



XUNTA DE GALICIA

CONSELLERÍA DE ECONOMÍA E INDUSTRIA. DEPARTAMENTO TERRITORIAL DE LUGO

Anuncio

ACUERDO de 9 de julio del 2026 del Departamento Territorial de Lugo, por lo que se anuncia el levantamiento de las actas previas a la ocupación de bienes y derechos afectados por una instalación eléctrica en el ayuntamiento de Monforte de Lemos. Expediente IN407A 2025/113-ATE

Con fecha 1 de abril del 2026 el departamento territorial de Lugo dictó resolución, por la que se otorgan a la empresa UFD Distribución Electricidad S.A. las autorizaciones administrativas previas y de construcción, y se reconoce, en concreto, la utilidad pública, de la instalación eléctrica denominada Adecuación CT SANTA LUCÍA DE GUNTÍN, en el ayuntamiento de Monforte de Lemos.

Esta declaración de utilidad pública, segundo lo dispuesto en el artículo 54 de la Ley 24/2013 de 26 de diciembre del sector eléctrico, implica la necesidad de ocupación de los bienes o de adquisición de los derechos afectados y su urgente ocupación a los efectos del artículo 52 de la Ley de expropiación forzosa de 16 de diciembre de 1954.

De acuerdo con el anterior, este departamento territorial, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 52 de la Ley de expropiación forzosa, resuelve convocar a todas las personas afectadas con las que no se llegó a un acuerdo, incluidas en la relación de bienes y derechos que se inserta como Anexo a este acuerdo y que se expone también en el tablero de anuncios del ayuntamiento de Monforte de Lemos deducida de la que se sometió la información pública en el diario ÉL Progreso de 9 de febrero de 2026 y en el Diario Oficial de Galicia de 19 de febrero de 2026, para que comparezcan el día **28 de octubre del 2026 en el ayuntamiento de Monforte de Lemos** señalado como punto de reunión para, de conformidad con el procedimiento que se establece en lo citado artículo, llevar a cabo el levantamiento de las actas previas a la ocupación.

De esta convocatoria se dará traslado a los interesados mediante la oportuna citación individual, en la cual se señalará día y hora para el levantamiento de las actas previas. Asimismo, en el tablero de anuncios del ayuntamiento de Monforte de Lemos estará expuesta la fecha del levantamiento de las actas. Todos los interesados, así como las personas que sean titulares de cualquier clase de derechos o intereses sobre los bienes afectados, deberán acudir personalmente o representados por una persona debidamente autorizada, aportando los documentos acreditativos de su titularidad, pudiéndose acompañar de sus peritos y de un notario por su cuenta (art. 52.3 de la Ley de expropiación forzosa).

Así mismo, se les advierte a todos los interesados que podrán formular alegatos por escrito en este departamento territorial (Ronda de la Muralla 70, Lugo) hasta el momento del levantamiento de las actas previas, para los únicos efectos de corregir los posibles errores cometidos en la relación de bienes y derechos afectados (artículo 56.2 del reglamento de la Ley de expropiación forzosa).

Esta publicación se realiza igualmente a los efectos del artículo 44 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas, (BOE/BOE núm. 236, de 2 de octubre) cuando los titulares de los predios propuestos sean desconocidos, no se sepa el lugar de notificación, o bien, intentada la notificación, no se había podido realizar (sin perjuicio de la correspondiente publicación en el BOE/BOE) y así dirigirse al Ministerio Fiscal las diligencias que se produzcan de conformidad con el artículo 5 de la Ley de expropiación forzosa, de 16 de diciembre de 1954.

Lugo, 9 de julio de 2026.- El director territorial, Gustavo J. Casasola de Cabo.

ANEXO

Nº Predio	Políg.	Parc.	Paraje	Cultivo	Propietario	Data Actas	Hora
1	122	3	Campo	Labor	Desconocido	28/10/26	10:00

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

Anuncio

CONVENIOS COLECTIVOS

Código 27000245011982

Visto el texto del Convenio Colectivo para la Industria de Ebanistería y Afines de la Provincia de Lugo, firmado el día 6 de julio de 2026 por la representación patronal y por los representantes de las personas trabajadoras, como miembros de la comisión negociadora y de conformidad con el dispuesto en el artículo 90 apartados 2 y 3 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por lo que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad ACUERDO:

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

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

Lugo, 30 de julio de 2026.- La directora territorial, Carmen José López Rodríguez.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA La INDUSTRIA DE EBANISTERIA Y AFINS DE La PROVINCIA DE LUGO

CAPÍTULO I.- EXTENSIÓN Y ÁMBITO DEL CONVENIO

ARTÍCULO 1º.- ÁMBITO DE APLICACIÓN:

