trienios fixados de acordo coa correspondente Lei de Orzamentos Xerais do Estado e do complemento de destino mensual que se perciba.

Retribucións complementarias:

a) O complemento de destino correspondente ao nivel do posto que se desenvolva.

b) O complemento específico, destinado a retribuír as condicións particulares dalgúns postos de traballo en atención a súa especial dificultade técnica, dedicación, responsabilidade, incompatibilidade, perigosidade ou penosidade.

O complemento específico anual percibirase en catorce pagas iguais das que doce serán de percepción mensual e dúas adicionais, do mesmo importe que unha mensual, nos meses de xuño e decembro, respectivamente.

2. En todo caso, durante a vixencia deste convenio os conceptos retributivos e as contías das retribucións básicas e complementarias sinaladas serán as que determinen as respectivas leis de Orzamentos Xerais do Estado ou lexislación concordante.

3. O pago do salario efectuarase antes do último día hábil de cada mes. O Consorcio fará efectivo o pago de haberes por transferencia bancaria.

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

#### **Artigo 26.- Complemento persoal transitorio.**

Para garantir os dereitos económicos adquiridos en concepto de antigüidade do persoal subrogado polo Consorcio, en virtude do acordo do Pleno do Consorcio de data 23 de maio de 2024, e que resultan afectados pola nova estrutura retributiva regulada no presente convenio, establécese un complemento persoal transitorio na contía que cada traballador viña percibindo por este concepto a data da entrada en vigor deste convenio.

O tempo sobranse desde o cumprimento do último trienio considerado neste complemento será computado para os efectos do cumprimento de trienio, nos termos definidos no artigo precedente.

#### **Artigo 27.- Horas extraordinarias.**

1.- Terán carácter de horas extraordinarias aquelas que se realicen por encima da xornada laboral ordinaria, realizándose única e exclusivamente cando sexan imprescindibles para o bo funcionamento dos servizos.

2.- Poderán realizarse horas extraordinarias por algún dos seguintes motivos:

a. Horas non estruturais. Enténdese por horas non estruturais aquelas destinadas a realizar reforzos de cadro de persoal para atender reforzos fóra de parque. A realización destas horas ten carácter voluntario.

b. Horas de forza maior. Terán esta consideración as que veñan esixidas pola necesidade de levar a cabo actuacións de prevención e intervencións na extinción de incendios, salvamento e protección civil ou de reparación de sinistros ou outros danos extraordinarios e urxentes. Estas horas serán de realización obrigatoria.

Tamén terán carácter obrigatorio aquelas horas que correspondan coa prolongación da quenda cando o final da xornada coincida cunha intervención en curso.

c. Horas estruturais. Serán de carácter voluntario, no caso de non ter resposta serán de carácter forzosa, cando deriven de ausencias imprevistas, ou outras circunstancias de carácter estrutural derivadas da natureza da actividade de que se trate, dirixidas a cubrir a dotación mínima establecida por parque.

Así mesmo serán obrigatorias as horas de espera polo relevo entrante ante unha ausencia imprevista e unicamente cando sexa para cubrir a dotación mínima de persoal establecida.

3.- Establécese, por cada categoría profesional o seguinte valor unificado de hora extra: bombeiro-condutor 25,00 €, xefe de quenda/cabo 27,00 € e xefe de parque/sarxento 30,00 €.

Para a prestación da atención de emerxencias que precisen dunha prolongación da xornada mediante a realización de horas extraordinarias non estruturais ou de forza maior, ditas horas non serán fraccionables e aboaranse redondeándoas sempre por exceso, en tramos de media hora.

4.- Para as horas extraordinarias non estruturais ou de forza maior mobilizarase por un mínimo de 4 horas.

5.- Os xefes de parque/sarxentos, de terse que mobilizar a unha intervención o tempo empregado computaría como horas extraordinarias.

6. O cómputo das horas extraordinarias será desde a chegada ata a saída do parque de adscrición.



**Artigo 28.- Gratificacións extraordinarias por festivos especiais.**

Os/as traballador/ras que presten servizos na gardas dos días 24 e 31 de decembro percibirán un incentivo non consolidable de cen euros (100,00 €) por cada unha desas xornadas nas que efectivamente se preste servizos. Estas contías están suxeitas ao incremento de retribucións fixadas polo Estado.

**Artigo 29.- Complemento por incapacidade temporal.**

1.- En caso de incapacidade temporal dun/unha traballador/a, derivada tanto de continxencias profesionais (enfermidade profesional ou accidente laboral) como de continxencias comúns, e sempre que medie parte oficial de baixa médica, as prestacións a cargo da entidade xestora serán complementadas polo Consorcio ata o 100% das retribucións fixas do mes de inicio da incapacidade temporal.

2.- O tempo en situación de incapacidade temporal computárase en todo momento a efectos de antigüidade e garantirá, no seu caso, a actualización de trienios, así como de outros conceptos que afecten á base de cotización.

3.- A coincidencia da alta médica cunha xornada na que un traballador tivera asignada unha garda de 24 horas, non suporá a reincorporación de dito traballador a esa garda nin a ningunha fracción da mesma, debendo reincorporarse ao servizo na seguinte garda asignada.

**Artigo 30.- Compensacións por manutención, aloxamento e desprazamentos.**

En concepto de dietas o Consorcio aboará aos traballadores o importe que aplique o recollido no Real Decreto 462/2002, de 24 de maio, sobre indemnizacións por razón do servizo, coas correspondentes actualizacións. Entendendo que calquera gasto desta natureza dentro dunha garda ordinaria non ten cabida, quedando establecida para casos extraordinarios e excepcionais autorizados polo Consorcio.

**Artigo 31.- Anticipos.**

Os/ás traballadores/as afectados/as por este Convenio poderán solicitar anticipos de ata un límite máximo de 1.000 €, especificando o motivo da solicitude.

O reintegro dos anticipos efectuarase en tantas mensualidades como faga constar o traballador na súa solicitude, ata un límite máximo de 10 meses, por cantidade fixa e igual cada mes ou variable sempre que sexa de maior a menor.

Os anticipos solicitaranse mediante escrito cursado segundo o procedemento establecido, e terán como límite a dispoñibilidade de 7.000 € para todos os parques, establecido como límite orzamentario por este concepto. O que supón un máximo de 1.000 € por parque, ampliable se houbera mais parques.

Non poderá solicitarse outro anticipo ata transcorrido un prazo de tempo mínimo de 24 meses dende a concesión do anticipo anterior, por traballador.

A orde de preferencia para a súa concesión será o rigoroso orde de entrada da solicitude, no rexistro xeral do Consorcio.

Para a concesión de anticipos e cómputos de prazos de amortización teranse en conta as mensualidades que lle falten ao interesado para a súa xubilación forzosa, xa que aqueles non poderán superar o número destas; así como a tramitación de expedientes disciplinarios por faltas que poidan levar inherente a sanción de suspensión de emprego e soldo.

**CAPÍTULO VII. Mellora das condicións sociais****Artigo 32.- Melloras sociais.**

O Consorcio se destinará un importe de 1.000,00 euros anuais por cada parque de bombeiros para axudas sociais, que se distribuirán en atención aos criterios que se determinen polo Consorcio previa negociación co Comité de Empresa.

Esta contía anual será revisable ao finalizar cada ano en atención á taxa de absentismo de cada parque.

**CAPÍTULO VIII. Licenzas, permisos, suspensión e extinción do contrato****Artigo 33.- Permisos con dereito a retribución**

1.- En materia de permisos con dereito a retribución estarase ao disposto no artigo 37.3 do E.T., agás en materia en materia de permisos de nacemento, adopción, do proxenitor diferente da nai biolóxica e lactación, que estarase ao disposto na Lei 2/2015, de 29 de abril, de emprego público de Galicia (LEPG).

A maiores concederase o permiso de días por asuntos particulares e por matrimonio de familiares.

2.- A persoa traballadora, previo aviso e xustificación, poderá ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, por algún dos motivos e polo tempo seguinte:

1. Quince días naturais en caso de matrimonio ou rexistro de parella de feito.

Este período poderá acumularse ao período vacacional.

O goce deste permiso quedará supeditado á achega da correspondente documentación xustificativa que a continuación se reflicte, sen prexuízo da achega doutra documentación requirida e considerada necesaria polos órganos competentes para acreditar o feito causante:

- Fotocopia compulsada do libro de familia ou da inscrición rexistral correspondente.

2. Cinco días por accidente ou enfermidade graves (Anexo III e Real 1148/2011, do 29 de xullo, para a aplicación e o desenvolvemento no sistema da Seguridade Social da prestación económica por coidado de menores afectados por cancro ou outra enfermidade grave, para as non previstas no ANEXO III), hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario do cónxuxe, parella de feito ou parentes ata o segundo grao por consanguinidade ou afinidade, incluído o familiar consanguíneo da parella de feito, así como de calquera outra persoa distinta das anteriores, que conviva coa persoa traballadora no mesmo domicilio e que requira o coidado efectivo daquela.

O goce do permiso de cinco días hábiles, realizarase de maneira consecutiva e ininterrompida.

O goce deste permiso quedará supeditado á achega da correspondente documentación xustificativa que a continuación se reflicte, sen prexuízo da achega doutra documentación requirida e considerada necesaria polos órganos competentes para acreditar o feito causante:

- Documento xustificativo do accidente, enfermidade grave, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario do familiar.

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

En todos os casos, computarase o día do feito causante unicamente cando a persoa non preste servizos ese día e correspondéselle prestalos.

Se durante o goce deste permiso sobrevén o falecemento do/da familiar, suspenderase o permiso que viña gozando e iniciarase o cómputo do permiso do apartado seguinte.

3. Dous días polo falecemento do cónxuxe, parella de feito ou parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade. Cando con tal motivo a persoa traballadora necesite facer un desprazamento para o efecto, o prazo ampliarase en dous días.

Os cabos/ xefe de quenda e bombeiros, excepcionalmente, gozarán dunha quenda cando o traballador tivera que prestar servizos no día no que se xere o feito causante ou nos dous seguintes. Fora deste suposto aplicarase o establecido con carácter xeral, sen prexuízo da adaptación pola especificidade da súa xornada.

Nos casos de falecemento, os días en que se faga uso deste permiso deberán ser consecutivos e inmediatamente posteriores ao feito que xera o dereito a el.

O goce deste permiso quedará supeditado á achega da correspondente documentación xustificativa que a continuación se reflicte, sen prexuízo da achega doutra documentación requirida e considerada necesaria polos órganos competentes para acreditar o feito causante:

- Documento xustificativo do falecemento.

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

4. Un día por traslado do domicilio habitual. Xustificarse mediante documento acreditativo de cambio efectivo de domicilio.

5. Polo tempo indispensable, para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal, comprendido o exercicio do sufraxio activo. Cando conste nunha norma legal ou convencional un período determinado, estarase ao que esta dispoña en canto a duración da ausencia e á súa compensación económica.

Cando o cumprimento do deber antes referido supoña a imposibilidade da prestación do traballo debido en máis do vinte por cento das horas laborables nun período de tres meses, poderá o consorcio pasar ao traballador afectado á situación de excedencia regulada no artigo 46.1. do E.T.

No caso de que o traballador, por cumprimento do deber ou desempeño do cargo, perciba unha indemnización, descontarase o importe da mesma do salario a que tivese dereito no consorcio.

6. Para realizar funcións sindicais ou de representación do persoal nos termos establecidos legal ou convencionalmente.

7. Polo tempo indispensable para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto e, nos casos de adopción, garda con fins de adopción ou acollemento, para a asistencia ás preceptivas sesións de información e preparación e para a realización dos preceptivos informes psicolóxicos e sociais

previos á declaración de idoneidade, sempre, en todos os casos, que deban ter lugar dentro da xornada de traballo.

O goce deste permiso quedará supeditado á achega da correspondente documentación xustificativa que a continuación se reflicte, sen prexuízo da achega doutra documentación requirida e considerada necesaria polos órganos competentes para acreditar o feito causante:

– Documento xustificativo da realización de exames prenatais e das técnicas de preparación ao parto dentro da xornada laboral, e documento de asistencia.

8. Nos casos de parto, a nai traballadora ten dereito a un permiso retribuído de vinte e dúas semanas, das cales as seis semanas inmediatas posteriores ao parto serán en todo caso de descanso obrigatorio e ininterrompidas.

