



XUNTA DE GALICIA

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

CONVENIOS COLECTIVOS

Código 27100412012025

Visto o texto do I CONVENIO COLECTIVO DO PERSOAL DA FUNDACIÓN ROF CODINA, asinado o día 10 de abril de 2025 pola representación da xerencia e polos representantes das persoas traballadoras e a súa corrección asinada en acta de data 19 de xuño de 2025, e de conformidade co disposto no artigo 90 apartados 2 e 3 do Real decreto lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, e no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos, acordos colectivos de traballo e plans de igualdade ACORDO:

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

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

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

TÍTULO PRELIMINAR

DETERMINACIÓN DAS PARTES QUE SUBSCRIBEN O CONVENIO

Disposición preliminar. Determinación das partes que subscriben o Convenio

Subscriben o presente Convenio, en representación da parte empresarial, a xerencia da Fundación Ro Codina, e en representación do persoal, as persoas delegadas de persoal.

TÍTULO I

CONDICIÓNS DE APLICACIÓN E VIXENCIA

Artigo 1. Ámbito funcional e territorial.

O presente convenio regula as relacións de traballo do conxunto das actividades e servizos prestados pola Fundación Rof Codina (en diante FRC) en canto afecten ao persoal a que se refire o artigo seguinte.

Artigo 2. Ámbito persoal.

O presente convenio regula as relacións xurídico-laborais entre a FRC e os traballadores o persoal que prestan os seus servizos nela. As normas contidas neste Convenio serán de aplicación a todo o persoal que preste servizos en virtude de relación xurídico-laboral común, formalizada en contrato asinado polo interesado e pola Xerencia da FRC, percibindo as súas retribucións con cargo ás partidas correspondentes do orzamento de gastos da FRC.

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

O presente Convenio terá vixencia desde o 1 de xaneiro de 2025 ata o 31 de decembro de 2025. Ao s termo, quedará automaticamente prorrogado por períodos anuais, agás denuncia expresa dalgunha das partes con un mínimo de dous meses de antelación á finalización do período.

Durante o período de vixencia deste Convenio, as condicións retributivas fixadas nel serán revisadas anualmente con efectividade desde o primeiro de xaneiro, en virtude do incremento porcentual que determinen as respectivas leis de orzamentos xerais da Comunidade Autónoma Galega, para o persoal empregado público.

Artigo 4. Compensación, absorción e condicións máis beneficiosas.

As condicións e melloras resultantes deste Convenio compensarán, na súa totalidade, as que rexeran anteriormente por condicións pactadas, acordos formalizados da FRC, imperativo legal de calquera natureza.

As disposicións legais futuras que impliquen variación económica en todos ou nalgún dos conceptos retributivos ou creación doutros novos, unicamente terán eficacia se, consideradas no seu cómputo anual e sumadas ás vixentes con anterioridade ás devanditas disposicións, superan o nivel retributivo total deste Convenio. No caso contrario, consideraranse absorbidas polas melloras aquí pactadas.

Respectaranse, manténdose estritamente ad personam, as condicións particulares que, con carácter global e en cómputo anual, excedan do conxunto de melloras do presente Convenio e veñan derivadas de acordo preexistente debidamente formalizado.

Artigo 5. Unidade de Convenio.

As condicións pactadas no presente Convenio constitúen un todo orgánico e indivisible, en consecuencia as partes quedan mutuamente obrigadas ao cumprimento da súa totalidade. Para os efectos da súa aplicación práctica as condicións non poderán ser renegociadas separadamente do seu contexto nin se poderá aplicar parte do seu articulado desbotando o resto.

No suposto de que a xurisdición laboral declarase a nulidade dalgunha das cláusulas pactadas, ambas as dúas partes decidirán, de mutuo acordo, a necesidade de renegociar as devanditas cláusulas e aquelas que se vexan afectadas, baixo o principio de que a nulidade dalgunha ou algunhas delas non supoñen a nulidade de todo o Convenio.

TÍTULO II

COMISIÓN PARITARIA PARA A VIXILANCIA E INTERPRETACIÓN DO CONVENIO

Artigo 6. Creación.

Constituirase unha Comisión Paritaria de Vixilancia e Interpretación do Convenio, para o exame e resolución de cantas cuestións se deriven da súa interpretación, vixilancia e aplicación. Esta comisión reunirase instalacións da FRC.

Estará composta pola representación do persoal (3 membros) e pola representación da FRC (3 membros). As partes poderán nomear asesores que asistirán con voz pero sen voto.

A Comisión Paritaria constituirase por iniciativa de calquera das partes no prazo dun mes contado a partir da data de sinatura do Convenio. A Presidencia corresponderá á xerencia da Fundación Rof Codina e a Secretaría será exercida por un dos membros designados pola parte social.

Son competencias da Comisión:

- a) A interpretación da totalidade do articulado e cláusulas do Convenio e, en especial, a actualización suposto de modificacións da lexislación vixente.
- b) Vixiar o cumprimento do pactado.
- c) A conciliación previa naqueles conflitos de carácter colectivo derivados da interpretación do presente Convenio e aqueloutros que calquera das partes sometan á súa consideración.
- d) Aprobación do seu regulamento de funcionamento interno.
- e) Calquera outro asunto que se lle encomende no articulado deste Convenio.

Os acordos da Comisión Paritaria requirirán o voto afirmativo da maioría de cada unha das partes integrantes. Estes acordos, que vinculan as partes nos mesmos termos con que o fai o presente Convenio, serán recollidos en actas que se incorporarán como anexos, e poderá establecerse no acordo o prazo para a súa execución.

A Comisión reunirase por convocatoria do seu presidente ou por petición da parte social.

Os membros da Comisión poderán solicitar información relacionada con asuntos da competencia desta través da secretaría.

A Comisión, en caso de denuncia do convenio, continuará desenvolvendo as súas competencias sobre a parte do Convenio que siga vixente.

Artigo 7. Procedemento extraxudicial de solución de conflitos

Os conflitos que se orixinen durante a vixencia do presente Convenio, como consecuencia da interpretación diverxente dalgunha ou algunhas das cláusulas convencionais polas partes asinantes ou por algún ou algúns dos seus destinatarios, deberán ser presentados ante a comisión paritaria quen os resolverá mediante acordo, por escrito, nun prazo máximo de 60 días.

De persistir a discrepancia, as partes poderán nomear de mutuo acordo unha persoa mediadora que, unha vez aceptado o cargo, terá a obriga de presentar no prazo de cinco días o seu ditame. As partes deberán manifestar o seu posicionamento con respecto ao ditame, por escrito de xeito razoado, no prazo máximo de dez días.