El presente Convenio será de aplicación la todas las empresas de la provincia de Lugo, establecidas o que se establezcan en el futuro, que rigiéndose por el IV Convenio Colectivo Estatal para las Industrias de la Madera publicado en el BOE/BOE de 27 de noviembre de 2012 y teniendo sus centros de trabajo en la provincia, tenga su servicio personal trabajador encuadrado en las actividades de ebanistería, muebles curvados, fábricas de muebles en serie, carpintería y carpintería mecánica, envases y embalajes, brochas, cepillos, pinceles y vasoiras, almacenes de madera y tapicerías, fábricas de ataúdes, carpintería de ribera y demás actividades de 2ª transformación de la madera previstas en el Anexo I del IV Convenio Colectivo Estatal para las Industrias de la Madera. Las condiciones pactadas en este convenio tienen el carácter de mínimas obligadas.

ARTÍCULO 2º.- VIGENCIA Y DURACIÓN:

El presente Convenio tendrá vigencia desde 1 de enero de 2026 hasta 31 de diciembre de 2029, con independencia de la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo.

ARTÍCULO 3º.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS:

El personal trabajador que anteriormente a este Convenio había venido disfrutando de mejores condiciones que las aquí pactadas, podrá acogerse a las mismas, siéndoles respetadas para todos los efectos.

ARTÍCULO 4º.- DENUNCIA:

La denuncia del Convenio deberá presentarse con una antelación mínima de 30 días a la fecha de finalización del Convenio por cualesquier de las partes. Denunciado el Convenio y una vez finalizada la duración pactada, el Convenio quedará prorrogado en su conjunto por tener de como máximo cuatro anualidades.

La ausencia de denuncia de este Convenio, significará, en todo caso, la prórroga del mismo por un año, en iguales tener, salvo en el referente la tabla salarial que se verá incrementada en igual cuantía al IPC anual.

CAPÍTULO II.- COMISIÓN MIXTA PARITARIA

ARTÍCULO 5º.- COMISIÓN PARITARIA:

La comisión paritaria será un órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia del convenio y sus funciones específicas serán las siguientes:

1. Interpretación auténtica del convenio.
2. Arbitraje de los problemas o cuestiones que le sean sometidas por ambas partes, de común acuerdo en asuntos derivados de este convenio.
3. Conciliación facultativa en los problemas colectivos con independencia de las atribuciones que por norma legal puedan corresponder a los organismos correspondientes.
4. Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de lo pactado.
5. Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.
6. Cuantas otras cuestiones tiendan a una mayor eficacia práctica del convenio.

7. Conocer y resolver sobre las solicitudes de inaplicación de las condiciones del convenio que se le sometan.

8. Todas aquellas atribuidas por el estatuto de los trabajadores y demás normativa vigente.

La comisión paritaria se integrará por 3 representantes de la Asociación Empresarial firmante; 2 representantes de CCOO y 1 representante de UGT, igualmente firmantes del convenio. Podrán nombrarse asesores/las por cada representación, aunque no tendrán derecho a voto.

Los acuerdos o resoluciones adoptadas por unanimidad de todas las representaciones integrantes de la Comisión Paritaria tendrán carácter vinculante. Los acuerdos o resoluciones adoptadas por los votos favorables de la mayoría de cada una de las representaciones integrantes de la Comisión tendrán carácter vinculante.

De no obtenerse decisión vinculante, si seguirán los canales legalmente previstos para la resolución de las cuestiones prantexadas, incluido el sometimiento a las distintas modalidades de resolución de conflictos establecidas en el AGA (Acuerdo Interprofesional Gallego sobre Procedimientos Extrajudiciales para la Solución de Conflictos Colectivos de Trabajo) en los tener contemplados en el mismo.

Las consultas que, en su caso, si hagan a la Comisión Mixta Paritaria, si podrán dirigir a cualquier de las organizaciones que forman parte de la misma y, recibida la consulta, la Comisión se reunirá a la mayor brevedad posible, estableciendo un calendario de reuniones, en caso de que resulte necesario, en la primera reunión que celebre. Con carácter general la Comisión Paritaria se reunirá en el plazo máximo de 10 días a contar desde la solicitud de reunión, salvo que las partes entiendan que precisan de mayor tiempo para analizar el objeto de la consulta o requerir documentación.

En los supuestos de inaplicación previstos en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, la Comisión Paritaria dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse a contar desde que la discrepancia le había ido prantexada y, en el caso de no alcanzarse acuerdo en el seno de la Comisión, las partes se someterán a las modalidades de resolución de conflictos del AGA en los tener referidos en el presente artículo.

Ambos partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos habían podido producirse a consecuencia de la interpretación y aplicación del presente convenio, para que la Comisión Paritaria actúe de acuerdo con sus funciones.