A duración do permiso previsto neste artigo ampliarase nos casos e polos períodos que a continuación se determinan:

a) Discapacidade do fillo ou filla, dúas semanas máis, unha para cada un dos proxenitores.

b) Partos múltiples, dúas semanas máis para cada fillo para partir do segundo, unha para cada un dos proxenitores.

c) Partos prematuros e aqueles en os cales, por calquera outra causa, o neonato deba permanecer hospitalizado a continuación do parto, tantos días como o neonato atópese hospitalizado, ata un máximo de trece semanas adicionais.

No caso de que ambos os proxenitores traballen e transcorridas as seis primeiras semanas de descanso obrigatorio, o período de goce deste permiso poderá levar a cabo, a vontade daqueles, de maneira interrompida e exercitarse desde a finalización do descanso obrigatorio posterior ao parto ata que o fillo ou a filla cumpra os doce meses. No caso do goce interrompido requirirase, para cada período de goce, un previo aviso de polo menos 15 días e realizarase por semanas completas.

Nos casos de falecemento da nai, o exercicio do dereito ao permiso previsto neste artigo corresponderá ao outro proxenitor, descontándose, no seu caso, o período de duración do permiso consumido pola nai falecida.

No suposto de falecemento do fillo ou filla, o período de duración do permiso non se verá reducido, salvo que, unha vez finalizadas as seis semanas de descanso obrigatorio, solicítese a reincorporación ao posto de traballo.

Do permiso previsto neste artigo pódese facer uso a xornada completa ou a tempo parcial, cando as necesidades do servizo permítano e nos termos que regulamentariamente se determinen.

Durante o goce deste permiso, unha vez finalizado o período de descanso obrigatorio, poderase participar en cursos de formación que convoque a Administración.

A efectos do disposto neste artigo, o termo de nai inclúe tamén ás persoas transxestantes.

O goce deste permiso quedará supeditado á achega da correspondente documentación xustificativa que a continuación se reflicte, sen prexuízo da achega doutra documentación requirida e considerada necesaria polos órganos competentes para acreditar o feito causante:

– Certificado médico oficial, certificado do nacemento do Rexistro Civil ou presentación do libro de familia, que acredite a data en que se produciu o nacemento. Se o inicio do permiso se produce antes do parto, xunto coa solicitude correspondente presentárase o documento xustificativo de atoparse no período de dez semanas anteriores ao parto.

9. Nos casos de adopción, garda con fins de adopción ou acollemento, tanto preadoptivo como permanente ou simple, o traballador ten dereito a un permiso retribuído de vinte e dúas semanas. Seis semanas deberán gozarse a xornada completa de forma obrigatoria e ininterrompida inmediatamente despois da resolución xudicial pola que se constitúe a adopción ou ben da decisión administrativa de garda con fins de adopción ou de acollemento.

A duración do permiso previsto neste artigo ampliarase nos casos e polos períodos que a continuación se determinan:

a) Discapacidade do menor adoptado ou acollido, dúas semanas máis, unha para cada un dos proxenitores.

b) Adopción, garda con fins de adopción ou acollemento múltiple, dúas semanas máis por cada menor adoptado ou acollido a partir do segundo, unha para cada un dos proxenitores.

No caso de que ambos os proxenitores traballen e transcorridas as seis primeiras semanas de descanso obrigatorio, o período de goce deste permiso poderá levar a cabo de maneira interrompida e exercitarse desde a finalización do descanso obrigatorio posterior ao feito causante ata que o fillo ou filla cumpra os doce meses. No caso do goce interrompido requirirase, para cada período de goce, previo aviso de polo menos 15 días e realizarase por semanas completas.

Do permiso previsto neste artigo pode facerse uso a xornada completa ou a tempo parcial, cando as necesidades do servizo permítano e nos termos que regulamentariamente se determinen.

Durante o goce do permiso previsto neste artigo o traballador poderá participar nos cursos de formación que convoque a Administración pública.

Os supostos de adopción, garda con fins de adopción ou acollemento, tanto preadoptivo como permanente ou simple, recollidos neste artigo son os que así se establezan na normativa aplicable na Comunidade Autónoma de Galicia, debendo ter o acollemento simple unha duración non inferior a un ano.

O traballador terá dereito ao permiso polo tempo indispensable para a asistencia ás preceptivas sesións de información e preparación e para a realización dos preceptivos informes psicolóxicos e sociais previos á declaración de idoneidade que deban realizarse dentro da xornada de traballo.

Nos casos de adopción ou acollemento internacionais, o traballador ten dereito, se fose necesario o desprazamento previo ao país de orixe do menor, a un permiso de ata tres meses de duración, fraccionables a elección da persoa titular do dereito, e durante os cales se percibirán exclusivamente as retribucións básicas.

Con independencia do previsto no número anterior, nos casos recolleitos neste artigo, o permiso de adopción, garda con fins de adopción ou acollemento pode iniciarse ata catro semanas antes da resolución xudicial pola que se constitúa a adopción ou a decisión administrativa ou xudicial de acollemento.

O goce deste permiso quedará supeditado á achega da correspondente documentación xustificativa que a continuación se reflicte, sen prexuízo da achega doutra documentación requirida e considerada necesaria polos órganos competentes para acreditar o feito causante:

- Resolución administrativa ou xudicial da adopción ou da acollida, na cal conste, se é o caso, o carácter internacional da adopción ou da acollida.

- No caso de que o permiso se amplíe por discapacidade da/do nena/o adoptada/o ou acollida/o: documento médico acreditativo da devandita discapacidade.

- Se a adopción é internacional, xunto coa solicitude presentárase documentación oficial acreditativa da tramitación da devandita adopción, co obxecto de autorizar o inicio do permiso con anterioridade á data en que esta se produza. Posteriormente, deberá presentarse a correspondente resolución xudicial de adopción.

10. Nos casos de nacemento, acollemento, garda con fins de adopción ou adopción dun fillo ou filla, o traballador que non estea a gozar do permiso por parto, acollemento, garda con fins de adopción ou adopción previsto neste convenio ten dereito a un permiso retribuído de dezaseis semanas, das cales as seis semanas inmediatas posteriores ao feito causante serán en todo caso de descanso obrigatorio.

Este permiso ampliarase en dúas semanas máis, unha para cada un dos proxenitores, no suposto de discapacidade do fillo ou filla, e por cada fillo ou filla a partir do segundo nos supostos de nacemento, adopción, garda con fins de adopción ou acollemento múltiples, a gozar a partir da data do nacemento, ou da decisión administrativa de acollemento ou de garda con fins de adopción ou da resolución xudicial pola que se constitúa a adopción.

Este permiso poderá ser distribuído polo proxenitor que vaia a gozar do mesmo, sempre que as seis primeiras semanas sexan ininterrompidas e inmediatamente posteriores á data do nacemento, ou da decisión administrativa de garda con fins de adopción ou acollemento ou da resolución xudicial pola que se constitúa a adopción.

No caso de que ambos os proxenitores traballen e transcorridas as seis primeiras semanas, o período de goce deste permiso poderá levarse a cabo de maneira interrompida e exercitarse desde a finalización do descanso obrigatorio posterior ao parto ata que o fillo ou filla cumpra os doce meses. No caso do goce interrompido requirirase, para cada período de goce, un previo aviso de polo menos 15 días e realizarse por semanas completas.

No caso de que se optase polo goce do presente permiso con posterioridade á semana dezaseis do permiso por nacemento, se o proxenitor que goza deste último permiso solicitase a acumulación do tempo de lactación dun fillo menor de doce meses en xornadas completas do permiso de lactación, será á finalización dese período cando se dará inicio ao cómputo das dez semanas restantes do permiso do proxenitor diferente da nai biolóxica.

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

No suposto de falecemento do fillo ou filla, o período de duración do permiso non se verá reducido, salvo que, unha vez finalizadas as seis semanas de descanso obrigatorio, solicítese a reincorporación ao posto de traballo.

Durante o goce deste permiso, transcorridas as seis primeiras semanas ininterrompidas e inmediatamente posteriores á data do nacemento, poderase participar nos cursos de formación que convoque a Administración.

O permiso previsto neste apartado é independente do uso compartido do permiso por parto ou por adopción, garda con fins de adopción ou acollemento.

O traballador que estea a gozar do permiso por parto ou por adopción, garda con fins de adopción ou acollemento pode facer uso do permiso previsto neste artigo inmediatamente a continuación da finalización do período de duración daquel nos seguintes supostos:

a) Cando a persoa titular do dereito falecese antes da utilización íntegra do permiso.

b) Se a filiación do outro proxenitor non está determinada.

c) Cando en resolución xudicial ditada en proceso de nulidade, separación ou divorcio, iniciado antes da utilización do permiso, recoñézalle á persoa que estea a gozar do mesmo a garda do fillo ou da filla.

Do permiso previsto neste apartado pode facerse uso a xornada completa ou a tempo parcial, cando as necesidades do servizo permítano e nos termos que regulamentariamente se determinen.

O goce deste permiso quedará supeditado á achega da correspondente documentación xustificativa que a continuación se reflicte, sen prexuízo da achega doutra documentación requirida e considerada necesaria polos órganos competentes para acreditar o feito causante:

– Libro de familia, ou inscrición do nacemento no Rexistro Civil ou certificación da inscrición no Rexistro.

11. Por lactación dun fillo menor de doce meses, o traballador terá dereito a unha hora de ausencia do posto de traballo, que poderá dividir en dúas fraccións. Este dereito poderá ser substituído por unha redución da xornada normal en media hora ao comezo e ao final da xornada, ou nunha hora ao comezo ou ao final da xornada, coa mesma finalidade.

O permiso recolleito neste precepto constitúe un dereito individual dos traballadores, sen que poida transferirse o seu exercicio ao outro proxenitor, adoptante, gardador ou acolledor.

Nos supostos de adopción, garda con fins de adopción ou acollemento, o dereito ao permiso por lactación pode exercerse durante o ano seguinte á efectividade da resolución xudicial ou administrativa de adopción, garda con fins de adopción ou acollemento, sempre que no momento desa efectividade o menor non cumprise os doce meses.

Poderase solicitar a substitución do tempo de lactación por un permiso retribuído que acumule en xornadas completas o tempo correspondente. Esta modalidade poderase gozar unicamente a partir da finalización do permiso por nacemento, adopción, garda con fins de adopción, acollemento ou do proxenitor diferente da nai biolóxica respectivo, ou unha vez que, desde o nacemento do menor, transcorre un tempo equivalente ao que comprenden os citados permisos.

Nos supostos de parto, adopción, garda con fins de adopción ou acollemento múltiple, a duración do permiso por lactación incrementarase en proporción ao número de fillos.

O goce deste permiso quedará supeditado á achega da correspondente documentación xustificativa que a continuación se reflicte, sen prexuízo da achega doutra documentación requirida e considerada necesaria polos órganos competentes para acreditar o feito causante:

– De forma simultánea á solicitude do permiso o persoal deberá acreditar documentalmente a data de nacemento da/do filla/o mediante a presentación da fotocopia do libro de familia, ou inscrición do nacemento no Rexistro Civil; ademais, deberase xustificar documentalmente que o outro proxenitor non goza á súa vez do citado permiso.

12. Quen por razóns de garda legal teña ao seu coidado directo algún menor de doce anos ou unha persoa con discapacidade que non desempeñe unha actividade retribuída terá dereito a unha redución da xornada de traballo diaria, coa diminución proporcional do salario entre, polo menos, un oitavo e un máximo da metade da duración daquela.

Terá o mesmo dereito quen precise encargarse do coidado directo do cónxuxe ou parella de feito, ou un familiar ata o segundo grao de consanguinidade e afinidade, incluído o familiar consanguíneo da parella de feito, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse en por si, e que non desempeñe actividade retribuída.

O proxenitor, gardador con fins de adopción ou acolledor permanente terá dereito a unha redución da xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario de, polo menos, a metade da duración daquela, para o coidado, durante a hospitalización e tratamento continuado, do menor ao seu cargo afectado por cancro (tumores malignos, melanomas e carcinomas), ou por calquera outra enfermidade grave (Anexo V), que implique un ingreso hospitalario de longa duración e requira a necesidade do seu coidado directo, continuo e permanente, acreditado polo informe do servizo público de saúde ou órgano administrativo

sanitario da comunidade autónoma correspondente e, como máximo, ata que o fillo ou persoa que houber sido obxecto de acollemento permanente ou de garda con fins de adopción cumpra os vinte e tres anos.