A comisión paritaria poderase abster de intervir naqueles casos en que as reclamacións foran tramitadas simultaneamente pola vía xudicial.

TÍTULO III

CLASIFICACIÓN DO PERSOAL

Artigo 8. Sistema de clasificación profesional.

A clasificación profesional ten por obxecto a determinación, ordenación e definición das diferentes clases de persoal, grupos e categorías profesionais. O sistema de clasificación que se inclúe no presente Convenio estrutúrase en tipo de persoal, grupos profesionais, categorías, e de ser o caso especialidades.

Os tipos de persoal, agrupa aos traballadores pola esencia profesional da prestación laboral.

O grupo profesional agrupa unitariamente as aptitudes profesionais, titulacións e contido xeral da prestación laboral que se corresponde con elas. A pertenza a un grupo profesional capacita para o desempeño de todas as tarefas e cometidos que lle son propios, sen máis limitacións que as derivadas da esixencia das titulacións específicas e demais requisitos de carácter profesional.

A categoría profesional recolle os contidos funcionais e o nivel de formación requirida para o desempeño, a especialidade incorpora ás categorías profesionais os contidos técnicos especializados.

Artigo 9. Tipos de persoal (Categoría)

Os tipos de persoal comprenden as seguintes áreas funcionais:

a) Persoal Clínico Asistencial (PCA)

Inclúese neste tipo a todo o persoal adscrito aos servizos clínicos asistenciais do HVU-RC.

b) Persoal de Administracións e Servizos (PAS)

Persoal que desenvolve a xestión técnica, económica, administrativa e de servizos no desenvolvemento das funcións da FRC.

Artigo 10. Grupos profesionais

O persoal da FRC intégrase en tipos de persoal e escalas que, de acordo coa titulación esixida para o seu ingreso, se agrupan da seguinte forma:

- ⌚ GRUPO I: Titulación de grao universitario ou equivalente.
- ⌚ GRUPO II: Titulación de enxeñaría técnica, diplomatura universitaria, arquitectura técnica, título de máster de formación profesional ou equivalente.
- ⌚ GRUPO III: Título de bacharelato, formación profesional de grao superior ou equivalente.
- ⌚ GRUPO IV: Título de graduado escolar, formación profesional de grao medio ou equivalente.
- ⌚ GRUPO V: Experiencia adquirida no desempeño dunha profesión equivalente.

Artigo 11. Categorías profesionais

O persoal da FRC intégrase en categorías profesionais, de acordo coa titulación esixida para o seu ingreso da seguinte forma:

a) Persoal clínico asistencial (PCA)

GRUPO I:

- ⌚ Persoal facultativo veterinario
- ⌚ Persoal facultativo farmacéutico
- ⌚ Persoal facultativo veterinario en formación

GRUPO II:

- ⌚ Persoal técnico de grao medio
- ⌚ Persoal técnico de grao medio en formación

GRUPO III:

- ⌚ Persoal técnico especialista

⌚ Persoal técnico especialista en formación

GRUPO IV:

⌚ Persoal auxiliar

⌚ Persoal auxiliar en formación

b) Persoal de administracións e servizos (PAS)

GRUPO I:

⌚ Persoal técnico superior de xestión

GRUPO II:

⌚ Persoal técnico de grao medio

GRUPO III:

⌚ Persoal técnico especialista en informática

⌚ Persoal técnico especialista en formación

GRUPO IV:

⌚ Persoal auxiliar administrativo

⌚ Persoal oficial de 1ª de mantemento eléctrico

GRUPO V:

⌚ Persoal auxiliar de mantemento – condutor

⌚ Persoal limpador

⌚ Persoal mozo de cuadra

Artigo 12. Modificacións da categoría profesional

1. As modificacións contractuais do grupo ou da categoría profesional en que o traballador estea incluído poden producirse por ascenso, unicamente mediante promoción interna, ou por motivos de saúde, nos casos establecidos no seguinte artigo.

2. A realización de tarefas de categoría superior non implicará o ascenso de categoría que soamente poderá obterse mediante a participación en procesos selectivos.

Artigo 13. Capacidade diminuída.

O persoal que teña recoñecida legalmente a diminución da súa capacidade e fora declarado en situación de invalidez permanente total para a profesión habitual, por resolución da delegación provincial do Instituto Nacional da Seguridade Social ou sentenza do Xulgado do Social, será destinado a un traballo axustado ás súas condicións, sen redución salarial nin profesional.

TÍTULO IV

ORGANIZACIÓN E PLANIFICACIÓN DO TRABALLO

Artigo 14. Igualdade efectiva de oportunidades e non discriminación de mulleres e homes.

O principio de igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes, garantirase nos termos previstos na normativa aplicable no acceso ao emprego, nas condicións de traballo incluídas as retributivas e na clasificación profesional.

A Fundación Rof Codina desenvolverá protocolos fronte ao acoso sexual e ao acoso por razón de sexo nos que se arbitrarán procedementos específicos para a súa prevención e se establecerán canles para as denuncias ou reclamacións que poida formular quen fora obxecto de acoso.

Artigo 15. Relacións de postos de traballo (RPT).

Na relación de postos de traballo consignaranse os distintos postos, de acordo coas disposicións orzamentarias e adecuando as esixencias do persoal que se derivan da actividade administrativa e casuística clínica.

A modificación da RPT corresponderá á Xerencia da FRC, logo da negociación cos órganos de representación do persoal, debendo informar anualmente ó Padroado da FRC da súa composición con ocasión da aprobación do orzamento.

Artigo 16. Cadro de persoal.

O cadro de persoal vén dado por aquelas prazas da RPT das que a súa cobertura se estima necesaria no exercicio e para o que se conta con dotación orzamentaria. O montante global do custo do cadro de persoal será elevado ó Padroado para a súa aprobación xunto co orzamento. Este órgano poderá emendar a súa contía pero non prexulgar o número nin o carácter das prazas de persoal da FRC.

TÍTULO V

PROVISIÓN DE VACANTES, SELECCIÓN E CONTRATACIÓN

Artigo 17. Principios xerais

O persoal ao servizo da Fundación Rof Codina seleccionarase de conformidade cos seguintes principios:

- a) Mérito e capacidade.
- b) Publicidade das convocatorias e das súas bases.
- c) Transparencia e obxectividade no desenvolvemento dos procesos selectivos e no funcionamento dos órganos de selección.
- d) Imparcialidade e profesionalidade dos membros dos órganos de selección.
- e) Independencia, confidencialidade e discrecionalidade técnica na actuación dos órganos de selección.
- f) Adecuación entre o contido dos procesos selectivos e as funcións ou tarefas que se van desenvolver.
- g) Igualdade, con especial atención á igualdade de oportunidades entre mulleres e homes e das persoas con discapacidade.
- h) Eficacia, eficiencia e axilidade, sen prexuízo da obxectividade, no desenvolvemento dos procesos selectivos.