CAPÍTULO III.- TIEMPO DE TRABAJO

ARTÍCULO 6º.- JORNADA LABORAL:

La jornada laboral de trabajo quieta fijada durante la vigencia del convenio 1.752 horas al año de trabajo efectivo, tanto en régimen de jornada continuada como partida, que se distribuirá de lunes a viernes, ambos inclusive, salvo en los casos de que entre empresa y personal trabajador se tome un acuerdo en contra con respecto al trabajo de los sábados.

Independientemente del anterior, la empresa quieta facultada, en aquellos supuestos de que no se trabaje el sábado, para nombrar un servicio de urgencia en orden de mantener un nivel mínimo de servicios de asistencia al público, siendo dichos nombramientos de carácter representativo. La compensación al personal trabajador que trabaje en sábado, se efectuará de forma horaria con carácter mensual.

Las empresas podrán distribuir la jornada establecida en el párrafo primero del presente artículo a lo largo del año mediante criterios de fijación uniforme o irregular, afectando a la uniformidad o irregularidad bien a toda la plantilla o de forma diversa por secciones o departamentos, por períodos estacionales del año en función de las previsiones de las distintas cargas de trabajo y desplazamientos de la demanda. En todo caso la distribución irregular de la jornada respetará los topes mínimos y máximos de distribución previstos en el artículo 47 del IV Convenio Colectivo Estatal para las Industrias de la Madera y lo dispuesto en el artículo 7º del presente Convenio.

A los efectos de una mejor organización del trabajo las empresas podrán establecer un calendario anual en el que se recoja la distribución de la jornada pactada a lo largo del año.

ARTÍCULO 7º.- DISTRIBUCIÓN DE La JORNADA LABORAL:

No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, las empresas anualmente habrán de distribuir la jornada de trabajo establecida en dicho artículo de manera que, en cada empresa, si establezcan tantos días no laborales de Convenio como sean necesarios para que, en el cómputo anual, la jornada efectiva de trabajo no exceda de 1.752 horas/año, haciendo constar tales días en el correspondiente calendario anual.

En la anualidad 2027, para aquellas empresas que la fecha 31 de enero de 2027 no tengan distribuida la jornada conforme al dispuesto en el artículo 6º del presente Convenio y en el párrafo anterior en el correspondiente calendario laboral, tendrán la consideración de días no laborales de Convenio para el año 2027 los siguientes:

- 8 de febrero (Carnaval)
- 4 de octubre (San Froilán)
- 11 de octubre
- 7 de diciembre

- 24 de diciembre
- 31 de diciembre

En aquellos ayuntamientos de la provincia de Lugo en los que los días 9 de febrero y/o 5 de octubre no sean festivos locales, las empresas establecerán en el calendario en el plazo ya indicado (hasta 31 de diciembre de 2027) los días inhábiles alternativos a 8 de febrero y/o 4 de octubre, preferentemente en el período de fiestas locales.

En las anualidades 2028 y 2029 la Comisión Negociadora del Convenio, teniendo en cuenta los días laborales con carácter general y los días de vacaciones establecidos en el artículo siguiente, fijará el número de días no laborales de Convenio que sea necesario al fin de cumplir con el dispuesto en el artículo anterior, publicando el acuerdo alcanzado al efecto en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo. Para aquellas empresas que, en el plazo de un mes a contar desde esta publicación en el Boletín no tengan distribuida la jornada conforme a lo dispuesto en el artículo 6 y en el párrafo primero del presente artículo, tendrán la consideración de días no laborales de Convenio los establecidos por la Comisión Negociadora en dicha publicación.

ARTÍCULO 8º.- VACACIONES:

El personal comprendido en el presente Convenio disfrutará de un período anual de 24 días laborales de vacaciones en el acumulables la festivos y licencias, cumpliéndose en todo caso los mínimos estatutarios de 30 días naturales de vacaciones, preferentemente entre los meses de junio y septiembre.

En el primero trimestre de año, las empresas pondrán en conocimiento de todo el personal el calendario de vacaciones, así como los criterios sucesivos para su establecimiento, se tiendo especialmente en cuenta el evitar el excesivo fraccionamiento de las vacaciones. Después de la citada exposición, existirá siempre la posibilidad de reajuste del calendario propuesto, bien por medio de un plazo de reclamación de aquel personal trabajador que sea perjudicado o ponerlo establecimiento de un acuerdo entre empresa y personal trabajador.

Salvo en el supuesto de disfrute de vacaciones por mes o quincena natural, el inicio del período de disfrute de vacaciones tendrá lugar en día laborable, no teniendo tal consideración ni los sábados ni los domingos.

Con independencia del anterior, en el caso de disfrute de vacaciones por períodos de tiempo inferiores a la quincena, el inicio del período de disfrute de las mismas tampoco podrá tener lugar los viernes.