En consecuencia, o mero cumprimento dos dezaioito anos de idade polo fillo ou o menor suxeito a acollemento permanente ou a garda con fins de adopción non será causa de extinción da redución da xornada, se se mantén a necesidade de coidado directo, continuo e permanente.

Con todo, cumpridos os 18 anos, poderase recoñecer o dereito á redución de xornada ata que o causante cumpra 23 anos nos supostos en que o padecemento de cancro ou enfermidade grave fose diagnosticado antes de alcanzar a maioría de idade, sempre que no momento da solicitude acredítese os requisitos establecidos nos parágrafos anteriores, salvo a idade.

Así mesmo, manterase o dereito a esta redución ata que a persoa cumpra 26 anos se antes de alcanzar 23 anos acredítese, ademais, un grao de discapacidade igual ou superior ao 65 por cento.

Esta redución de xornada poderase acumular en xornadas completas, no caso de traballadores con xornadas especiais.

Nos supostos de nulidade, separación, divorcio, extinción da parella de feito ou cando se acredite ser vítima de violencia de xénero, o dereito á redución de xornada recoñecerase a favor do proxenitor, gardador ou acolledor con quen conviva a persoa enferma, sempre que cumpra o resto dos requisitos esixidos.

Cando a persoa enferma que se atope nos supostos previstos nos parágrafos terceiro e cuarto deste apartado contraia matrimonio ou constituía unha parella de feito, terá dereito á redución de xornada quen sexa o seu cónxuxe ou parella de feito, sempre que acredite as condicións para acceder ao dereito á mesma.

As reducións de xornada contempladas neste apartado constitúen un dereito individual dos traballadores, homes ou mulleres. Con todo, se dous ou máis traballadores do consorcio xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, poderase limitar o seu exercicio simultáneo por razóns fundadas e obxectivas de funcionamento do Consorcio, debidamente motivadas por escrito, debendo en tal caso o Consorcio ofrecer un plan alternativo que asegure o goce de ambas as persoas traballadoras e que posibilite o exercicio dos dereitos de conciliación.

No exercicio deste dereito terase en conta o fomento da corresponsabilidade entre mulleres e homes e, así mesmo, evitar a perpetuación de roles e estereotipos de xénero.

O goce deste permiso quedará supeditado á achega da correspondente documentación xustificativa que a continuación se reflicte, sen prexuízo da achega doutra documentación requirida e considerada necesaria polos órganos competentes para acreditar o feito causante:

- Documento legal acreditativo da garda legal, así como, se é o caso, da idade, discapacidade ou especial dedicación que requira a persoa en cuestión.

- Informe médico do menor, libro de familia ou inscrición do nacemento no Rexistro Civil ou certificación da inscrición no Rexistro, de ser o caso, documentación acreditativa do acollemento ou adopción, vida laboral do outro proxenitor que acredite a súa condición de asalariado, certificado que acredite que o outro proxenitor do menor non cobra as súas retribucións íntegras en virtude desta redución ou como beneficiario da prestación establecida para este fin no réxime da Seguridade Social que lle sexa de aplicación.

13. As persoas traballadoras que teñan a consideración de vítimas de violencia de xénero, de violencia sexual ou de vítimas do terrorismo terán dereito, para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral, á redución da xornada de traballo con diminución proporcional do salario ou á reordenación do tempo de traballo, a través da adaptación do horario, da aplicación do horario flexible ou doutras formas de ordenación do tempo de traballo que se utilicen no consorcio. Tamén terán dereito a realizar o seu traballo total ou parcialmente a distancia ou a deixar de facelo se este fóra o sistema establecido, sempre en ambos os casos que esta modalidade de prestación de servizos sexa compatible co posto e funcións desenvolvidas pola persoa.

Para o exercicio deste dereito serán de aplicación as regras establecidas no apartado anterior, incluídas as relativas á resolución de discrepancias.

O goce deste permiso quedará supeditado á achega da correspondente documentación xustificativa que a continuación se reflicte, sen prexuízo da achega doutra documentación requirida e considerada necesaria polos órganos competentes para acreditar o feito causante:

- Acreditarase mediante calquera das fórmulas sinaladas no artigo 5 da Lei 11/2007, do 27 de xullo, para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero.

14. - A persoa traballadora terá dereito a ausentarse do traballo por causa de forza maior cando sexa necesario por motivos familiares urxentes relacionados con familiares ou persoas convivintes, en caso de enfermidade ou accidente que fagan indispensable a súa presenza inmediata.

As persoas traballadoras terán dereito a que sexan retribuídas as horas de ausencia polas causas previstas no presente apartado equivalentes a catro días ao ano, conforme ao establecido en convenio colectivo ou, na súa

falta, en acordo entre o consorcio e a representación legal das persoas traballadoras achegando as persoas traballadoras, no seu caso, acreditación do motivo de ausencia.

15. - Por asuntos particulares, seis días hábiles ao ano non fraccionables.

Os xefes de quenda/cabos e bombeiros dúas quendas de 24 horas non fraccionables.

A concesión deste permiso queda condicionado ás necesidades do servizo.

16. - O traballador terá dereito ao goce dos permisos necesarios para concorrer a exames oficiais, durante o tempo da súa celebración e desprazamentos, sempre que a data do exame coincida coa garda que o solicitante deba inicialmente realizar por cuadrante, e que esta non sexa froito dun cambio.

O goce deste permiso quedará supeditado á achega da correspondente documentación xustificativa que a continuación se reflicte, sen prexuízo da achega doutra documentación requirida e considerada necesaria polos órganos competentes para acreditar o feito causante:

- Documento acreditativo da asistencia á proba de aptitude, ao exame final ou á proba de acceso ou ingreso na función pública, no cal conste lugar, data, hora do exame e centro de realización das devanditas probas.

A concesión de permisos retribuídos do presente Convenio, terá a correspondente adecuación ás xornadas do persoal de intervención do Consorcio, tendo dereito ao mesmo permiso no seu equivalente en horas, de forma que un día de permiso retribuído para o resto de persoal xerará un goce de 8 horas de permiso retribuído para o bombeiro condutor e cabo-xefe quenda.

17. Unha garda por matrimonio de pais, irmáns ou irmás e fillos, sempre que coincida co día da celebración, cando a data coincida coa garda que o solicitante deba inicialmente realizar por cuadrante, e que esta non sexa froito dun cambio.

18. Para asistir a consulta médica dunha especialidade (todas agás medicina de familia), o tempo imprescindible dentro da garda sempre que se trate dunha consulta na sanidade pública.

3.- A concesión de permisos retribuídos contemplados no convenio, que en cada momento estea vixente, terá a correspondente adecuación ás xornadas do persoal do servizo de prevención e extinción de incendios, tendo dereito ao mesmo permiso no seu equivalente en horas, de forma que un día de permiso retribuído para o resto de persoal xerará un goce de 8 horas de permiso retribuído para o bombeiro-condutor e cabo-xefe de quenda.

#### **Artigo 34.- Licenzas non retribuídas.**

O persoal do Consorcio que leve un mínimo dun ano de servizo efectivo e continuado terá dereito, con reserva de praza e do seu posto de traballo, a seguinte licenza non retribuída:

- Duración mínima: 7 días.
- Duración máxima: 4 meses.
- Acumulación: A duración acumulada destes permisos non poderá exceder de 4 meses cada 2 anos.

A solicitude formularanse por escrito, debidamente motivado e serán resoltas nun prazo máximo de dous meses debidamente argumentadas por escrito.

A concesión da licenza estará subordinada en todo caso ás necesidades do servizo.

O Consorcio priorizará a concesión desta licenza a aqueles traballadores que fagan a solicitude do mesmo para a asistencia a cursos ou períodos de prácticas en procesos selectivos para postos de persoal laboral ou funcionario doutras Administracións.

As vacacións anuais e os asuntos particulares experimentarán as reducións proporcionais que correspondan en función a tempo ao que o traballador se acolla a esta licenza.

#### **Artigo 35.- Excedencias.**

As excedencias regularanse polo establecido no artigo 46 do E.T., e o Real decreto Lexislativo 5/2015, do 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto Básico de Empregado Público (en diante, TREBEP) no que resulte compatible.

A excedencia voluntaria por interese particular solicitarase por escrito debidamente motivado e serán resoltas nun prazo máximo de dous meses.

En tódolos casos, o traballador ao rematar a excedencia deberá solicitar o reingreso nun prazo dun mes como máximo, desde o momento en que desaparezan as causas que motivaron dita excedencia. De non solicitarse o reingreso nos prazos establecidos, por causas imputables ao traballador, o excedente causará baixa definitiva.

**Artigo 36.- Suspensión e extinción do contrato.**

A suspensión e/ou a extinción do contrato de traballo producirase nos casos e circunstancias previstos nas disposicións laborais vixentes, así como polas causas definidas no réxime disciplinario deste convenio colectivo. Dita suspensión/extinción producirá os efectos previstos nas normas laborais vixentes e neste convenio colectivo; sen prexuízo das especificidades establecidas pola Lei 2/2015, do 29 de abril, de emprego público de Galicia (en diante, LEPG).

**CAPÍTULO IX. Incompatibilidades****Artigo 37.- Incompatibilidades.**

1.- Ao persoal afectado por este convenio, aplicaráselle o réxime de incompatibilidades, de acordo coas normas estatais e autonómicas vixentes sobre a materia.

2.- A percepción dos complementos retributivos previstos no artigo 25 deste convenio quedará sometido ao réxime de incompatibilidades previsto na Lei 53/1984, de 26 de decembro, de Incompatibilidades do persoal ao servizo das Administracións Públicas e normativa concordante, e en concreto na Disposición transitoria novena da LEPG.

**CAPÍTULO X. Réxime disciplinario**

En base ao principio de legalidade consagrado nos artigos 9 e 25 da Constitución Española de 1978, a potestade disciplinaria do Consorcio rexerese polo previsto na Lei 2/2015, do 29 de abril, do emprego público de Galicia (LEPG), polo Real Decreto Lexislativo 5/2015, de 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público (TRBEP) e o non previsto nas mesmas, pola lexislación laboral vixente. A potestade disciplinaria exercerase de acordo cos principios recollidos na citada normativa.

**Artigo 38.- Clasificación das faltas.**

As faltas disciplinarias clasifícanse en leves, graves ou moi graves.

As faltas disciplinarias serán as previstas na LEPG, no TREBEP e na lexislación laboral.

Tipifícanse como faltas disciplinarias moi graves as condutas previstas para os empregados públicos e para o persoal funcionario no artigo 185 da LEPG.

Tipifícanse como faltas disciplinarias graves e leves as condutas previstas para o persoal funcionario nos artigos 186 e 187 da LEPG.

**Artigo 39.- Procedemento disciplinario**

1. Non pode impoñerse sanción disciplinaria algunha sen a tramitación do procedemento previamente establecido.

2. O procedemento disciplinario será o regulado no Real decreto 33/1986 de 10 de xaneiro, polo que se aproba o regulamento de réxime disciplinario da administración do estado, atendendo aos principios de eficacia, celeridade, economía procesal, incoación e impulso de oficio e contradición, e con pleno respecto aos dereitos e garantías de defensa.

3. No procedemento disciplinario quedará establecida a debida separación entre a fase instrutora e a sancionadora, debendo encomendarse estas a órganos distintos.

4. Con anterioridade á iniciación do procedemento, poderán realizarse actuacións previas ao obxecto de determinar con carácter preliminar se concorren circunstancias que xustifiquen tal iniciación. En especial, estas actuacións orientarase a determinar, coa maior precisión posible, os feitos susceptibles de motivar a incoación do procedemento, a identificación da persoa ou persoas que puideran resultar responsables e as circunstancias relevantes que concorran en uns e outros.

5. A duración máxima do procedemento disciplinario será de un ano. Vencido este prazo sen que se notificase a resolución que puxera fin ao procedemento, declararase de oficio a caducidade do mesmo e ordenarase o arquivo das actuacións. Os procedementos caducados non interrompen a prescrición das faltas disciplinarias.

Nos supostos nos que o procedemento se paralizara por causa imputable á persoa interesada, interromperase o cómputo do prazo para resolver e notificar a resolución.