2. Así mesmo, a selección do persoal respectará os requisitos para o acceso ao emprego público.

Artigo 18. Requisitos lingüísticos

Garantiranse os dereitos constitucionais e lingüísticos das persoas, tanto respecto do galego, como lingua propia e oficial de Galicia, coma do castelán, lingua oficial en Galicia.

Artigo 19. Acceso ao emprego das persoas con discapacidade

Nas probas selectivas, incluídos os cursos de formación e os períodos de prácticas, estableceranse as adaptacións e os axustes razoables de tempo e medios que sexan necesarios para a súa realización polas persoas con discapacidade, sempre que así o soliciten, con fin de garantir que participan en condicións de igualdade cos demais aspirantes. Estas persoas concorrerán en quenda separada dos demais aspirantes sempre que así se xustifique para o mellor desenvolvemento das súas probas selectivas.

Artigo 20. Adquisición da relación de servizo

As vacantes non cubertas polos procedementos de provisión descritos serán ofertadas mediante convocatoria pública e a súa cobertura realizarase polas quendas de promoción interna, de ser o caso, ou acceso libre.

Artigo 21. Atribución temporal de funcións.

Por razóns técnicas ou organizativas que o xustifiquen a Xerencia poderá autorizar a realización de funcións de categoría ou posto superior. O traballador terá dereito ás retribucións que correspondan a ese posto.

Se se autoriza a realización de funcións de categoría superior para a cobertura dun posto de traballo, a duración do período de desempeño poderá comprender ata un ano prorrogable por seis meses máis.

En ningún caso o desempeño de funcións de categoría superior suporá a adquisición da categoría, que unicamente poderá obterse a través dos sistemas establecidos para a promoción interna. Terán preferencia para a atribución temporal de funcións aqueles traballadores que obtiveran a capacitación e non ocuparon definitivamente un posto nesa categoría.

Cando por necesidades perentorias e imprevisibles fose preciso destinar un traballador a tarefas correspondentes a unha categoría ou posto inferior ao que exerce, os xefes das unidades deberánllo propoñer á Xerencia a través dun informe motivado, á vista do cal a Xerencia resolverá, non podendo superar o prazo dun mes por ano natural e comunicarllo aos Representantes dos Traballadores. Aos traballadores, durante este período, manteránselles as retribucións e os demais dereitos da súa categoría profesional.

Artigo 22. Convocatorias

As convocatorias de probas selectivas serán acordadas entre a Xerencia e os Representantes dos Traballadores.

Artigo 23. Período de proba.

O período de proba non poderá exceder de seis meses.

Artigo 24. O contrato temporal.

1. Poderán celebrarse contratos de traballo de carácter temporal ou duración determinada, de acordo coa lexislación vixente e dentro do marco das dispoñibilidades orzamentarias. Os contratos formalizaranse por escrito, e daráselle comunicación aos Representantes dos Traballadores.

2. Para a selección de traballadores contratados temporalmente, as convocatorias de prazas por quenda libre establecerán, de existiren candidatos válidos, listas de agarda dos aspirantes seguindo a orde de puntuación obtida no proceso de selección. A Xerencia e os Representantes dos Traballadores negociarán os criterios para a xestión das listas de agarda.

3. No suposto de que non existan listas de agarda e fose necesaria a contratación de persoal laboral non permanente, solicitarase do Servicio Galego de Colocación un mínimo de tres traballadores desempregados, que poderán ser sometidos a unha entrevista, proba de aptitude ou similar consonte as funcións requiridas.

4. Para postos correspondentes aos grupos I, II e III e se a especificidade do posto o requirira, poderá publicarse a convocatoria a través de anuncio en prensa ou na páxina web da FRC . No órgano de selección estarán presentes representantes da FRC e dos Representantes dos Persoal.

TÍTULO VI

XORNADA E RÉXIME DE TRABALLO

Artigo 25. Calendario laboral.

1. O calendario laboral é o instrumento técnico a través do cal se realiza a distribución da xornada laboral anual.

2. Deberase informar aos traballadores/as do peche temporal programado do centro, antes do 1 de maio, data en que os traballadores /as deberán solicitar as súas vacacións.

Artigo 26. Xornada de traballo.

1. A xornada de traballo será de 35 horas semanais. Con carácter xeral e sen prexuízo do desenvolvemento de gardas, a xornada terá un bloque fixo de 30 horas semanais e outro flexible ata completar as 35 horas semanais, distribuído da seguinte forma:

- a) O bloque fixo desenvolverase entre as 9:00 e as 15:00 horas.
- b) O bloque flexible, destinado a completar as 5 horas restantes, poderá desenvolverse entre as 8:00 e as 9:00 horas e entre as 15:00 e as 17:00 horas.

O persoal de Admisión, pola natureza das súas funcións debe garantir a atención ao público e non poderá acollerse a xornada flexible para garantir a presenza en horario continuado de 9:00 a 18:00 horas de como mínimo un traballador/a. En compensación, o persoal recibirá o complemento de xornada irregular.

2. A xornada de traballo do persoal veterinario en formación será por quendas semanais segundo o descrito nos calendarios de rotacións establecidos pola dirección veterinaria. Estas quendas poderán ser:

- a) Un bloque fixo de mañá
- b) Un bloque fixo de tarde
- c) Xornada partida
- d) Xornada intensiva de sábado a domingo.
- e) Xornada nocturna de luns a domingo

As quendas organizaranse de modo que se garantan os descansos establecidos pola normativa vixente.

3. A Xornada de traballo do persoal de limpeza será por quendas fixas asignadas a cada unha das persoas traballadoras do servizo. Estas quendas poderán ser:

- a) Un bloque fixo de 7:30 a 14:30 horas
- b) Un bloque fixo de 14:00 a 21:00 horas

4. A Xornada de traballo do persoal mozo de cuadra que presta servizos no CEBIOVET será por quendas fixas asignadas a cada unha das persoas traballadoras do servizo. Estas quendas, que inclúen sábados, domingos e festivos de forma rotatoria, consistirán en:

- a) Un bloque fixo de luns a venres cunha duración de 6:45 horas, en horario de mañá ou de tarde, segundo a quenda. En virtude do indicado no artigo 32 deste convenio. O bloque fixo de luns a venres, nos meses de xuño, xullo e agosto terá unha duración de 5 horas

- b) Un bloque fixo sábados, domingos e festivos, segundo a rotación establecida, cunha duración de 4 horas en horario de mañá.