En el supuesto de desacuerdo, se estará al que disponga la Autoridad Laboral o la Jurisdicción Laboral.

ARTÍCULO 9º.- LICENCIAS:

A. LICENCIAS RETRIBUIDAS:

Sin perjuicio del derecho a lo disfrute de los permisos retribuidos establecidos en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por lo que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores para los distintos supuestos (matrimonio o registro de pareja de hecho; accidente o enfermedad grave de familiares o convivientes ; hospitalización o intervención quirúrgica de familiares o convivientes ; fallecimiento de familiares; traslado de domicilio; etc.) y sin perjuicio del derecho a lo disfrute de los permisos retribuidos establecidos en el IV Convenio Colectivo Estatal para las Industrias de la Madera, las personas trabajadoras sujetas al presente Convenio, avisando con la suficiente antelación y posterior justificación, tendrán derecho a los siguientes permisos retribuidos adicionales y/o a las siguientes mejoras sobre los permisos estatutarios:

- a) En los supuestos de licencia por fallecimiento en los que la prevé ampliación de la licencia por necesidad de desplazamiento, se tendrá en cuenta desplazamiento superior la 150 km.
- b) Salvo que por regulación estatutaria resulte una licencia superior, 3 días naturales en los supuestos de fallecimiento de padres, abuelos, hijos, netos, cónyuge, hermanos y suegros. Dicha licencia será ampliable la 5 días naturales en caso de desplazamiento superior la 150 km.
- c) En los casos de licencia por hospitalización, el personal trabajador podrá hacer uso de la licencia en cualquier momento mientras dure la hospitalización, bien disfrutando de los días de manera continuada, bien disfrutando de los días de manera partido o fraccionado.
- d) 1 día natural en los supuestos de matrimonio de hijo/la, padre o madre.
- e) 2 días por cambio de domicilio en la ciudad.
- f) 5 días por cambio de residencia fuera de la municipio.
- g) En los casos de asistencia la consulta del médico/la de cabecera de la Seguridad Social, coincidiendo el horario de consulta con el del de trabajo, por el tiempo necesario, debiendo presentar el personal trabajador a la empresa justificante de haber asistido a la consulta.
- h) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia la consulta médica de especialista de la Seguridad Social cuando, coincidiendo el horario de consulta con el del de trabajo, si prescriba dicha consulta por el facultativo/la de medicina general, debiendo presentar el personal trabajador a la empresa el volante justificativo de la referida prescripción médica.

- i) Por el tiempo necesario en los casos de acompañamiento la consulta médica de facultativo/la de la Seguridad Social de hijos/las menores de 12 años y de familiares de primero grado que convivan con el personal trabajador y no podan valerse por sí mismos siempre que coincida el horario de consulta con el del de trabajo, debiendo presentar el personal trabajador a la empresa justificante de haber asistido a la consulta.
- j) El personal trabajador, por lactancia fui hijo/la menor de nueve meses, tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. El personal trabajador podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora que misma finalidad o acumularlo en 12 jornadas completas a la finalización del descanso por nacimiento y cuidado del menor.
- k) Por el tiempo indispensable para la renovación del DNI y la recuperación del carné de conducir, con asistencia a los cursos necesarios, siempre que la pérdida del carné había estado motivada por causa estrictamente imputable a la empresa.
- l) El personal trabajador tendrá derecho a un día de asuntos propios al año cuyo disfrute no será acumulable la festivos o vacaciones y que tendrá que solicitarse, como norma general, con siete días de anticipación a la fecha en la que se pretenda el suyo disfrute.

Sin perjuicio de que no será preciso alegar razones para solicitar y disfrutar el día de asuntos propios, ni por lo tanto presentar justificación ninguna, la empresa podrá denegar motivadamente el suyo disfrute en fechas concretas por fundadas razones organizacionales tales como ausencias imprevistas.

- m) Tendrán la consideración de no laborables los días 24 y 31 de diciembre.

La partir de la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo, con carácter general, y excepto en los casos regulados en otro sentido en la legislación, las licencias comenzarán a disfrutarse la partir del primero día hábil la contar desde el hecho causante.

B. LICENCIAS NO RETRIBUIDAS:

La partir de la fecha de publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo, el personal trabajador tendrá derecho, para atender necesidades excepcionales, la licencia no retribuida de un mes al año que, salvo pacto en contrario entre empresa y persona trabajadora, se disfrutará de manera continuada; no será acumulable a vacaciones y festivos; y no se podrá disfrutar simultáneamente por más de una persona trabajadora de la empresa, salvo aceptación expresa de esta.