A caducidade do procedemento non impide a incoación dun novo procedemento polos mesmos feitos, sempre que non se houbera producido a prescrición da falta.

6. Se durante a substanciación dun procedemento disciplinario a persoa contra a cal se dirixe perdese a condición de empregado do consorcio, declararase de oficio a finalización do procedemento e ordenarase o arquivo das actuacións.

No obstante o anterior, se se tratara de persoal laboral temporal que perdese esa condición por finalización da relación laboral, poderá continuarse a tramitación do procedemento. Se no momento de ditarse resolución



a persoa interesada ostentara de novo a condición de empregado público, aplicarase, no seu caso, a sanción disciplinaria que corresponda. En caso contrario, a execución da sanción quedará en suspenso ata que, no seu caso, a persoa interesada ostente de novo a condición de traballador deste consorcio, momento no cal procederá a aplicar a correspondente sanción sempre que esta non houbera prescrito.

7. Para a imposición de faltas leves establecerase un procedemento sumario que garantirá en todo caso a audiencia da persoa interesada.

8. A persoa interesada poderá actuar no procedemento coa asistencia letrada ou dos representantes sindicais que determine.

9.- Nas sancións de suspensión de emprego e soldo, o prazo máximo de inicio de cumprimento da mesma establécese nun máximo de tres meses, desde que sexa comunicada ao traballador.

#### **Artigo 40. Réxime sancionador**

As sancións clasifícanse en leves, graves ou moi graves. Para a imposición de sancións estarase ao disposto nos artigos 188 a 190 da LEPG ou normativa que a substitúa.

#### **Artigo 41.- Prescrición das faltas e sancións**

Para a prescrición de faltas estarase ao disposto no artigo 198 da LEPG ou normativa que a substitúa.

Para a cancelación das sancións estarase ao disposto no artigo 199 da LEPG ou normativa que a substitúa.

#### **Artigo 42.- Responsabilidades.**

1. Os xefes/as superiores que toleren ou encubran as faltas dos subordinados incorrerán en responsabilidade e sufrirán a corrección ou sanción que se estime procedente, tendo en conta a que se lle impoña ao autor/a de a mesma así como á intencionalidade, perturbación para o servizo, reiteración ou reincidencia da devandita tolerancia ou incumprimento.

2. Todo traballador poderá dar conta por escrito dos actos que supoñan falta de respecto á súa intimidade ou a consideración debida á súa dignidade humana ou laboral. A dirección abrirá oportuna información ou instruirá, no seu caso, o expediente disciplinario que proceda, por comunicación ou audiencia aos representantes dos traballadores/as.

### **CAPÍTULO XI. Seguridade e saúde laboral**

#### **Artigo 43.- Prevención de riscos laborais.**

1.- En materia de saúde laboral a actividade desenvolvida con carácter xeral someterase ás prescricións da Lei 31/1995, do 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais e as súas disposicións de desenvolvemento ou complementarias.

2.- Considerando que os traballadores/as teñen dereito a unha protección eficaz da súa integridade física e a súa saúde no traballo e que o Consorcio ten o deber de promover, formular e aplicar unha adecuada política de prevención de riscos, as partes comprométese a colaborar estreitamente para elevar os niveis de saúde e seguridade no traballo.

- Garantírase unha vixilancia da saúde do traballador, física e psíquica, prestando especial coidado ás traballadoras en período de xestación ou lactación.
- Os protocolos médicos e os baremos a superar polos traballadores serán obxecto de información aos representantes dos traballadores.
- Os protocolos de vixilancia da saúde aplicarase en función da idade así coma do sexo, sendo estes de carácter obrigatorio para o traballador ou traballadora. Así mesmo poderán ofrecerse probas específicas que se proporán pola administración no seo do comité de seguridade e saúde.

#### **Artigo 44.- Equipos de Protección Individual.**

1.- O Consorcio subministrará o equipamento de seguridade necesario para a prestación do servizo, así como os medios de protección individual esixidos segundo a normativa ao efecto.

Elaboraranse procedementos publicados e asinados polo técnico responsable do uso do EPI axeitado en función do traballo a realizar.

Elaboraranse tamén procedementos para a limpeza e descontaminación dos EPIS, así coma a súa retirada en caso necesario, isto sen prexuízo de que o traballador realizará o mantemento básico, limpeza e conservación do equipo de intervención que lle sexa entregado.

2.- O Consorcio dotará ao persoal operativo de equipamento de traballo e vestiario que será utilizado exclusivamente en actividades relacionadas co servizo, non podendo utilizarse para calquera outra actividade salvo autorización.

3.- O Consorcio está obrigado a proporcionar os equipos que deben utilizar os traballadores gratuitamente, repoñéndooos cando resulte necesario.

4.- Corresponde a cada traballador utilizar correctamente os medios e equipos de protección facilitados polo Consorcio, de acordo coas instrucións recibidas.

A utilización, o almacenamento, o mantemento e a limpeza dos equipos de protección individual deberán efectuarse de acordo coas instrucións emitidas polo Consorcio e sempre de acordo coas particularidades establecidas polo fabricante.

Os traballadores, con arranxo á súa formación e seguindo as instrucións do Consorcio, deberán, en particular:

- Utilizar e coidar correctamente os equipos de protección individual.
- Colocar o equipo de protección individual despois da súa utilización no lugar indicado.
- Informar de inmediato ao seu superior xerárquico directo de calquera anomalía ou dano apreciado no equipo de protección individual utilizado que, ao seu xuízo, poida entrañar unha perda da súa eficacia protectora.
- O superior xerárquico velará en todo momento pola correcta utilización destes equipos polos seus subordinados

5.- Os equipos de protección individual estarán destinados, en principio, a un uso persoal. Se as circunstancias esixisen a utilización dun equipo por varias persoas, adoptaranse as medidas necesarias para que iso non orixine ningún problema de saúde ou de hixiene aos diferentes usuarios.

Debido á actividade desenvolvida polos profesionais que interveñen en situacións de emerxencia, no caso de que algún equipo poida resultar sometido a risco de exposición a axentes biolóxicos, seguirase o procedemento específico aprobado para tal fin.

#### **Artigo 45.- Seguros de responsabilidade civil e accidentes.**

1.- O Consorcio Provincial, concertará unha póliza de seguro para a cobertura da responsabilidade civil patronal para facer fronte as reclamacións de danos persoais dos seus traballadores nun accidente laboral sendo o importe mínimo de cobertura 400.000 por vítima.

2.- O Consorcio Provincial, tendo en conta a avaliación de riscos dos diferentes postos, concertará unha póliza de seguro colectivo que cubrirá como mínimo os seguintes riscos e contías das indemnizacións para cada traballador:

1. MORTE: 80.000 euros
2. GRANDE INVALIDEZ: 90.000 euros
3. INCAPACIDADE PERMANENTE ABSOLUTA 50.000 euros
4. INCAPACIDADE PERMANENTE TOTAL: 50.000 euros
5. INVALIDEZ PARCIAL: segundo baremo que se inclúe no Anexo nº III e que se aplicará sobre un capital asegurado de 50.000 euros por persoa

#### **Artigo 46.- Formación.**

Atendendo aos criterios necesarios para o correcto desempeño da profesión, que minimize os riscos de traballo e mellore a eficiencia do mesmo, establece a seguinte formación retribuída, con cargo ao tempo de traballo, conforme aos seguintes criterios:

1- Formación obrigatoria en materia de prevención de riscos laborais:

En cumprimento do deber de protección, o Consorcio deberá garantir que cada traballador reciba unha formación teórica e práctica, suficiente e adecuada, en materia preventiva, tanto no momento da súa contratación, calquera que sexa a modalidade ou duración desta, como cando se produzan cambios nas funcións que desempeñe ou se introduzan novas tecnoloxías ou cambios nos equipos de traballo.

A formación deberá estar centrada especificamente no posto de traballo ou función de cada traballador, adaptarse á evolución dos riscos e á aparición doutros novos e repetirse periodicamente, se fose necesario.

A formación a que se refire o apartado anterior deberá impartirse, sempre que sexa posible, dentro da xornada de traballo ou, na súa falta, noutras horas pero co desconto naquela do tempo investido na mesma. A formación poderase impartir pola consorcio mediante medios propios ou concertándoa con servizos alleos, e o seu custo non recaerá en ningún caso sobre os traballadores.

2.- Formación profesional para o emprego.- Ao abeiro do disposto no artigo 23 E.T. establece a seguinte formación obrigatoria que terá unha duración de 34 horas/ano, sendo distribuída, conforme ao artigo 21. Pacto de distribución irregular da xornada, en 4 tramos de 8:30 horas. Os gastos que se ocasionen como

consecuencia da formación (dietas, aloxamento, desprazamento) serán sufragados polo Consorcio conforme ao Real Decreto 462/2002, de 24 de maio, sobre indemnizacións por razón do servizo, ou normativa que o substitúa, e sempre tendo en conta o parque de asignación como punto de orixe dos desprazamentos e segundo documento Anexo II.

A formación obrigatoria será organizada polo Consorcio previa consulta sobre as necesidades cos Representantes dos Traballadores e será de carácter preferentemente presencial e sempre relacionada co traballo a desenvolver.

### 3.- Acordo en materia de formación en base ao artigo 23.3 do Estatuto dos Traballadores.

Ao abeiro do artigos 46.1 da Lei de Emerxencias de Galicia, entenderase que existe acordo entre o Consorcio e a representación dos traballadores para acollerse á formación profesional para o emprego, recollida no artigo 23.3 do Estatuto dos Traballadores, para asistir a cursos, directamente relacionados coas funcións dos postos de traballo do persoal acollido a este Convenio, organizados ou impartidos por Administracións Públicas, nos seguintes termos:

a) Cando a formación coincida co tempo de traballo, o traballador poderá dispor de 24 horas ao ano para a realización desta formación. Estas horas poderán ser desfrutadas en tres tramos de oito horas, en dous tramos de doce horas ou nun único tramo de vinte catro horas.

As horas poderanse acumular ata un período máximo de cinco anos, cento vinte horas máximas acumulables.

b) A solicitude presentarse a través da sede electrónica do Consorcio coa debida antelación, a que se achegará á solicitude da correspondente inscrición. Ao remate do curso presentarse polo mesmo medio o correspondente certificado de asistencia ou participación.

c) A concesión do permiso para asistir a estes cursos non poderá afectar ao cumprimento dos servizos mínimos.

### 4.- Da formación do delegado de prevención en materia de prevención de riscos laborais.

Deberase facilitar por parte do Consorcio formación en materia de riscos laborais aos delegados de prevención, con medios propios, mediante o concerto con organismos ou entidades especializadas na materia, e deberá adaptarse á avaliación dos riscos e á aparición doutros novos, repetíndose periodicamente dita formación se fose necesario.

O tempo dedicado a esta formación será considerado como tempo efectivo de traballo e o seu custe non recaerá en ningún caso sobre os delegados de prevención.

## **CAPÍTULO XII. Dereitos de representación, asociación e participación do persoal laboral**

### **Artigo 47.- Negociación colectiva, representación e participación do persoal laboral**

Os dereitos, facultades e funcións do Comité de Empresa son os definidos pola Lei 11/1985, do 2 de agosto, de Liberdade Sindical e polo establecido no capítulo 4 do TREBEP, así como polo E.T., a LEPG, así como a demais normativa vixente.

Os membros do Comité de Empresa do Consorcio, como representantes legais das persoas traballadoras, dispoñerán no exercicio da súa función representativa das seguintes garantías e dereitos:

a) O acceso e libre circulación polas dependencias do Consorcio, sen que entorpeza o normal funcionamento das correspondentes unidades, dentro dos horarios de traballo e con excepción das zonas que se reserven de conformidade co disposto na lexislación vixente.

b) A distribución libre de todo tipo de publicacións que se refiran a cuestións profesionais ou sindicais.

c) Ser oído o Comité de Empresa nos expedientes disciplinarios a que puidesen ser sometidos os seus membros durante o tempo do seu mandato e durante o ano inmediatamente posterior, sen prexuízo da audiencia ao interesado regulada no procedemento sancionador.

d) O crédito horario de cada membro do Comité de Empresa será de 24 horas mensuais. Non se computarán como horas sindicais a cargo deste crédito o período de duración investido nos seguintes casos, xerándose automaticamente o dereito de compensación en tempo utilizado neles:

- Reunións convocadas polo comité de empresa para a negociación colectiva.
- Reunións co Consorcio, sempre que sexan a petición deste.
- As horas xeradas non computables como crédito horario serán autorizadas de acordo coas necesidades do servizo.

e) Os membros do Comité de Empresa que así o manifesten poderán proceder á acumulación das 24 horas mensuais de crédito sindical en un ou varios dos seus compoñentes, sen rebasar o máximo total, previa comunicación á Xefatura do Consorcio.

f) Non ser despedidos nin sancionados durante o exercicio das súas funcións nin dentro do ano seguinte á expiración do seu mandato, salvo en caso de que esta se produza por revogación ou dimisión, sempre que o despido ou a sanción se base na acción do traballador no exercicio da súa representación.

g) Así mesmo, non poderán ser discriminados na súa promoción económica ou profesional en razón, precisamente, do desempeño da súa representación.