Artigo 27. Xornada de verán

1. Durante os meses de xullo e agosto, a xornada de traballo será de 30 horas de traballo efectivo que se levará a cabo no bloque fixo (entre as 9:00 e as 15:00 horas), quedando o resto ata completar o total de 35 horas, como horario dispoñible para a súa realización en momentos en que a acumulación de traballo durante o resto do ano o faga necesario, respectando sempre o réxime de xornada establecido para o posto.
2. Se as necesidades do servizo o esixen poderase establecer unha distribución alternativa que garanta a xornada en cómputo anual e o desfrute da xornada reducida nun período alternativo.
3. O persoal veterinario en formación manterá a mesma xornada durante o período estival.

Artigo 28. Rexistro de xornada.

1. De conformidade coa lei, as partes negociadoras garantirán o rexistro diario da xornada de traballo, que deberá incluír, como mínimo, o horario concreto de inicio e finalización da xornada de traballo de cada persoa traballadora.
2. A organización e documentación de rexistro de xornada realizarase da seguinte forma:
 - a) O rexistro formalizarase diariamente e no momento do inicio e finalización do traballo.
 - b) O rexistro realizarase mediante un sistema fiable, que garanta a intervención persoal da persoa traballadora e que non permita a súa manipulación ou alteración posterior.
 - c) O sistema de rexistro deberá respectar en todo caso, a intimidade e demais dereitos fundamentais das persoas traballadoras.

Artigo 29. Xornada reducida.

Os supostos de xornada reducida, entendida como aquela na que a duración se acurta nunha parte de tempo con redución proporcional das retribucións, serán os previstos na Lei 2/2015, do 29 de abril, de emprego público de Galicia para o seu persoal funcionario.

Artigo 30. Desenvolvemento e compensación de gardas.

1. As gardas dos diferentes servizos que compoñen a atención asistencial do HVU-RC incluírán a supervisión directa do persoal con contrato de formación para a obtención da práctica profesional e deberán garantir que se rexistren, cos medios telemáticos postos a disposición pola FRC, as atencións realizadas e a supervisión do persoal en formación. O rexistro anterior non implicará a facturación do servizo.
2. As gardas desenvolveranse desde as 15:45 horas ata as 09:00 horas do día seguinte e incluírán festivos e fins de semana.
3. As gardas dos servizos de Farmacia e Laboratorio, comprenderán a atención telefónica e, puntualmente a atención presencial. Desenvolveranse con carácter mensual e o persoal de garda recibirá o “Complemento po Garda de Farmacia e Laboratorio”, e a súa retribución recóllense no Anexo I.
4. As gardas dos servizos de Cirurxía, Médica/DPI e Grandes Animais, comprenderán a atención telefónica e, puntualmente a atención presencial. Desenvolveranse en rotación semanal que incluírán festivos e fins de semana. O persoal de garda recibirá o “Complemento por Garda Veterinaria” ea súa retribución recóllense no anexo I. As semanas de garda que inclúan algún día festivo, este importe incrementarase un 10%, no caso das semanas de Nadal, Aninovo e Semana Santa o incremento será do 35%.
5. No caso de que sexa requirida a asistencia presencial do persoal facultativo de garda(veterinario e farmacéutico) no HVU-RC, o persoal recibirá o “Complemento por Asistencia Presencial de Garda” (CAPG), a súa retribución recóllese no Anexo I. Se o requirimento presencial faise en horario nocturno, entre ás 22:00 horas e as 8:00 horas, en sábado, domingo, festivo local, autonómico ou nacional; a retribución deste complemento incrementarase un 20% adicional, no caso das días 24, 25, 31 de decembro e 1 de xaneiro o incremento será do 45%.
6. O persoal facultativo veterinario, disporá de un día retribuído de libranza na semana posterior á garda para garantir o descanso do persoal.
7. As gardas serán de carácter voluntario a partir dos 55 anos de idade.

Artigo 31. Horas extraordinarias.

1. As horas extraordinarias soamente poderán realizarse cando foran autorizadas previamente pola Xerencia.
2. Tenderase a reducir ao mínimo imprescindible as horas extraordinarias que se deban a imprevistos e teñan carácter excepcional. Como norma xeral a realización de horas extraordinarias terá sempre un carácter voluntario. As horas extraordinarias compensaranse con hora e media de descanso retribuído e excepcionalmente aboaranse nas contías establecidas como valor da hora ordinaria.

3. Non se terán en conta, para os efectos da duración máxima da xornada ordinaria laboral, nin para o cómputo do número máximo de horas extraordinarias autorizadas, as traballadas para previr ou reparar sinistros ou outros danos extraordinarios e urxentes. A súa realización ten carácter obrigatorio. Cando non existan traballadores que desexen desenvolvelas voluntariamente, a Xerencia poderá sinalar quen terá que executalas, e comunicarllo aos Representantes dos Traballadores.

Artigo 32. Desconexión dixital

Recoñécese o dereito das persoas traballadoras a non atender dispositivos dixitais dispostos pola FRC para a prestación laboral, fóra da súa xornada de traballo, agás nas gardas, e durante o tempo destinado a permisos, licenzas, vacacións, excedencias ou reducións de xornada.

Con carácter xeral non se realizarán, salvo que se dea algunha situación de urxencia, chamadas telefónicas, envío de correos electrónicos ou de mensaxería de calquera tipo mediante as ferramentas de traballo postas ao dispor por parte da FRC máis aló do horario de traballo da persoa traballadora.