Dado su carácter excepcional, el tiempo de disfrute de este permiso resultará incompatible con la prestación de servicios en otro trabajo remunerado de la misma o diferente actividad, y requerirá de un preaviso de 15 días naturales al fin de que la empresa pueda adoptar las medidas organizacionales que resulten necesarias la resultados de la ausencia de la persona trabajadora; lo preaviso referido podrá eximirse en caso de urgencia acreditada que no había sido previsible con la suficiente antelación.

Sin perjuicio de que no será preciso acreditar la concurrencia de causa para solicitar esta licencia, la empresa podrá denegar motivadamente lo disfrute de la misma en fechas concretas por razones organizacionales justificadas tales como período de mayor actividad, ausencias en la plantilla y similares.

CAPÍTULO IV.- RETRIBUCIONES

ARTÍCULO 10º.- SALARIOS:

Incrementos salariales

Se establece, para el período que va desde 1 de enero de 2026 a 31 de diciembre de 2026, un incremento sobre los salarios revisados de la anualidad 2025 del 4%, incremento que tendrá efectos retroactivos desde 1 de enero de 2026. Si adjunta al presente Convenio, identificada como Anexo I, la tabla salarial de la anualidad 2026 calculada conforme a lo señalado.

Se establece, para el período que va desde 1 de enero de 2027 a 31 de diciembre de 2027, un incremento sobre los salarios de la anualidad 2026 del 3,5%, incremento que tendrá efectos retroactivos desde 1 de enero de 2027. Si adjunta al presente Convenio, identificada como Anexo II, la tabla salarial de la anualidad 2027 calculada conforme a lo señalado.

Se establece, para el período que va desde 1 de enero de 2028 a 31 de diciembre de 2028, un incremento sobre los salarios, en su caso revisados segundo lo previsto en el apartado siguiente, de la anualidad 2027 del 3,5%, incremento que tendrá efectos retroactivos desde 1 de enero de 2028. Las partes firmantes confeccionarán y publicarán la tabla salarial de la anualidad 2028 en cuanto se disponga de los datos de IPC necesarios para, en su caso, aplicar la cláusula de revisión prevista en el apartado siguiente.

Se establece, para el período que va desde 1 de enero de 2029 a 31 de diciembre de 2029, un incremento sobre los salarios de la anualidad 2028 del 4%, incremento que tendrá efectos retroactivos desde 1 de enero de 2029. Las partes firmantes confeccionarán y publicarán la tabla salarial de la anualidad 2029 conjuntamente con la tabla salarial de la anualidad 2028.

Cláusula de revisión salarial

Se establece, para el período que va desde 1 de enero de 2026 hasta 31 de diciembre de 2027 una cláusula de revisión de hecho que, si la suma del IPC real estatal del período 2026-2027 resulta superior a la suma de los incrementos salariales pactados en el presente Convenio para el mismo período 2026-2027, se hará una revisión en el exceso, con un máximo de 1,5 puntos de revisión, y que no tendrá efectos retroactivos, sirviendo únicamente como base para la aplicación del incremento pactado para la anualidad 2028.

Se establece, para el período que va desde 1 de enero de 2028 hasta 31 de diciembre de 2029 una cláusula de revisión de hecho que, si la suma del IPC real estatal del período 2028-2029 más, en su caso, el porcentaje de revisión aplicado según el párrafo anterior, resulta superior a la suma de los incrementos salariales pactados en el presente Convenio para el período 2028-2029, se hará una revisión en el exceso, con un máximo de 1,5 puntos de revisión, y que no tendrá efectos retroactivos, sirviendo únicamente como base para la aplicación del incremento que se pacte para la anualidad 2030.

Retrasos

Las empresas abonarán al personal trabajador los retrasos o diferencias salariales a las que haya lugar a consecuencia de la publicación de la tabla salarial de la anualidad 2026 en el plazo máximo de los cuatro meses siguientes a la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo.

ARTÍCULO 11º.- PAGAS EXTRAORDINARIAS:

Se establece una paga extraordinaria en julio, de 30 días, la pagar antes de 30 de junio, denominada paga de verano y otra paga extraordinaria en diciembre, de 30 días, la abonar antes del 20 de lo citado mes, denominada paga de Navidad/Navidad. La cuantía de las pagas mencionadas será de 30 días de salario base o una mensualidad de salario base (según el salario sea día o mes) más la antigüedad.

Las pagas extraordinarias reguladas en el presente artículo si devengarán por semestres naturales y por cada día natural en el que se devengase el salario base.

ARTÍCULO 12º.- DIETAS Y KILOMETRAXE:

Todo el personal trabajador con pleno derecho a dietas percibirá, a la elección de la empresa, o bien gastos a justificar, o bien las cuantías que figuran a continuación:

- Dieta completa: 65 euros
- Media dieta: 16 euros

La partir de 1 de enero de 2027 a cuantías de las dietas serán las siguientes:

- Dieta completa: 70 euros
- Media dieta: 17 euros

El personal trabajador que, por necesidades del servicio, tenga que desplazarse fuera del lugar donde radique su centro de trabajo empleando su vehículo particular, percibirá por este concepto la partir de la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo la cantidad de 0,26 euros/kilómetro. Esta indemnización no operará cuando se trate del desplazamiento que el personal trabajador tenga que realizar a su centro de trabajo para prestar servicios en este.