#### **Artigo 48.- Reunións.**

1.- Con carácter xeral aplicaranse as previsións contidas no E.T.

2.- Están lexitimadas para convocar reunións de persoal no centro de traballo:

a. O comité de empresa e os delegados de persoal.

b. Os traballadores/as de acordo co establecido no E.T. Con carácter xeral, as reunións no centro de traballo autorizaranse fóra das horas de traballo.

En calquera caso a realización da reunión na xornada de traballo non prexudicará á prestación do servizo.

3.- Será requisito para convocar unha reunión a comunicación por escrito da súa realización cunha antelación de 5 días. A solicitude deberá conter os seguintes datos: data, hora, lugar, orde do día e os datos dos asinantes, acreditando que están lexitimados para convocala.

Se antes das 24 horas anteriores á data da reunión o Consorcio non formulase obxeccións a esta mediante resolución motivada, entenderase autorizada sen máis requisitos.

#### **Artigo 49.- Información sindical.**

O Consorcio facilitará aos representantes dos traballadores/as un taboleiro de anuncios nun lugar idóneo para expoñer propaganda e comunicados de tipo sindical. Para isto, en cada centro de traballo, existirá como mínimo un dos citados taboleiros.

#### **Artigo 50- Medios materiais.**

O Consorcio facilitará aos representantes dos traballadores/as en todos os centros de traballo, se o permiten as disponibilidades, os locais e demais medios materiais necesarios (uso de impresora, teléfono..) para o cumprimento das súas tarefas sindicais de representación.

### **CAPÍTULO XIII. Igualdade efectiva entre mulleres e homes**

#### **Artigo 51.- Criterios de actuación**

O Consorcio, no ámbito das súas respectivas competencias e en ampliación do principio de igualdade entre mulleres e homes, deberá:

- Remover os obstáculos que impliquen a pervivencia de calquera tipo de discriminación co fin de ofrecer condicións de igualdade efectiva entre mulleres e homes no acceso ao emprego público e no desenvolvemento da carreira profesional.
- Facilitar a conciliación da vida persoal, familiar e laboral, sen menoscabo da promoción profesional.
- Fomentar a formación en igualdade, tanto no acceso ao emprego público como ao longo da carreira profesional.
- Promover a presenza equilibrada de mulleres e homes nos órganos de selección e valoración.
- Establecer medidas efectivas fronte ao acoso sexual e ao acoso por razón de sexo.
- Establecer medidas efectivas para eliminar calquera discriminación retributiva, directa ou indirecta, por razón de sexo.
- Avaliar periodicamente a efectividade do principio de igualdade nos seus respectivos ámbitos de actuación.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAIS**

##### **Disposición adicional primeira**

As partes en caso de conflito interpretativo que non resolva a Comisión Paritaria, comprométense a acudir á mediación e/ou arbitraje ao amparo do AGA.

##### **Disposición adicional segunda**

As actualizacións retributivas do persoal ao que lle resulte de aplicación o presente Convenio levaranse a cabo conforme as respectivas leis de Orzamentos Xerais do Estado ou a correspondente lexislación que se dite ao efecto.

**DISPOSICIÓN TRANSITORIAS****Disposición transitoria primeira.**

Con carácter provisional e transitorio e para cubrir as necesidades do servizo, derivadas da implantación deste convenio, prevese a posibilidade da realización de gardas de reforzo voluntarias, que en ningún caso superarán a 6, que serán aboadas a razón de 528,00 €/garda realizada.

**Disposición transitoria segunda**

A Xornada de 24 horas dos sarxentos/xefes de parque será efectiva unha vez se incorporen ao servizo os novos efectivos, pactados no acordo de data 01-02-2024, e se teñan realizadas as correspondentes modificacións dos postos de traballo e que exista dispoñibilidade económica dos entes consorciados.

**ANEXOS****ANEXO I. Plan de ocupación****ANEXO II. Táboa de desprazamentos**

	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
VIVEIRO	120	120	120	50	50	0
	CHANTADA	SARRIA	MONFORTE	VILALBA	BARREIROS	VIVEIRO

**ANEXO III. Listaxe de enfermidades graves****I. Oncoloxía:**

1. Leucemia linfoblástica aguda.
2. Leucemia aguda non linfoblástica.
3. Linfoma no Hodgkin.
4. Enfermidade de Hodgkin.
5. Tumores do sistema nervioso central.
6. Retinoblastomas.
7. Tumores renais.
8. Tumores hepáticos.
9. Tumores óseos.
10. Sarcomas de tecidos brandos.
11. Tumores de células xerminais.
12. Outras neoplasias graves.

**II. Hematoloxía:**

13. Aplasia medular grave (constitucional ou adquirida).
14. Neutropenias constitucionais graves.
15. Hemoglobinopatías constitucionais graves.

**III. Erros innatos do metabolismo:**

16. Desordes de aminoácidos (fenilcetonuria, tirosinemia, enfermidade da orina con olor a xarope de arce, homocistinuria e outras desordes graves).
17. Desordes do ciclo da urea (OTC).
18. Desordes dos ácidos orgánicos.

19. Desordes de carbohidratos (glicogenose, galactosemia, intolerancia hereditaria á frutosa e outras desordes graves).

20. Alteracións glicosilación proteica.

21. Enfermidades lisosomiais (mucopolisacaridose, oligosacaridose, esfingolipidose e outras enfermidades graves).

22. Enfermidades dos peroxisomas (síndrome de Zellweger, condrodisplasia punctata, adenoleucodistrofia ligada a X, enfermidade de Refsum e outras desordes graves).

23. Enfermidades mitocondriais: por defecto de oxidación dos ácidos graxos e de transporte de carnitina, por alteración do DNA mitocondrial, por mutación do DNA nuclear.

IV. Alerxia e inmunoloxía:

24. Alerxias alimentarias graves sometidas a indución de tolerancia oral.

25. Asma bronquial grave.

26. Inmunodeficiencias primarias por defecto de produción de anticorpos.

27. Inmunodeficiencias primarias por defecto de linfocitos T.

28. Inmunodeficiencias por defecto de fagocitos.

29. Outras inmunodeficiencias:

a) Síndrome de Wiscott-Aldrich.

b) Defectos de reparación do DNA (ataxia-telangiectasia).

c) Síndrome de Di George.

d) Síndrome de HiperIgE.

e) Síndrome de IPEX.

f) Outras inmunodeficiencias ben definidas.

30. Síndromes de disregulación inmune e linfoproliferación.

V. Psiquiatría:

31. Trastornos da conduta alimentaria.

32. Trastorno de conduta grave.

33. Trastorno depresivo maior.

34. Trastorno psicótico.

35. Trastorno esquizoafectivo.

VI. Neuroloxía:

36. Malformacións conxénitas do sistema nervioso central.

37. Traumatismo cranioencefálico severo.

38. Lesión medular severa.

39. Epilepsias:

a) Síndrome de West.

b) Síndrome de Dravet.

c) Síndrome de Lennox-Gastaut.

d) Epilepsia secundaria a malformación ou lesión cerebral.

e) Síndrome de Rasmussen.

f) Encefalopatías epilépticas.

g) Epilepsia secundaria a enfermidades metabólicas.

h) Outras epilepsias ben definidas.

40. Enfermidades autoinmunes:

a) Esclerose múltiple.

b) Encefalomielite aguda diseminada.

- c) Guillain-Barré.
- d) Polineuropatía crónica desmielinizante.
- e) Encefalite límbica.
- f) Outras enfermidades autoinmunes ben definidas.
- 41. Enfermidades neuromusculares:
  - a) Atrofia muscular espinal infantil.
  - b) Enfermidade de Duchenne.
  - c) Outras enfermidades neuromusculares ben definidas.
- 42. Infeccións e parasitoses do sistema nervioso central (meninxite, encefalite, parasitos e outras infeccións).
- 43. Accidente cerebrovascular.
- 44. Parálise cerebral infantil.
- 45. Narcolepsia-cataplexia.
- VII. Cardioloxía:
  - 46. Cardiopatías conxénitas con disfunción ventricular.
  - 47. Cardiopatías conxénitas con hipertensión pulmonar.
  - 48. Outras cardiopatías conxénitas graves.
  - 49. Miocardiopatías con disfunción ventricular ou arritmias graves.
  - 50. Cardiopatías con disfunción cardíaca e clase funcional III-IV.
  - 51. Transplante cardíaco.
- VIII. Aparello respiratorio:
  - 52. Fibrose quística.
  - 53. Pneumopatías intersticiais.
  - 54. Displasia broncopulmonar.
  - 55. Hipertensión pulmonar.
  - 56. Bronquiectasias.
  - 57. Enfermidades respiratorias de orixe inmunolóxica:
    - a) Proteinose alveolar.
    - b) Hemosiderose pulmonar.
    - c) Sarcoidose.
    - d) Colaxenopatías.
  - 58. Transplante de pulmón.
  - 59. Outras enfermidades respiratorias graves.
- IX. Aparello dixestivo:
  - 60. Resección intestinal ampla.
  - 61. Síndrome de dismotilidade intestinal grave (pseudo-obstrución intestinal).
  - 62. Diarreas conxénitas graves.
  - 63. Transplante intestinal.
  - 64. Hepatopatía grave.
  - 65. Transplante hepático.
  - 66. Outras enfermidades graves do aparello dixestivo.
- X. Nefroloxía:
  - 67. Enfermidade renal crónica terminal en tratamento substitutivo.
  - 68. Transplante renal.

69. Enfermidade renal crónica no primeiro ano de vida.
  70. Síndrome nefrótica do primeiro ano de vida.
  71. Síndrome nefrótica corticorresistente e corticodependente.
  72. Tubulopatías de evolución grave.
  73. Síndrome de Bartter.
  74. Cistinose.
  75. Acidose tubular renal.
  76. Enfermidade de Dent.
  77. Síndrome de Lowe.
  78. Hipomagnesemia con hiper calciuria e nefrocalcinose.
  79. Malformacións nefrourolóxicas complexas.
  80. Síndromes polimalformativas con afectación renal.
  81. Vexiga neuróxena.
  82. Defectos conxénitos do tubo neural.
  83. Outras enfermidades nefrourolóxicas graves.
- XI. Reumatoloxía:
84. Artrite idiopática xuvenil (AIX).
  85. Lupus eritematoso sistémico.
  86. Dermatomiosite xuvenil.
  87. Enfermidade mixta do tecido conectivo.
  88. Esclerodermia sistémica.
  89. Enfermidades autoinflamatorias (febre mediterránea familiar, amiloidose e outras enfermidades autoinflamatorias graves).
  90. Outras enfermidades reumatolóxicas graves.
- XII. Cirurxía:
91. Cirurxía de cabeza e pescozo: hidrocefalia/válvulas de derivación, mielomeningocele, cranioestenose, labio e padal fendido, reconstrución de deformidades craniofaciais complexas, etc.
  92. Cirurxía do tórax: deformidades torácicas, hernia diafragmática conxénita, malformacións pulmonares, etc.
  93. Cirurxía do aparello dixestivo: atresia esofáxica, cirurxía antirrefluxo, defectos de parede abdominal, malformacións intestinais (atresia, vólculo, duplicacións), obstrución intestinal, enterocolite necrotizante, cirurxía da enfermidade inflamatoria intestinal, fallo intestinal, Hirschprung, malformacións anorrectais, atresia vías biliares, hipertensión portal, etc.
  94. Cirurxía nefro-urolóxica: malformacións renais e de vías urinarias.
  95. Cirurxía do politraumatizado.
  96. Cirurxía das queimaduras graves.
  97. Cirurxía dos xemelgos siameses.
  98. Cirurxía ortopédica: cirurxía das displasias esqueléticas, escoliose, displasia do desenvolvemento da cadeira, cirurxía da parálise cerebral, enfermidades neuromusculares e espiña bífida, infeccións esqueléticas e outras cirurxías ortopédicas complexas.
  99. Cirurxía doutros transplantes: válvulas cardíacas, transplantes óseos, transplantes múltiples de diferentes aparatos, etc.
- XIII. Coidados paliativos:
100. Coidados paliativos en calquera paciente na fase final da súa enfermidade.
- XIV. Neonatoloxía:
101. Grandes prematuros, nacidos antes das 32 semanas de xestación ou cun peso inferior a 1.500 gramos e prematuros que requiran ingresos prolongados por complicacións secundarias á prematuridade.