Así mesmo, para unha mellor xestión do tempo de traballo, consideraranse boas prácticas en relación coas persoas traballadoras:

- a) Procurar que as comunicacións se envíen exclusivamente ás persoas implicadas e co contido imprescindible, simplificando a información.
- b) Promover a utilización da configuración da opción de envío retardado nos correos electrónicos que se remitan ás persoas traballadoras fora da súa xornada laboral.
- c) Programar respostas automáticas, durante os períodos de ausencia, indicando as datas nas que non se estará dispoñible, e designando o correo ou os datos de contacto da persoa a quen se asignou as tarefas durante tal ausencia.
- d) Limitar as convocatorias de formación, reunións, videoconferencias, presentacións, información etc., fóra da xornada de traballo de cada persoa traballadora.
- e) Incorporarase a utilización de videoconferencias e audio conferencias que permitan a realización de tales reunións dentro da xornada laboral e eliminan os desprazamentos innecesarios, sempre que isto sexa posible. Se ditas reunións hanse de levar a cabo fóra da xornada da persoa traballadora, a asistencia será voluntaria e será considerada tempo efectivo de traballo. Esta medida será de especial cumprimento para todas as persoas con redución de xornada por coidado de familiares. As reunións incluírán nas súas convocatorias a hora de inicio e finalización, así como a documentación relevante que vaia a ser tratada co fin de que se poidan visualizar e analizar previamente os temas para tratar e as reunións non se dilaten máis do establecido.
- f) Corresponde a quen teña a responsabilidade sobre un equipo de traballo, fomentar e educar mediante a práctica responsable das tecnoloxías, co propósito de dar cumprimento ao dereito á desconexión dixital. O exercicio do dereito a desconexión dixital nos termos establecidos neste artigo non repercutirá negativamente no desenvolvemento profesional das persoas traballadoras nin influirá de maneira negativa nos procesos de avaliación destas.

Artigo 33. Teletraballo.

Enténdese por teletraballo a modalidade de prestación de servizos a distancia na cal o contido competencial do posto de traballo pode desenvolverse, fóra das dependencias da FRC mediante o uso das tecnoloxías da información e comunicación.

A modalidade de teletraballo será complementaria da modalidade presencial. Así mesmo, será compatible coa xornada ordinaria, coa flexibilidade horaria xeral e co horario flexible por razóns de conciliación familiar e laboral.

O control horario da xornada realizada farase segundo o establecido para o resto do persoal que preste os seus servizos de maneira presencial.

A condición de persoa teletraballadora atribúese con carácter individual, polo que, se a persoa cesa no seu posto de traballo, quen o ocupe posteriormente, de ser o caso, non terá a consideración de persoa teletraballadora.

A modalidade de teletraballo será voluntaria e reversible tanto para a persoa solicitante como para a FRC, mediante xustificación motivada.

A FRC poderá requirir a presenza da persoa teletraballadora no centro de traballo por necesidades urxentes do servizo, debidamente xustificadas, cunha antelación mínima de 24 horas.

As autorizacións para prestar servizos na modalidade de teletraballo terán, con carácter xeral, unha duración dun ano desde o día en que se inicie o desempeño. A prórroga será automática, agás que antes da finalización do período de duración establecido, algunha das partes exerza o dereito a reverter a modalidade de teletraballo.

O número máximo de xornadas que se poderán desenvolver na modalidade de teletraballo non poderá superar o oitenta por cento das xornadas laborais mensuais e, en ningún caso, se poderán prestar servizos nesta modalidade de forma continuada durante toda unha semana laboral.

O procedemento de autorización iniciárase por solicitude da persoa interesada enviada por correo electrónico e dirixida á Xerencia, que será o órgano competente para a resolución.

O prazo para emitir e notificar a resolución será de tres meses contados desde a recepción da solicitude. O vencemento do prazo máximo sen que recaia resolución expresa facultará á persoa interesada para entender a solicitude desestimada por silencio administrativo.

A resolución deberá incluír a data de inicio, o período de autorización e o número de xornadas que se realizarán na modalidade de teletraballo ao longo do mes.

TÍTULO VII

RÉXIME RETRIBUTIVO

Artigo 34. Estrutura do salario

O réxime salarial pactado no presente convenio queda en retribucións básicas e retribucións complementarias cos importes recollidos no anexo I.

a) Retribucións básicas:

- ⌚ Soldo, que retribúe a pertenza a un grupo profesional.
- ⌚ Pagas extraordinarias, serán dúas e realizaranse nos meses de xuño e decembro.
- ⌚ Trienios, que consisten nunha cantidade, que será igual para todos os grupos de clasificación profesional.

b) Retribucións complementarias:

- ⌚ O complemento de categoría, segundo a adscrición a unha categoría dentro do grupo profesional.
- ⌚ O complemento de posto, destinado a retribuír as condicións particulares dalgúns postos de traballo en atención á súa especial dificultade técnica, dedicación, responsabilidade, incompatibilidade, perigosidade ou penosidade. En ningún caso poderá asignarse máis dun complemento específico a cada posto de traballo.
- ⌚ O complemento de xornada irregular, destinado a retribuír as condicións horarias particulares dos postos de admisión.
- ⌚ O complemento por coidado, manexo e alimentación de animais, destinado a retribuír as condicións particulares dos mozos de cuadra.
- ⌚ O complemento por gardas veterinarias, destinado a retribuír a supervisión telemática do persoal en formación no ámbito veterinario, e puntualmente a asistencia para prestar apoio presencial a este persoal, en horario fóra da xornada laboral.
- ⌚ O complemento por gardas de farmacia e laboratorio, destinado a retribuír a supervisión telemática do persoal en formación no ámbito farmacéutico ou de análises clínicas respectivamente, e excepcionalmente a asistencia para prestar apoio presencial a este persoal, en horario fóra da xornada laboral.
- ⌚ O complemento por asistencia presencial, retribúe a necesidade da presenza física do facultativo de garda para prestar apoio ao persoal en formación.
- ⌚ O complemento de dispoñibilidade horaria, destinado a retribuír a dispoñibilidade horaria da persoa traballadora polo feito de estar localizable e dispoñible para ser chamado pola Fundación fóra do horario de traballo ordinario da xornada laboral, de luns a venres dende as 08:00h ás 20:00 horas.
- ⌚ O complemento de salario mínimo interprofesional, destinado a completar as retribucións do persoal en formación que se sitúen por debaixo do Salario Mínimo Interprofesional aprobado pola lexislación básica para cada anualidade, unha vez aplicadas as porcentaxes previstas no Estatuto dos Traballadores a categorías correspondentes.
- ⌚ O complemento de carreira profesional.
- ⌚ O complemento de produtividade, retribúe o grao de interese, iniciativa e esforzo cos que o persoal desempeña o seu traballo e o rendemento ou resultados obtidos, valorados de forma obxectiva a través dun procedemento de avaliación.
- ⌚ A asignación do complemento realizarase conforme a criterios obxectivos, coa información e participación dos órganos de representación do persoal.
- ⌚ As gratificacións por servizos extraordinarios, fóra da xornada normal. A contía será acordada entre a Xerencia e o traballador, en función da natureza específica dos cometidos que se vaian realizar. En ningún

caso terá carácter permanente nin reiterado no tempo e a finalización da súa asignación será libremente determinada pola autoridade que a conferiu. De todo isto darase información aos Representantes do traballadores.