ARTÍCULO 13º.- COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD :

La partir de 30 de Septiembre de 1996 no se devengan por este concepto nuevos derechos quedando por lo tanto suprimido.

No obstante, el personal trabajador que hubiera generado antes de 30 de Septiembre de 1996 nuevos derechos y cuantías en concepto de antigüedad mantendrán la cantidad consolidada en dicha fecha. La cuantía mencionada figurará en la nómina de cada trabajador/la como complemento personal bajo el concepto de "antigüedad consolidada" no siendo tal cuantía absorbible ni compensable. El importe del quinquenio consolidado para cada trabajador/la será, en su caso, el que hubieran reconocido en la nómina conforme a las tablas salariales del Convenio vigentes en la anualidad 2013.

ARTÍCULO 14º.- REDUCCIÓN DEL ABSENTISMO:

De conformidad con lo previsto en el artículo 64 del IV Convenio Estatal de la Madera, el personal trabajador tendrá derecho a percibir una prima de reducción del absentismo en los supuestos y con los requisitos previstos en dicho artículo 64.

A los efectos de lo previsto en el artículo 64 del IV Convenio Estatal de la Madera se tendrán en consideración para el cómputo del absentismo los siguientes supuestos:

1. Períodos de I.T. por enfermedad común
2. Períodos de I.T. por accidente no laboral

3. Ausencias injustificadas, esto es, cualquier inasistencia al trabajo que no tenga la consideración de licencia o permiso en el presente Convenio Provincial, en el IV Convenio Estatal de la Madera o en una legislación laboral general.

A los efectos del cómputo del índice de absentismo, si tendrán en cuenta las horas de ausencia al trabajo sobre el total de horas anuales de jornada.

ARTÍCULO 15º.- TRABAJO NOCTURNO Y PLUS DE NOCTURNIDAD

Si considera trabajo nocturno lo realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

Las horas trabajadas durante el período nocturno se retribuirán conforme a lo previsto en los párrafos siguientes:

Las horas trabajadas durante el período nocturno se retribuirán específicamente a medio de lo denominado plus de nocturnidad, consistente en un 20% sobre el salario base, que se regirá por las siguientes normas:

- Trabajando en el período nocturno mas de una hora sin exceder de cuatro, el plus se percibirá exclusivamente por las horas trabajadas en período nocturno.
- Si las horas trabajadas durante el período nocturno exceden de cuatro, el plus se cobrará por la totalidad de la jornada, esté comprendida o no en tal período.

El plus de nocturnidad será independiente de la retribución específica que había podido corresponder por horas extraordinarias y trabajos excepcionalmente tóxicos, penosos o peligrosos.

Queda exceptuado del cobro del plus de nocturnidad el personal cuyo salario si había establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza y en los casos en los que se había acordado la compensación del trabajo nocturno por descansos.

La distribución del personal en los distintos turnos es de la competencia de la Dirección de la Empresa, dentro de las condiciones del contrato de trabajo. No obstante lo anterior, y salvo la adscripción voluntaria del personal trabajador el turno nocturno o la contratación del personal trabajador para prestar servicios específicamente en turno nocturno, las empresas garantizarán que el personal trabajador no preste servicios de noche de manera continuada, estableciendo al efecto cambio de turnos semanalmente dentro del mismo puesto de trabajo -salvo que en la empresa opere algún otro sistema de cambio de turnos, en cuyo caso será respetado - y lo eres con la excepción de los casos probados de absoluta imposibilidad, en cuyo supuesto se informará al Comité de Empresa o Delegados de Personal.

ARTÍCULO 16º.- PREMIO DE XUBILACION:

El personal trabajador que se jubile con más de 10 años de antigüedad en la empresa tendrá derecho a lo disfrute de vacaciones retribuidas en las siguientes duraciones:

A los 65 años: 1 mes

A los 64 años: 2 meses

A los 63 años: 2 meses y medio

A los 62 años: 3 meses

A los 61 años: 3 meses y medio

A los 60 años: 4 meses

Lo disfrute de estas vacaciones se hará efectivo que correspondiente antelación a su cese efectivo, debiendo el personal trabajador comunicar de forma constatable su decisión a la empresa. Esta le hará entrega al personal trabajador que solicite las vacaciones de un certificado acreditativo de su disfrute, en el que constará el número de meses a los que tiene derecho.