## XV. Enfermidades infecciosas:

- 102. Infección por VIH.
- 103. Tuberculose.
- 104. Pneumonías complicadas.
- 105. Osteomielite e artrite sépticas.
- 106. Endocardite.
- 107. Pielonefrites complicadas.
- 108. Sepses.

## XVI. Endocrinoloxía:

- 109. Diabetes mellitus tipo I.

**ANEXO IV. Equipamento mínimo de vestiario e Equipos de protección individual (EPI)****Táboa 1- Roupa de traballo e parque**

ROUPA DE TRABALLO E PARQUE	Nº PRENDAS	RENOVACIÓN
Chaqueta de traballo	2	Avaría, desgaste
Pantalóns	2	Avaría, desgaste
Camisetas de verán	2	Avaría, desgaste
Camisetas de inverno	2	Avaría, desgaste
Chaqueta cortaventos	1	Avaría, desgaste
Cazadora ( polar)	1	Avaría, desgaste
Sudadeira	2	Avaría, desgaste
Braga tubular	2	Avaría, desgaste
Cinto	1	Avaría, desgaste
Calcetíns	3	Avaría, desgaste
Bolsa transporte, serigrafiada	1	Avaría, desgaste
Toallas	2	Avaría, desgaste
Almofada	1	Avaría, desgaste
Saco de durmir	1	Avaría, desgaste
Funda de almofada	1	Avaría, desgaste
Saba baixeira	1	Avaría, desgaste

**Táboa 2-Equipos de protección**

EQUIPOS PROTECCIÓN PERSOAL E VESTIARIO INTERV.	Nº PRENDAS	RENOVACIÓN
Botas de intervención	2	Avaría, desgaste
Botas forestais	1	Avaría, desgaste
Calzado para parque	1	Avaría, desgaste
Chaquetón incendios estruturais	2	Avaría, desgaste
Cubrepañalón incendios estruturais	2	Avaría, desgaste

EQUIPOS PROTECCIÓN PERSOAL E VESTIARIO INTERV.	Nº PRENDAS	RENOVACIÓN
Traxe de rescate técnico	1	Avaría, desgaste
Roupa interior ignífuga	2	Avaría, desgaste
Casco incendios estruturais	1	Avaría, desgaste
Casco rescate	1	Avaría, desgaste
Sotocasco (verdugo)	2	Avaría, desgaste
Luvas ignífugas	2	Avaría, desgaste
Luvas de excarceración	2	Avaría, desgaste
Luvas de traballo	2	Avaría, desgaste
Luvas de rescate	2	Avaría, desgaste
Arnés seguridade	1	Avaría, desgaste
Traxe intemperie ( augas)	1	Avaría, desgaste
Mascara ERA	1	Avaría, desgaste
Bolsa para traslado EPIs	1	Avaría, desgaste
Navalla de rescate	1	Avaría, desgaste

**Táboa 3 - Roupa deportiva**

ROUPA DEPORTIVA	Nº PRENDAS	RENOVACIÓN
Chándal	1	Avaría, desgaste
Bolsa de deporte	1	Avaría, desgaste
Pantalón curto / mallas	1	Avaría, desgaste
Camisetas curtas	2	Avaría, desgaste

*\*NOTA. Cada Consorcio ira homoxeneizando o equipamento dispoñible segundo as necesidades ocasionadas pola avaría ou desgaste e paulatinamente incorporarase o equipamento non existente nas dotacións actuais. O equipamento deteriorada, obxecto de reposición deberá ser entregada no correspondente parque.*

En proba de conformidade de canto antecede, asinan o presente documento, en Lugo, a 21 de xaneiro de 2025

**Polas Administracións responsable do Consorcio Provincial**

Don José Tome Roca, Deputación de Lugo

Don Santiago Villanueva Álvarez, Xunta de Galicia

**Polas organizacións sindicais, con capacidade e ostentando a debida representación:**

Don Álvaro Negreira Fernández, UGT

Don José Antonio Armesto Lopez, UGT

Don José Francisco Parente Martinez, UGT

Don Lucas Ares Iglesias, CCOO

Don Francisco Manuel Domínguez Pena, CCOO

Don Héctor Fernández Fernández, CSIF

Don Juan Vila Mayor, polo sindicato CSIF

Don Daniel García Souto, polo sindicato CIG

Don Manuel Ventín Pereira, polo sindicato SIBGAL

## CONCELLOS

### BURELA

#### Anuncio

EXPT. 1700/2024.- ANUNCIO DE APROBACIÓN DEFINITIVA DE MODIFICACIÓN DO CATÁLOGO DE POSTOS DE TRABALLO (RPT)

Aprobada inicialmente polo Pleno do Concello de Burela de 1 de agosto de 2024 a modificación puntal da Relación de Postos de Traballo do Concello de Burela, o expediente permaneceu exposto ao público por prazo de vinte días, mediante anuncio publicado no BOP de Lugo número 197 de 26 de agosto de 2024. Ao non presentárense reclamacións, suxestións ou alegacións durante o prazo de exposición ao público, queda automaticamente elevado a definitivo o acordo plenario inicial aprobatorio da modificación puntal da Relación de Postos de Traballo do Concello de Burela (RPT) cuxo texto íntegro se fai público para o seu xeral coñecemento e en cumprimento do previsto no artigo 75.2 da Lei 7/1985, de 2 de abril, Reguladora das Bases do Réxime Local e no artigo 202.3 da Lei 2/2015, de 29 de abril, do emprego público de Galicia:

“PRIMEIRO.- Proceder á aprobación inicial da modificación puntal da Relación de Postos de Traballo (RPT) do Concello de Burela, coa coa finalidade de adecuar a mesma nos seguintes termos:

- Incorporar unha nova descrición funcional do posto de Administrativo/a que figura na RPT co código 1004, consonte o indicado no Anexo I

E que a aprobación inicial desta modificación sexa sometida a información pública por prazo de 20 días hábiles, mediante anuncio inserido BOP e taboleiro de anuncios da sede electrónica do Concello, durante o que os interesados poderán presentar reclamacións, alegacións ou suxestións; que de non existir nin presentarse durante o dito trámite de información pública, implicará que a aprobación inicial quede automaticamente elevada a definitiva. En caso contrario, deberá ser obxecto de aprobación definitiva, por parte do Pleno, logo da resolución das reclamacións, suxestións ou alegacións presentadas. E unha vez aprobada definitivamente, será obxecto de publicación no BOP, así como de remisión, dentro do prazo máximo de trinta días, aos órganos competentes da Administración do Estado e da Administración Autonómica.

[...]

POSTO: Administrativo/a, código 1004

FUNCÍONS DO POSTO:

- Asumir, de forma preferente e ordinaria, a realización das tarefas administrativas propias da subescala administrativa de administración xeral (consonte o disposto pola na normativa de réxime local) e inherentes ás responsabilidades, actuacións, funcións e procedementos/expedientes que, con arranxo ao legalmente disposto así como ao previsto na RPT, lle corresponda exercer/tramitar ao Concello en materia de censo, padrón e estatísticas municipais (e relacionadas); e todo isto baixo as directrices da Secretaría e/ou restante persoal/órganos municipais con responsabilidades administrativas/legais ao respecto
- Asumir, con carácter supletorio, segundo necesidades e baixo as directrices da Secretaría e/ou restante persoal técnico competente, a realización daquelas tarefas propias da súa escala e subescala e inherentes á xestión de nóminas, así como ao apoio puntual respecto dos restantes expediente/procedementos a tramitar polo Servizo/Departamento de adscrición.
- Asumir, cando así sexa necesario/requirido, e con carácter inherente ao efectivo desenvolvemento das funcións atribuídas, a prestación ordinaria e material dun servizo de información e atención ao público
- Asumir, en relación coas funcións atribuídas e ao abeiro da súa capacitación profesional e/ou legal, e cando así sexa requirido, necesario, e/ou nos supostos en que legalmente proceda, a emisión de informes e/ou propostas de resolución/acordo ou actuación
- Asumir a clasificación e arquivo material, e interno, dos documentos e expedientes derivados da actividade inherente ao desenvolvemento das funcións atribuídas, sen prexuízo da responsabilidade legal/formal do servizo/posto con competencias ao respecto e da súa correspondente remisión, no prazo e forma estipulados, ao arquivo municipal.
- Calquera outra, propia da escala/subescala de adscrición e/ou da capacitación profesional e legal inherentes ao posto, co alcance determinado pola normativa vixente e a propia RPT, e cando as necesidades de servizo así o requiran.

Burela, 3 de febreiro de 2025.- O Alcalde en funcións, Mario Pillado Mon.

R. 0320

*Anuncio*

MARÍA DEL CARMEN LÓPEZ MORENO, ALCALDESA-PRESIDENTA DO CONCELLO DE BURELA

En virtude do disposto no artigo 47 do Real Decreto 2568/1986, de 28 de novembro, polo que se aproba o Regulamento de Organización, Funcionamento e Réxime Xurídico das Corporacións Locais (ROF).

Resultando que o artigo 47 do ROF, prevé que corresponde ós Tenentes de Alcalde substituír na totalidade das súas funcións e pola orde do seu nomeamento ó Alcalde, nos casos de ausencia, enfermidade ou impedimento que imposibilite a este para o exercicio das súas atribucións.

Resultando que o citado artigo establece que nos casos de ausencia, enfermidade ou impedimento, as funcións do Alcalde non poderán ser asumidas polo Tenente de Alcalde a quen corresponda, sen expresa delegación que reunirá os requisitos do artigo 44.1 e 44.2

Resultando que o artigo 44.1 e 44.2 do ROF indica que as delegacións serán realizadas mediante Decreto da Alcaldía que conterà como mínimo o ámbito dos asuntos a que se refire a delegación, as facultades que se deleguen, así como as condicións específicas do exercicio das mesmas, na medida en que se concreten ou aparten do réxime xeral previsto no ROF, e que a delegación de atribucións do Alcalde surtirá efecto dende o día seguinte á súa data, salvo que nela se dispoña outra cousa, sen prexuízo da súa preceptiva publicación no Boletín Oficial da Provincia.

Resultando que esta Alcaldesa se vai atopar ausente, por vacacións dende o 03 de febreiro de 2025 ata o 05 de febreiro de 2025, ambos incluídos, o que lle impide poder realizar as súas atribucións no período referido.

**RESOLVO**

**PRIMEIRO.-** Delegar a totalidade das funcións desta Alcaldía no Primeiro Tenente de Alcaldesa, Mario Pillado Mon, dende o 03 de febreiro de 2025 ata o 05 de febreiro de 2025, ambos incluídos. Esta delegación surtirá efectos dende a súa sinatura e na data indicada.

**SEGUNDO.-** Da presente resolución darase traslado ao Primeiro Tenente de Alcaldesa e será publicada no Boletín Oficial da Provincia de Lugo.

**TERCEIRO.-** Desta Resolución darase conta ó Pleno na primeira sesión que se celebre.

Burela, 3 de febreiro de 2025.- O Alcalde en funcións, Mario Pillado Mon.

R. 0321

**GUITIRIZ***Anuncio***APROBACIÓN DO PREZO PÚBLICO DOS TALLERES CULTURAI. CURSO DE CESTERIA.**

Conforme o disposto nos artigos 41, 47 e 127 do Real Decreto Legislativo 2/2004, do 5 de marzo, polo que se aproba o Texto Refundido da Lei Reguladora das Facendas Locais, faise público a efectos de coñecemento xeral e publicidade que a Xunta de Goberno Local na sesión ordinaria celebrada o 15 de xaneiro de 2025 acordou a fixación do prezo público do curso de cestería, coa tarifa de público de 25 euros/ mes.