Os postos de traballo que esixan o mesmo nivel de titulación e que teñan no seu exercicio similar grao de dificultade terán os mesmos complementos se son semellantes as condicións de traballo.

Artigo 35. Salario base e pagas extraordinarias.

As retribucións anuais recóllense no anexo I e faranse efectivas en 14 pagamentos: 12 mensualidades e 2 pagas extraordinarias nos meses de xuño e decembro, de idéntica contía ás retribucións básicas e os complementos de categoría e posto. O seu importe será calculado proporcionalmente ao tempo de servizos efectivamente prestados nos doce meses inmediatamente anteriores aos sinalados para o seu aboamento.

Artigo 36. Trienios.

O persoal laboral terá dereito a recibir un trienio por cada período de tres anos de servizos prestados na FRC que complete. Este concepto aboarase tanto nas pagas ordinarias como nas pagas extraordinarias e será proporcional á dedicación establecida no contrato. Os efectos económicos serán dende o primeiro día do mes seguinte ao período de tres anos mencionado.

Percibirase cada trienio coa cantidade mensual sinalada no anexo I, incrementada anualmente segundo establezan as leis de orzamentos da Comunidade Autónoma.

Así mesmo, recoñeceranse para os efectos de antigüidade, os servizos previos prestados á administración pública, os do período de proba e aqueles correspondentes a contratacións temporais de calquera natureza laboral sempre que se adquira a condición de persoal fixo.

Este tempo só poderá ser recoñecido por unha soa vez, aínda cando durante el o traballador prestara servizos simultáneos nunha ou máis esferas desta ou doutras administracións públicas.

Artigo 37. Igualdade retributiva e rexistro de salarios

Antes do 1 de febreiro de cada ano a empresa entregarálle á representación legal das persoas traballadoras o rexistro cos valores medios dos salarios globais, e desgregado por salario base, cada un dos complementos salariais e cada un dos complementos e das percepcións extra salariais do seu cadro de persoal do anterior. Estes valores estarán desgregados por grupos profesionais ou postos iguais ou de igual valor sexo. O rexistro salarial deberá incluír a totalidade do cadro de persoal, incluído o equipo de dirección.

Neste rexistro retributivo deberase incluír unha xustificación de todas as diferenzas retributivas dun sexo a respecto do outro., ben sexa total ou en determinados conceptos.

Co fin de garantir o cumprimento a aplicar unha política retributiva transparente, serán definidos todos os conceptos retributivos que se empreguen na empresa, determinados os requisitos para poder acceso mesmos e as súas contías.

TÍTULO VIII

VACACIÓNS, PERMISOS E LICENCIAS

Artigo 38. Vacacións, permisos e licencias.

En materia de permisos retribuídos será de aplicación ao persoal destas entidades o previsto na Lei 2/2015, do 29 de abril, de emprego público de Galicia para o seu persoal funcionario, sen prexuízo do seguinte:

- ⌚ O persoal laboral do ámbito de aplicación deste convenio colectivo terá dereito a gozar de vacacións retribuídas de 22 días hábiles anuais por ano completo de servizos, ou aos días que lle correspondan proporcionalmente ao tempo de servizos prestados redondeándose á alza (maior ou igual a 0.5) a favor da persoa solicitante. A estes efectos, non se considerarán como días hábiles os sábados, sen prexuízo das adaptacións que se establezan para os horarios especiais.

Os traballadores terán dereito ao gozo de días adicionais de vacacións segundo os anos de servizo prestados que a seguir se especifican:

- o Por 15 anos de servizo: 1 día adicional.
- o Por 20 anos de servizo: 2 días adicionais.
- o Por 25 anos de servizo: 3 días adicionais.
- o Por 30 anos ou máis de servizo: 4 días adicionais.

- ⌚ Asuntos particulares. 6 días ao ano para asuntos persoais sen xustificación, atendendo sempre ás necesidades do servizo. Así mesmo, terase dereito ao gozo de 2 días adicionais ao cumprir o sexto trienio de antigüidade, que se incrementará en 1 día adicional por cada trienio cumprido a partir do oitavo. Estes días deberán desfrutarse antes del 31 de xaneiro do ano seguinte.

- ⌚ Nadal e Aninovo. Os días 24 e 31 de decembro consideraranse festivos de empresa. Cando os devanditos días coincidan en sábado, festivo ou non laborable, incrementaranse en dous os días de asuntos persoais.
- ⌚ San Francisco de Asís. O día 4 de outubro considerárase festivo por ser o patrón da facultade de Veterinaria da USC. Cando coincida en sábado, festivo ou non laborable, incrementaranse en un os días de asuntos persoais.

TÍTULO IX

SUSPENSIÓN DO CONTRATO DE TRABAJO

Artigo 39. Suspensión con reserva de posto de traballo e excedencias.

O persoal incluído no ámbito de aplicación deste Convenio terá dereito á suspensión do seu contrato, con reserva do seu posto de traballo, ou á concesión das excedencias correspondentes nos casos previsto na lexislación laboral aplicable ao persoal ao servizo do emprego público.

TÍTULO X

RÉXIME DISCIPLINARIO

Artigo 40. Faltas.

Os traballadores poden ser sancionados pola Xerencia, en virtude de incumprimentos laborais segundo a gradación de faltas e sancións establecida para o persoal empregado público na Lei 2/2015, do 29 de abril, de emprego público de Galicia.

TÍTULO XI

PREVENCIÓN DE RISCOS E SEGURIDADE NO TRABAJO

Artigo 41. A prevención de riscos.

A FRC e as persoas traballadoras comprométese a cumprir estritamente as disposicións vixentes na materia, de conformidade co establecido na Lei 31/1995 de prevención de riscos laborais, no Estatuto dos Traballadores, Real Decreto 39/1997 do 17 de xaneiro, polo que se aproba o Regulamento dos Servizos de Prevención, as normas específicas que acorden os órganos de goberno da universidade e demais lexislación vixente.

Toda persoa traballadora ten dereito a participar, por medio dos seus representantes, en materia de seguridade e saúde laboral no traballo segundo o disposto na normativa vixente.

Artigo 42. Durante o período de embarazo.

As traballadoras terán dereito ao cambio de posto de traballo por embarazo, segundo a prescrición facultativa da sanidade pública ou, de ser o caso, do Servizo de Vixilancia da Saúde correspondente certifícase que as condicións del resultan nocivas para a súa saúde, para a do feto ou impiden o desenvolvemento da actividade que desempeña. Estas medidas poderán aplicarse cos mesmos requisitos durante o período de lactación.