ARTÍCULO 17º.- PAGO DEL SALARIO:

La liquidación y pago del salario se hará documentalmente mediante recibos de salarios que se ajustarán a las normas vigentes sobre la materia, en los que figurarán todos los datos de identificación según el Orden de 27 de diciembre de 1994 y modificaciones posteriores y los conceptos devengados por el personal trabajador debidamente especificados.

El salario se abonará por períodos vencidos y mensualmente, dentro de los cuatro primeros días hábiles del mes siguiente de su devengo.

Las empresas quedan facultadas para abonar las retribuciones y anticipos mediante cheque, transferencias u otra modalidad de pago a través de entidades bancarias o financieras, previa comunicación a los representantes legales de las personas trabajadoras.

El pago o firma de recibos que lo acredite se hará dentro de la jornada laboral.

El personal trabajador, y que su autorización su representante, tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, y por una sola vez al mes, anticipo la cuenta del trabajo ya realizado. El importe del anticipo podrá ser de hasta el 90 por cien de las cantidades devengadas.

En el momento del pago del salario, o en su caso anticipo, el personal trabajador firmará el recibo correspondiente y si le dará copia del mismo.

CAPÍTULO V.- ACCIÓN SOCIAL

ARTÍCULO 18º.- SEGURO DE INVALIDEZ O MUERTE:

Las empresas sujetas a este Convenio habrán contratado un seguro por accidentes de trabajo por la cuantía de 55.000,00 euros tanto en los supuestos de invalidez permanente, en los grados de total, absoluta y grande invalidez, como nos supuestos de muerte y la cobertura habrá de incluir enfermedad profesional.

La partir de 1 de enero de 2027 la cobertura del seguro referido en el párrafo anterior será de 60.000,00 euros.

ARTÍCULO 19º.- COMPENSACION EN CASO DE BAJA POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE:

En estos supuestos la empresa abonará al personal trabajador las siguientes cuantías:

Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional.- El complemento necesario para que, unido a la compensación económica debida la Incapacidad Temporal por accidente de trabajo y enfermedad profesional, el personal trabajador perciba el salario que se establece en el presente Convenio a partir del día siguiente al inicio de la baja y mientras perciba la indemnización económica a cargo de la Seguridad Social, pudiendo la empresa controlar la evolución de la enfermedad o accidente por medio de sus servicios; de este dictamen médico dependerá la subsistencia de lo referido beneficio, sin perjuicio de las sanciones que resulten pertinentes.

Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral con hospitalización.- El complemento necesario para que, unido a la compensación económica debida la Incapacidad Temporal por enfermedad común o accidente no laboral, el personal trabajador perciba el salario que se establece en el presente Convenio cuando exista hospitalización y durante el tiempo que dure esta.

Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral.- El complemento necesario para que, unido a la compensación económica debida la Incapacidad Temporal por enfermedad común o accidente no laboral el personal trabajador perciba los siguientes porcentajes del salario que se establece en el presente Convenio:

- 85% del salario que se establece en el presente Convenio desde el día 21 de la baja hasta el día 55 de la baja.
- 90% del salario que se establece en el presente Convenio desde el día 56 de la baja hasta el día 80 de la baja.
- 100% del salario que se establece en el presente Convenio desde el día 81 de la baja y en adelante.

ARTÍCULO 20º.- RECONOCIMIENTO MEDICO:

Las empresas vinculadas al presente Convenio Colectivo vendrán obligadas a cumplir cas sus obligaciones en materia de vigilancia de la salud en los tener previstos en la normativa vigente y en el artículo 100 del IV Convenio Colectivo Estatal de la Madera. El tiempo empleado en el reconocimiento será abonado por la empresa, quien facilitará los medios de transporte para este desplazamiento.

ARTÍCULO 21º.- IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN:

1.- Las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de la necesidad de seguir avanzando en la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral, e incidir en la igualdad de trato y no discriminación de género, así como en la eliminación de estereotipos, fomentando el igual valor de hombres y mujeres en todos los ámbitos, se comprometen a adoptar las medidas que se estimen necesarias y acuerdan llevar a cabo diferentes actuaciones en base a los siguientes principios:

- a) Promover la aplicación efectiva de la igualdad de oportunidades en la empresa en cuanto al acceso al empleo, la formación, a la promoción, a la protección a la maternidad y en las condiciones de trabajo.
- b) Prevenir, detectar y erradicar cualquier manifestación de discriminación, directa o indirecta.
- c) Identificar conjuntamente líneas de actuación e impulsar y desarrollar acciones concretas en esta materia.
- d) Impulsar una presencia equilibrada de la mujer en los ámbitos de la empresa.

2.- Conforme a lo indicado, los derechos y obligaciones establecidas en la legislación laboral y en este Convenio afectarán por igual al hombre y a la mujer y las empresas vendrán obligadas a pagar, por igual trabajo, los mismos salarios y complementos sin discriminación de sexo.