Guitiriz, 27 de xaneiro de 2025.- A Alcaldesa, Marisol Morandeira Morandeira.

R. 0327

**LUGO***Anuncio*

A Xunta de Goberno Local do Excmo. Concello de Lugo, en sesión ordinaria celebrada o día vinte e nove de xaneiro de dous mil vinte e cinco, adoptou, entre outros, o acordo 10/40 DECLARAR DESERTO O PROCESO SELECTIVO PARA O ACCESO EN PROPIEDAD A UNHA PRAZA DE AXUDANTE/A COCIÑA-LIMPEZA INCURSA NO SUPOSTO DA DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA E OITAVA DA LEI 20/2021 POLO SISTEMA DE CONCURSO RESERVADA A DISCAPACIDADE INTELECTUAL, cuxa parte dispositiva é do teor literal seguinte:

“PRIMEIRO.- Declarar deserto o proceso selectivo para o acceso en propiedade a unha praza de Axudante/a cociña-limpeza incurso no suposto da Disposición adicional sexta e oitava da Lei 20/2021 polo sistema de concurso reservada a discapacidade intelectual.

SEGUNDO.- Darlles traslado aos/ás interesados/as coa indicación de que este acordo pon fin á vía administrativa, e contra el poderán interpoñer os seguintes recursos:

- Recurso contencioso-administrativo, no prazo de DOUS MESES, contados dende o día seguinte ao da notificación deste acto, ante o xulgado da dita xurisdición de Lugo (artigos 8 e 46 da Lei 29/1998, do 13 de xullo, da xurisdición contencioso-administrativa), así como as demais accións legais que estime pertinentes.

- Malia o anterior, e con carácter previo, poderase interpoñer o recurso potestativo de reposición previsto no artigo 123 da Lei 39/2015, do procedemento administrativo común das administracións públicas, ante a Xunta de Goberno Local e no prazo de UN MES, contado dende o día seguinte ao da notificación deste acto.

Todo isto sen prexuízo de que poida interpoñer calquera outro recurso que estime conveniente.”

Lugo, 4 de febreiro de 2025.- A Alcaldesa-Presidenta, Excma. Sra. Dona Mercedes Paula Alvarellos Fondo.

R. 0328

### Anuncio

**2/2 PROPOSTA DE MODIFICACIÓN DAS TARIFAS DE TAXI DO CONCELLO DE LUGO.-** Examinado o expediente tramitado para os efectos e vistos:

1. **INFORME PROPOSTA DA SECCIÓN DE MOBILIDADE URBANA E SANCIÓN**S, do 15 de xaneiro de 2025, conformado polo Tenente de Alcaldesa Delegado da Área de Mobilidade e Infraestruturas Urbanas, do seguinte teor literal:

#### Antecedentes de Feito

Proposta da Asociación de Profesional de Trabaxadores Autónomos de Auto Taxi y Gran Turismo de la Provincia de modificación de tarifas de taxi para o ano 2025 conforme o estudo económico que consta no expediente, do seguinte teor:

#### TARIFA 1: Días laborais de 6:00 a 22:00 horas

Baixada de bandeira	4,05 €
Kilómetro percorrido	1,10 €
Hora de espera	16,80€

\*1.700 m ou tempo equivalente

#### TARIFA 2: Sábados, domingos, festivos e días laborais durante as festas de San Froilán de 6:00 a 22:00 horas.

Baixada de bandeira	4,40 €
Kilómetro percorrido	1,20 €
Hora de espera	19,95 €

\*1.700 m ou tempo equivalente

#### TARIFA 3: Servizo nocturno de 22:00 a 6:00 horas: sábados, domingos, festivos durante as festas de San Froilán e os días de Nadal e Ano Novo (de 0 a 24 horas)

Baixada de bandeira	4,95 €
Kilómetro percorrido	1,45 €
Hora de espera	25,00 €

\* 1.700 m ou tempo equivalente

#### SUPLEMENTOS

Equipaxe (maleta ou bulto)	0,60 €
----------------------------	--------

\*Primeira maleta/bulto gratuíto- Máximo 2 suplementos.

A Asociación proponente da modificación descrita baséase en parámetros obtidos dos datos que manexa o propio sector como son o tipo de servizos prestados e kilómetros percorridos. Propoñen modificacións en canto ó axuste do horario tarifa diurna/tarifa nocturna mantendo o importe da baixada de bandeira co establecemento de 1.700 metros ou tempo equivalente e a eliminación dos suplementos por saída de estación.

O estudo que se achega pola Asociación de Taxis utilizado para o cálculo da reestructuración das tarifas ten en conta gastos de persoal (cálculo de salario anual e titular asalariado e costes de seguridade social) gastos de explotación (IVTM, seguros, cuota de Radiotaxi, ITV...), e datos estatísticos (estimación de kilómetros anuais a percorrer, en vacío, en servizo, horas traballadas, número de servizos anuais e outros), gastos do vehículo e estimación de ingresos a percibir coa proposta de modificación.

Para o establecemento das tarifas haberanse de ter en conta varios condicionantes técnicos como son:

1.- As cantidades que marque o contador deben ser múltiplos de 0,05 €, por ser este o valor de paso, é dicir, os saltos do taxímetro deben ter unha resolución de 5 céntimos de euro, e este é un requisito do aparato taxímetro segundo o anexo XI do RD 889/2006, de 21 de xullo polo que se regula o control metereolóxico do Estado sobre os instrumentos de medida. Polo tanto a tarifa “baixada de bandeira” ha de seguir ese criterio.

2.- Os suplementos han de conservar a actual simplificación e adoptar o criterio de valores redondeados coa fin de facilitar a suma á cantidade marcada no taxímetro.

3.- Evolución do IPC.

4.- Mellora na calidade do servizo e o custe que ten para os titulares das licenzas.

5.- Ofrecer ós consumidores un prezo equilibrado.

Tendo en conta o anterior e considerando a proposta presentada, cabe sinalar o seguinte:

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

A tarifa de baixada de bandeira supón un incremento do 17,3% respecto das tarifas vixentes tendo en conta que se correspondería co percorrido dunha distancia de 1.700 metros. Pásase de 3,75 a 4,40 €.

Kilómetro percorrido: supón un incremento dun 6,7% sobre a tarifa vixente pasando de 1,03 a 1,10 €.

Hora de espera: Producese unha modificación respecto ás vixentes, pasando de 19,71 a 16,80€, producíndose una rebaixa dun 14,76%.

**- Tarifa 2: Sábados, domingos, festivos, días laborais durante a festa de San Froilán de 06:00 a 22:00 horas.**

Baixada de bandeira: supón un incremento do 4.7% respecto das vixentes pasando de 4,20€ a 4,40€. Mantense a inclusión da distancia de 1.700 metros de percorrido ou tempo equivalente.

Kilómetro percorrido: A tarifa proposta incrementase nun 12,14% respecto das actuais pasando de 1,07 a 1,20€.

Hora de espera: Se incrementa pasando de 19,71 a 19,95€ respecto ás vixentes, polo que se incrementa nun 1.2%.

**- Tarifa 3: Servizo nocturno de 22:00 a 6:00 horas: sábados, domingos, festivos durante as festas de San Froilán e días de Nadal e Ano Novo (de 0 a 24:00 horas)**

Baixada de bandeira: Incrementase nun 3.1% respecto das vixentes pasando de 4,80 a 4,95€.

Kilómetro percorrido: Pasa de 1,39 a 1,45€ o que supón un incremento dun 4.3%. Mantense a inclusión da distancia de 1.700 metros de percorrido ou tempo equivalente

Hora de espera: Redúcese de 26,98 a 25,00 € o que supón unha rebaixa dun 7.3%.

Suplementos (equipaxe-maleta ou bulto): Propónse unha tarifa de 0,60€ con gratuidade para a primeira maleta ou bulto con un máximo de 2 suplementos, supoñendo un incremento dun 9%.

**Normativa de aplicación:**

- **Lei 4/2013, do 30 de maio, de transporte público de persoas en vehículos turismo de Galicia**, modificada pola Lei 13/2015, do 24 de decembro, de medidas fiscais, administrativas que regula o réxime económico do servizo de taxi.

Art: 40. 1: “A prestación do servizo de taxi está suxeita a un réxime de tarifas obrigatorias que deberán garantir a cobertura do custo real do servizo en condicións normais de produtividade e organización, e permitirán unha axeitada amortización e un razoable beneficio industrial.”

Art: 40.4: “As tarifas de aplicación aos servizos urbanos de taxi serán fixadas polos concellos ou no seu caso polas entidades competentes das áreas de prestación conxunta. Estas tarifas serán de aplicación aos servizos

*interurbanos, no tramo que discorra polo termo municipal de orixe do transporte. Fóra deste, aplicaranse as tarifas interurbanas que serán fixadas pola consellería competente en materia de transportes da Xunta de Galicia. Para fixar as referidas tarifas será preceptivo dar audiencia, previa á súa aprobación, ao Consello Galego de Transportes, para solicitar as condicións que estime pertinentes. En todo caso, a aprobación das tarifas está suxeita á lexislación vixente en materia de prezos."*

- Lei 7/1996, do 7 de xuño, de Medidas urxentes de carácter fiscal e fomento e liberalización da actividade económica (disposición final, Anexo II)

- Lei 5/1997, do 22 de xullo, de Administración Local de Galicia.

- Real Decreto Lexislativo 2/2004, de 5 de marzo, polo que se aproba o Texto Refundido da Lei Reguladora das Facendas Locais.

- Decreto 230/2020, do 23 de decembro polo que se establece a estrutura orgánica da Vicepresidencia Segunda e Consellería de Economía, Empresa e Innovación da Xunta de Galicia.

- Decreto 106/1984, do 24 de maio, polo que se modifica e regula a composición e funcións da Comisións de Prezos de Galicia.

**En base ó anterior, PROPÓNSE, que polo Excmo. Concello Pleno se adopten os seguintes acordos:**

PRIMEIRO: Aprobar, inicialmente as seguintes tarifas que han de rexer o servizo de autotaxis:

**TARIFA 1: Días laborais de 6:00 a 22:00 horas**

Baixada de bandeira	4,05 €
Kilómetro percorrido	1,10 €
Hora de espera	16,80€

\*1.700 m ou tempo equivalente

**TARIFA 2: sábados, domingos, festivos e días laborais durante as festas de San Froilán de 6 a 22 horas.**

\*1.700 m ou tempo equivalente

Baixada de bandeira	4,40 €
Kilómetro percorrido	1,20 €
Hora de espera	19,95 €

**TARIFA 3: Servizo nocturno de 22 a 6 horas: sábados, domingos, festivos durante as festas de San Froilán e os días de Nadal e Ano Novo (de 0 a 24 horas)**

Baixada de bandeira	4,95 €
Kilómetro percorrido	1,45 €
Hora de espera	25,00 €

\* 1.700 m ou tempo equivalente

**SUPLEMENTOS**

Equipaxe (maleta ou bulto)	0,60 €
----------------------------	--------

\*Primeira maleta de man ou bulto gratuíto. Máximo 2 suplementos.

SEGUNDO: A vixencia das tarifas aprobadas para o ano 2025, manterase ata a súa modificación polo procedemento legal e regulamentariamente establecido.

TERCEIRO: Dar traslado da proposta de modificación das tarifas de taxi presentada pola Asociación Profesional de Traballadores Autónomos de Autotaxi e Gran Turismo da Provincia de Lugo ás asociacións profesionais de traballadores e empresarios do taxi e ás de consumidores e usuarios, así como ordenar a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia para que, en trámite de audiencia e información pública e por un prazo de quince días hábiles, os interesados poidan formular cantas alegacións e suxerencias teñan por conveniente.

CUARTO: De non presentar alegacións ou suxestións no prazo de audiencia, dar traslado de dita proposta de modificación das tarifas ó CONSELLO GALEGO DE TRANSPORTES para que en audiencia preceptiva e previa á

aprobación polo Excmo. Concello Pleno, expoña as consideracións que estime pertinentes para a súa posterior remisión á Dirección Xeral de Comercio da Xunta de Galicia para autorización dos prezos máximos do servizo de transporte en taxi.”