Nestes supostos asegurárase que a traballadora non sufra ningunha mingua dos seus dereitos económicos, e que poida volver incorporarse ao seu posto habitual cando remate a circunstancia que deu lugar ao cambio.

Para os postos de traballo de facultativa veterinaria e farmacéutica ou calquera outro no que existan condición de risco, de non ser posible a materialización do cambio de posto de traballo a outro, onde non exista risco para a traballadora ou o feto/ embrión, esta solicitará a certificación de risco para o embarazo e a prestación correspondente á Mutua, facilitando a empresa a documentación corresponde, nomeadamente, a declaración empresarial de risco para o embarazo/ lactación segundo non é posible a adaptación nin cambio de posto de traballo.

Artigo 43. Ropa de traballo.

En materia de roupa de traballo e vestiario, a FRC proporcionaralles anualmente aos traballadores as pezas de roupa necesarias para o desenvolvemento das súas funcións.

A subministración de vestiario implica o seu uso obrigatorio durante a xornada de traballo.

TÍTULO XII

FOMENTO DO EMPREGO

Artigo 44. A bolsa de emprego.

Dentro da política de promoción do emprego, a xubilación será obrigatoria ao cumprir o traballador a idade de sesenta e oito anos, cumpridos os restantes requisitos esixidos pola lei. A FRC comprométese a constituír unha bolsa de emprego coas vacantes que se produzan por esta causa, incluíndo nas súas ofertas de emprego prazas de idéntica categoría profesional ou outras de distinta categoría que se creen por transformación das citadas vacantes, sempre que unha norma de carácter xeral non o prohiba.

Artigo 45. Completar os períodos de carencia para xubilación.

A idade de xubilación establecida no artigo anterior considerarase, sen prexuízo de que as persoas traballadoras poidan completar os períodos de carencia para a xubilación, supostos nos cales a xubilación obrigatoria se producirá ao completar a persoa traballadora os devanditos períodos de carencia na cotización á Seguridade Social.

Artigo 46. Xubilación anticipada

As modalidades de xubilación parcial anticipada e xubilación anticipada aplicaranse, previa negociación coa representación do persoal, sempre que a lexislación vixente o posibilite.

TÍTULO XIII

ASISTENCIA SOCIAL

Artigo 47. Medidas de asistencia social.

Sen prexuízo das medidas que se desenvolvan, manterase a efectividade das seguintes:

- ⌚ Incapacidade transitoria, maternidade, adopción e acollemento, ou suspensión por risco durante o embarazo. A FRC completará as percepcións dos traballadores durante estas situacións ata o 100 % das súas retribucións mensuais.
- ⌚ Os traballadores/as afectados por este convenio disporán de servizos veterinarios gratuítos a excepción dos funxibles e medicamentos.

TÍTULO XIV

FORMACIÓN E PERFECCIONAMENTO DO PERSOAL

Artigo 48. Plan de formación.

Considérase a formación continua como o instrumento esencial para garantir o desenvolvemento profesional ao longo da vida laboral.

A FRC facilitará a asistencia das persoas traballadoras á formación continua, de acordo coa programación funcional do centro.

As persoas traballadoras participarán en igualdade de condicións nas accións de formación continua.

A asistencia da persoa traballadora será obrigatoria cando en horas de traballo se imparta formación prevención de riscos laborais e cursos de capacitación para o desempeño do posto de traballo, xa sexa no centro de traballo ou fóra del. No caso de realizarse esta formación fóra do centro de traballo, os gastos de desprazamento e manutención ou axudas de custo correrán a cargo da FRC.

Cando a formación á que fai referencia o apartado anterior se realice fóra do horario de traballo as horas serán computadas como horas efectivas de traballo.

Artigo 49. Estudos oficiais de perfeccionamento da profesión.

Os traballadores que cursen estudos oficiais de perfeccionamento da súa profesión, dispensados por centros oficiais, terán adaptación da xornada ordinaria de traballo á asistencia aos cursos, sempre que as necesidades do servizo e a organización do traballo o permitan.

Artigo 50. Carreira profesional

A carreira profesional é o conxunto ordenado de oportunidades de ascenso e expectativas de progreso profesional conforme aos principios de igualdade, mérito e capacidade.

Poderá incluír as seguintes modalidades:

- a) Carreira horizontal, que consiste na progresión sen necesidade de cambiar de posto de traballo.
- b) Carreira vertical, que consiste no ascenso na estrutura de postos de traballo mediante procedementos de provisión de postos.
- c) Promoción interna vertical, que consiste no ascenso desde un subgrupo ou grupo de clasificación profesional no suposto de que este non teña subgrupo, a outro superior.
- d) Promoción interna horizontal, que consiste no acceso a corpos ou escalas dentro do mesmo subgrupo profesional.

TÍTULO XV

DEREITO DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA DO PERSOAL

Artigo 51. Liberdade sindical.

Ningunha persoa traballadora poderá ser discriminada en razón da súa afiliación sindical e todas poderán expoñer libremente no centro as súas opinións sobre o particular.

Toda persoa traballadora poderá ser electora e elixible para exercer cargos sindicais, sempre que reúna os requisitos establecidos no Estatuto dos Traballadores.

Artigo 52. Acumulación de horas sindicais.

Os Representantes dos Traballadores poderán acumular as horas sindicais dos seus membros en un ou en varios deles. O pedimento de acumulación deberá facerse por escrito, con autorización tanto do cedente como do cesionario, resolvendo a Xerencia. Non se poderán acumular nin sumar as horas non utilizadas dun mes para outro. A acumulación de horas sindicais terá unha duración mínima de 6 meses, e deberase comunicar cunha antelación mínima de 20 días hábiles ao seu inicio. Non obstante, poderanse autorizar acumulacións inferiores cos mesmos requisitos para a realización de actividades concretas sempre que exista crédito horario e non fose previamente acumulado.

No caso de coincidir no mesmo representante a condición de Delegado Sindical coa condición de delegado de prevención, terá un crédito horario adicional de 20 horas mensuais.

Artigo 53. Representación dos Traballadores.

Os traballadores afiliados a un sindicato poderán nomear Representantes dos Traballadores segundo o establecido nos estatutos de cada sindicato. Recoñécese o dereito das centrais sindicais a seren representadas por Representantes dos Traballadores na FRC. Os delegados deberán ser traballadores en situación de activo na FRC.

A Representación dos Traballadores terá os dereitos que lle recoñece a lei, en especial os seguintes:

- a) Dereito á libre difusión na FRC das súas publicacións, avisos ou opinións que lles poidan interesar aos respectivos afiliados, ao sindicato e aos traballadores en xeral.
- b) Dereito de reunión nos locais da FRC nas mesmas condicións que se sinalan para a asemblea dos traballadores.
- c) Dereito a seren informados dos asuntos da FRC nos termos fixados para o Comité de Empresa no Estatuto dos Traballadores, e deberán observar o sxiilo profesional recollido no devandito Estatuto.

Artigo 54. Locais sindicais.

A FRC, na medida das súas posibilidades, facilitará un local para a actividade sindical, así como o material de oficina necesario. Así mesmo, dispoñerá de taboleiros de anuncios reservados á libre comunicación sindical.

DISPOSICIÓNS ADICIONAIS

Disposición adicional primeira. Supletoriedade da lexislación laboral

En todo o recollido no presente Convenio atenderase á lexislación laboral que lle sexa de aplicación. En defecto desta, atenderase ao acordo entrambas as partes, formalizado mediante pacto.

Disposición adicional segunda. Supletoriedade do presente convenio

O persoal contratado con fondos finalistas para o desenvolvemento de programas, proxectos e contratos de investigación rexeráse polas condicións que establezan as axudas correspondentes. No non previsto nelas, supletoriamente será de aplicación o presente acordo.

Disposición adicional terceira. Outras melloras

Se por disposición legal ou regulamentaria ao persoal da FRC se lle recoñeceran melloras no seu réxime de xornada e horario, vacacións, permisos, licenzas e medidas de acción social, estas aplicaranse automaticamente ao persoal suxeito a este convenio.

Disposición adicional cuarta. Trienios

A contía fixada para os trienios que figura no Anexo I será de aplicación a todo o persoal coa vixer establecida para este acordo.

Disposición adicional quinta. Aplicación das retribucións

As retribucións básicas e complementarias, agás o complemento por trienios, que figuran no Anexo I aplicaranse de forma gradual en catro exercicios económicos coa seguinte distribución: 30%-40%-20%-10%.

Sen prexuízo dos mecanismos excepcionais previstos no artigo 82 do Estatuto dos Traballadores para a inaplicación de convenios, o aumento das retribucións estará condicionado ao aumento dos ingresos por actividade asistencial dispoñibles por riba das seguintes porcentaxes:

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

Disposición adicional sexta. Complementos persoais transitorios

O persoal da Fundación Rof Codina en servizo activo o 31 de decembro de 2024 que viña percibindo ata esa data unhas retribucións en cómputo anual superiores ás previstas para o seu grupo e categoría no presente Convenio, ben en conceptos salariais de natureza fixa con exclusión do complemento de antigüidade, ou ben a través de compensacións de carácter extrasalarial, terá recoñecido e garantido o dereito individual a continuar percibíndoas mediante un complemento salarial denominado “ad personam”.

Este complemento será compensable e absorbible con cargo aos incrementos futuros que se autoricen para o persoal empregado público nas leis xerais de orzamentos do Estado. En ningún caso se consideran a estes efectos as retribucións básicas.

DISPOSICIÓN FINAL

Entrada en vigor.

O acordo será de aplicación dende o 1 de xaneiro de 2025, se prexuízo do seu rexistro na Autoridade Laboral.

ANEXO I Retribucións

RETRIBUCIÓNS DO PERSOAL CLÍNICO ASISTENCIAL

Grupo profesional	Postos	Soldo €	COMPLEMENTOS €			Retribución total €
			Categoría	Posto	SMI	
		(14 Pagas)	(14 Pagas)	(14 Pagas)	(14 pagas)	
GRUPO I	Facultativo/a veterinario/a	18.576,60	7.686,00	10.917,54		37.180,14
	Facultativo/a farmacéutico/a	18.576,60	7.686,00	10.917,54		37.180,14
	Facultativo/a veterinario/a en formación *	11.145,96	4.611,60	6.550,53		22.308,09
GRUPO II	Técnico/a de grao medio	16.062,90	5.275,49	7.859,21		29.197,60
	Técnico/a de grao medio en formación *	9.637,74	3.165,30	4.715,52		17.518,56
GRUPO III	Técnico/a especialista	12.060,44	4.598,62	7.506,56		24.165,62
	Técnico/a especialista en formación *	7.236,26	2.759,17	4.503,93	2.076,64	16.576,00
GRUPO IV	Auxiliar	10.037,72	4.598,62	7.506,56		22.142,90
	Auxiliar en formación *	6.022,63	2.759,17	4.503,93	3.290,27	16.576,00

RETRIBUCIÓNS DO PERSOAL DE ADMINISTRACIÓN E SERVIZOS

GRUPO I	Técnico/a superior de xestión	18.576,60	7.686,00	10.917,54		37.180,14
GRUPO II	Técnico/a de grao medio	16.062,90	5.275,49	7.859,21		29.197,60
GRUPO III	Técnico/a especialista en informática	12.060,44	5.275,49	7.859,21		25.195,14
	Técnico/a especialista en formación *	7.236,26	3.165,30	4.715,52	1.458,92	16.576,00
GRUPO IV	Auxiliar administrativo/a	10.037,72	4.598,62	7.506,56		22.142,90
	Oficial de 1ª de mantemento eléctrico	10.037,72	4.598,62	7.506,56		22.142,90

GRUPO V	Auxiliar de mantemento - condutor	9.187,22	3.920,99	4.085,55		17.193,76
	Limpador/a	9.187,22	3.920,99	4.085,55		17.193,76
	Mozo/a de cuadra	9.187,22	3.920,99	4.085,55		17.193,76

* As categorías en formación percibirán a porcentaxe das retribucións polos conceptos de soldo, complementos de categoría e posto establecidas no Estatuto de Traballadores para o contrato para a obtención da práctica profesional.

RETRIBUCIÓN BÁSICAS	CONTÍA (€)	OBSERVACIÓNS
Trienios	48,97	Mensual (14 pagas)

COMPLEMENTOS	CONTÍA (€)	OBSEVACIÓNS
Dispoñibilidade horaria	1.101,52	Anual (12 pagas)
Xornada irregular	3.555,58	Anual (12 pagas)
Coidado, manexo e alimentación de animais	2.255,52	Anual (12 pagas)
Semana de gardas veterinarias	250,00	Por semana
Semana de gardas veterinarias con festivo	275,00	Por semana
Atención presencial do persoal facultativo	50,00	Por atención dispensada
Atención presencial do persoal facultativo nocturna ou en festivo	60,00	Por atención dispensada
Atención telefónica farmacia/laboratorio	150,00	Mensual (12 pagas)

R. 1851