2. **DITAME FAVORABLE** da Comisión Permanente Especial de Contas e Ordinaria da Alcaldía, Recursos Internos e Proxecto de Cidade, emitido na sesión celebrada o día 27 de xaneiro de 2025.

Ao non suscitarse debate, sométese o asunto directamente a votación, acadándose os seguintes resultados:

**Votos emitidos:** 25

- **Votos a favor:** 25 dos Grupos Municipais do Partido Popular, do Partido Socialista de Galicia-PSOE e do Bloque Nacionalista Galego.
- **Votos en contra:** 0
- **Abstencións:** 0

En virtude de todo o cal, o Excmo. Concello Pleno, por unanimidade, **ACORDA:**

PRIMEIRO.- Aprobar, inicialmente as seguintes tarifas que han de rexer o servizo de autotaxis:

**TARIFA 1: Días laborais de 6:00 a 22:00 horas**

Baixada de bandeira	4,05 €
Kilómetro percorrido	1,10 €
Hora de espera	16,80€

\*1.700 m ou tempo equivalente

**TARIFA 2: sábados, domingos, festivos e días laborais durante as festas de San Froilán de 6 a 22 horas.**

Baixada de bandeira	4,40 €
Kilómetro percorrido	1,20 €
Hora de espera	19,95 €

\*1.700 m ou tempo equivalente

**TARIFA 3: Servizo nocturno de 22 a 6 horas: sábados, domingos, festivos durante as festas de San Froilán e os días de Nadal e Ano Novo (de 0 a 24 horas)**

Baixada de bandeira	4,95 €
Kilómetro percorrido	1,45 €
Hora de espera	25,00 €

\* 1.700 m ou tempo equivalente

**SUPLEMENTOS**

Equipaxe (maleta ou bulto)	0,60 €
----------------------------	--------

\*Primeira maleta de man ou bulto gratuíto. Máximo 2 suplementos.

SEGUNDO.- A vixencia das tarifas aprobadas para o ano 2025, manterase ata a súa modificación polo procedemento legal e regulamentariamente establecido.

TERCEIRO.- Dar traslado da proposta de modificación das tarifas de taxi presentada pola Asociación Profesional de Traballadores Autónomos de Autotaxi e Gran Turismo da Provincia de Lugo ás asociacións profesionais de traballadores e empresarios do taxi e ás de consumidores e usuarios, así como ordenar a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia para que, en trámite de audiencia e información pública e por un prazo de quince días hábiles, os interesados poidan formular cantas alegacións e suxerencias teñan por conveniente.

CUARTO.- De non presentar alegacións ou suxestións no prazo de audiencia, dar traslado de dita proposta de modificación das tarifas ó CONSELLO GALEGO DE TRANSPORTES para que en audiencia preceptiva e previa á aprobación polo Excmo. Concello Pleno, expoña as consideracións que estime pertinentes para a súa posterior remisión á Dirección Xeral de Comercio da Xunta de Galicia para autorización dos prezos máximos do servizo de transporte en taxi.



Lugo, 31 de xaneiro de 2025.- A Secretaria, María Rivas García.

R. 0329

## POL

### Anuncio

Por Decreto de Alcaldía, de data 3 de febreiro de 2025, procedeuse á aprobación do Padrón do prezo público pola prestación do servizo de axuda no fogar correspondente ao mes de xaneiro de 2025, que se expón ao público polo prazo de quince días hábiles contados a partir do seguinte ao da súa publicación, ao obxecto de que poida ser examinado e presentar contra o mesmo as reclamacións que se estimen pertinentes.

Dita publicación servirá de notificación colectiva a todos os contribuíntes nel comprendidos, ao amparo da Lei Xeral Tributaria.

Pol, 3 de febreiro de 2025.- O Alcalde, Lino Rodríguez Ónega.

R. 0330

## TABOADA

### Anuncio

#### **EXPOSICIÓN PÚBLICA DO PADRÓN FISCAL E DO PERÍODO EN VOLUNTARIA DA COBRANZA DA TAXA POR PRESTACIÓN DO SERVIZO DE “ABASTECIMENTO DE AUGA, ACOMETIDAS E TRASPASOS DE TITULARIDADE” E DE “SUMIDOIROS” CORRESPONDENTES AO 1º TRIMESTRE DO 2024.**

O Padrón fiscal da taxa de prestación do servizo “Abastecemento de auga, acometidas e traspasos de titularidade” e de “Sumidoiros” correspondentes ao **1º trimestre do 2024**, foi aprobado por Resolución de Alcaldía de data **3 de febreiro de 2025**.

O mencionado padrón expónse ao público nas oficinas da Casa do Concello polo prazo de 15 días, contado dende o seguinte ao da publicación no BOP do presente anuncio, para os efectos de que os interesados poidan examinalo e, no seu caso, formular as reclamacións oportunas (o recurso de reposición regulado no artigo 14.2 do RDL 2/2004, do 5 de marzo, que recolle o texto refundido da Lei Reguladora das Facendas Locais, no prazo dun mes, contado dende o seguinte ao da finalización do período de exposición pública do mencionado padrón fiscal.

Contra a resolución recaída no recurso de reposición poderase interpoñer, diante do Xulgado do Contencioso-Administrativo competente o recurso Contencioso-Administrativo no prazo de dous meses, contados dende o día seguinte ao da notificación a dita resolución.

Se non recaera resolución no prazo dun mes a contar dende o día seguinte ao da presentación do recurso de reposición, en virtude do previsto no mencionado artigo 14.2 do RDL 2/2004, do 5 de marzo, produciranse os efectos xurídicos establecidos nos artigos 24 e 25 Lei 39/2015, de 1 de outubro, do Procedemento Administrativo Común das Administracións Públicas. Non obstante, se se considera conveniente, poderase empregar e exercitar calquera outro recurso.

A publicación no BOP do presente anuncio ten o carácter de notificación colectiva ao amparo do previsto no artigo 102.3 da Lei 58/2003, de 17 de decembro, Xeral Tributaria.

O período de cobranza en voluntaria será o comprendido:

Padrón 1º trimestre de 2024 dende o día **10 de febreiro ao 10 de abril de 2025** ambos os dous incluídos.

Os contribuíntes poderán efectuar o pagamento da débeda tributaria do seguinte xeito:

- a) Na entidade colaboradora Abanca, presentando o correspondente recibo.
- b) Os recibos domiciliados polos contribuíntes serán cargados directamente polas respectivas entidades bancarias.

Unha vez rematado o prazo de pagamento en voluntaria sinalado, os débitos non satisfeitos entrarán no período executivo, de acordo co establecido no artigo 161 da Lei 58/2003, de 17 de decembro, xeral tributaria, percibíndose a recarga e xuros de demora establecidos nos artigos 26 e 28 da referida norma. Advírtese que a falta de pago do canon da auga en período voluntario en cumprimento do DECRETO 136/2012, do 31 de maio, polo que se aproba o Regulamento do canon da auga e do coeficiente de vertedura a sistemas públicos de depuración de augas residuais, supoñerá a esixencia do canon da auga directamente ao contribuínte pola vía de présa pola consellería competente en materia de facenda da Xunta

de Galicia e, así mesmo, deberá indicarse que a repercusión do canon da auga poderá ser obxecto de reclamación económico-administrativa ante o órgano económico-administrativo da Comunidade Autónoma de Galicia no prazo dun mes desde que se entenda producida a notificación.

Taboada, 3 de febreiro de 2025.- O Alcalde, Roi Rigueira Agromartín.

R. 0323

### *Anuncio*

#### **EXPOSICIÓN PÚBLICA DO PADRÓN FISCAL E DO PERÍODO EN VOLUNTARIA DA COBRANZA DA TAXA DE RECOLLIDA DE LIXO DO 2º SEMESTRE DE 2024.**

O Padrón fiscal da taxa de prestación do servizo de recollida de lixo correspondente ao **2º semestre** do exercicio **2024** foi aprobado por **Decreto de Alcaldía de data 30.12.2024**.

O mencionado padrón expónse ao público nas oficinas da Casa do Concello polo prazo de un mes, contado dende o seguinte ao da publicación no BOP do presente anuncio, para os efectos de que os interesados poidan examinalo e, no seu caso, formular as reclamacións oportunas (o recurso de reposición regulado no artigo 14.2 do RDL 2/2004, do 5 de marzo, que recolle o texto refundido da Lei Reguladora das Facendas Locais, no prazo dun mes, contado dende o seguinte ao da finalización do período de exposición pública do mencionado padrón fiscal.

Contra a resolución recaída no recurso de reposición poderase interpoñer, diante do Xulgado do Contencioso-Administrativo competente o recurso Contencioso-Administrativo no prazo de dous meses, contados dende o día seguinte ao da notificación a dita resolución.

Se non recaera resolución no prazo dun mes a contar dende o día seguinte ao da presentación do recurso de reposición, en virtude do previsto no mencionado artigo 14.2 do RDL 2/2004, do 5 de marzo, produciranse os efectos xurídicos establecidos nos artigos 24 e 25 da Lei 39/2015, de 1 de outubro, do Procedemento Administrativo Común das Administracións Públicas. Non obstante, se se considera convinte poderase empregar e exercitar calquera outro recurso.

A publicación no BOP do presente anuncio ten o carácter de notificación colectiva ao amparo do previsto no artigo 102.3 da Lei 58/2003, de 17 de decembro, Xeral Tributaria.

O período de **cobranza en voluntaria** será o comprendido dende o día **10 DE FEBREIRO AO 10 DE ABRIL DE 2024**, ambos os dous incluídos. Os contribuíntes poderán efectuar o pagamento da débeda tributaria do seguinte xeito:

- a) Na entidade colaboradora Abanca, presentando o correspondente recibo.
- b) Os recibos domiciliados polos contribuíntes serán cargados directamente polas respectivas entidades bancarias.

Unha vez rematado o prazo de pagamento en voluntaria sinalado, os débitos non satisfeitos entrarán no período executivo, de acordo co establecido no artigo 161 da Lei 58/2003, de 17 de decembro, xeral tributaria, percibíndose a recarga e xuros de demora establecidos nos artigos 26 e 28 da referida norma.

Taboada, 3 de febreiro de 2025.- O Alcalde, Roi Rigueira Agromartín.

R. 0324

### **TRABADA**

#### *Anuncio*

#### **INFORMACION PÚBLICA DO PADRÓN DE AUGA DO 5º BIMESTRE DE 2024**

Por Resolucións da Alcaldía núm. 2025-0002 e 2025-0003 do 08 de xaneiro de 2025, resólvese a aprobación da Taxa polo abastecemento domiciliario de auga correspondente ao 5º bimestre de 2024, expoñéndose ao público polo prazo de 15 días hábiles, contados dende o día seguinte á publicación deste anuncio no BOP de Lugo.

De conformidade co artigo 102.3 la Lei 58/2003, de 17 de decembro, xeral tributaria esta publicación ten o carácter de notificación colectiva, podendo as persoas interesadas examinar o expediente e presentar os seguintes recursos:

- O recurso de reposición no prazo de 1 mes dende a publicación do presente anuncio, perante a Alcaldía, que será resolto no prazo máximo de 1 mes, transcurrido o cal entenderase desestimado.

- Contra a resolución do recurso de reposición, poderase interponer o recurso contencioso-administrativo na forma e nos prazos que a tal efecto se establezan na Lei reguladora da referida xurisdición.
- A repercusión do canon da auga poderá ser obxecto de reclamación económico-administrativa ante o órgano económico-administrativo da Comunidade Autónoma de Galicia no prazo de 1 mes.

Os recibos serán cargados nas contas bancarias respectivas, fixando como período de cobro voluntario do 20 de xaneiro de 2025 ata ó 20 de marzo de 2025.

Finalizado o exercicio procederase ao seu cobro pola vía de constrinximento, cos recargos previstos no artigo 28 da Lei 58/2003 de 17 de decembro, xeral tributaria a través do Servizo Provincial de Recadación da Excma. Deputación Provincial de Lugo.

No tocante ao canon da auga, a falta de pago no período voluntario suporá a súa esixencia directamente pola vía de constrinximento pola Consellería de Facenda.

Trabada, 9 de xaneiro de 2025.- O Sr. Alcalde, Rubén García Freije.

R. 0331