A los efectos de la extinción del contrato de trabajo por causas objetivas no se computarán como faltas de asistencia las de las personas trabajadoras en período de suspensión por nacimiento y cuidado de menor.

3.- En las empresas de 50 o mas personas trabajadoras, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad.

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenando de medidas, adoptados después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para la consecución de estos objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias al acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en tener de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención de lo acoso sexual y de lo acoso por razón de sexo.

Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales acomodadas respecto de determinados centros de trabajo.

4.- De conformidad con lo previsto en el artículo 4.b del Real Decreto 1026/2024, si recoge en el Anexo III del presente Convenio el conjunto planificado de medidas y recursos -medidas planificadas- para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.

CAPÍTULO VI.- ACCIÓN SINDICAL

ARTÍCULO 22º.- DERECHOS SINDICALES:

Las empresas vinculadas al presente Convenio reconocen a los Sindicatos debidamente implantados en el Sector como elemento básico o representativo, para afrontar a través de sus Delegados de Personal y Comité de Empresa las necesarias relaciones entre personal trabajador y empresa. Para el ejercicio de sus funciones representativas se reconoce a los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de Personal el número mínimo de horas retribuidas mensuales previstas en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores según el número de trabajadores/las de cada centro de trabajo, sin que en ningún caso el crédito horario mensual pueda ser inferior a 16 horas.

Cuota sindical.- Las empresas, a requerimiento del personal trabajador o de sus representantes sindicales (comité o delegados), descontarán de la nómina mensual del personal trabajador el importe de la cuota sindical correspondiente. El personal trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que expresará, con claridad, el orden del descuento, la Central Sindical o Sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota y el número de cuentas corrientes y entidades a donde debe ser transferida dicha cantidad. La Dirección de la Empresa, entregará copia de la transferencia a la representación sindical si la había habido.

Tablero de Anuncios.- Los Delegados de Personal y Secciones Sindicales constituidos a tenor de la Legislación vigente, dispondrán de un tablero de anuncios para exponer comunicados relativos a problemas laborales de la empresa o del sector.

CAPÍTULO VII.- COMISIONES ESPECÍFICAS

ARTÍCULO 23º.- COMISION DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO:

Las partes firmantes acuerdan constituir una Comisión Paritaria Provincial Sectorial de Seguridad e Higiene en el Trabajo, integrada por un representante de cada una de las Centrales Sindicales firmantes del Convenio y un número de representantes de la Asociación de Empresarios de Ebanistería de Lugo, igual al total de las Centrales Sindicales.

Ámbalas representaciones se comprometen a mantener reuniones periódicas, previa convocatoria de cualquier de las partes con 15 días de antelación.

Las funciones básicas de la Comisión de Seguridad e Higiene tendrán como objetivos prioritarios:

- 1.- Promover la observancia de las disposiciones legales vigentes para la previsión de los riesgos profesionales en el ámbito del sector.
- 2.- Prestar asesoramiento a las empresas y personal trabajador para evitar y/o reducir los riesgos que atenten a la integridad física y salud del personal trabajador.
- 3.- Dar a conocer las normas y procedimientos y que en materia de Seguridad e Higiene dicten los Organismos especializados en esta materia.
- 4.- Solicitar informes sobre los resultados estadísticos de los reconocimientos médicos que se realicen al personal trabajador de este sector.

Cuanto otras funciones la Comisión se atribuya, orientadas al desarrollo y mejora de la seguridad e higiene en el trabajo, en el sector, en la provincia de Lugo.

ARTÍCULO 24º.- COMISION DE FORMACION PROFESIONAL:

Las partes firmantes acuerdan constituir una Comisión Paritaria Provincial Sectorial de Formación Profesional, integrada por un representante de cada una de las Centrales Sindicales firmantes del Convenio y un número de representantes de la Asociación Provincial de Empresarios de Ebanistería de Lugo igual al total de las Centrales Sindicales.

Serán funciones de esta Comisión:

- Requerir de las Administraciones Autonómicas Competentes el reconocimiento de esta Comisión interlocutor social sectorial, que reciba la información existente sobre programas y cursos de formación profesional con financiación oficial que afectan al sector de ebanistería, con el fin de colaborar tanto en lo que estén en marcha, como en los que puedan programar más adelante.
- Elaborar estudios sobre necesidades y requerimientos de formación profesional en el sector para llegar a definir la organización y programación de la misma, tanto ocupacional como regulada (observatorio ocupacional).
- Elaborar planes formativos necesarios para conseguir la homologación de las cualificaciones profesionales del personal trabajador técnico, administrativo y manual, con sus equivalentes en la Comunidad Económica Europea.
- Cuantas otras funciones la Comisión se atribuya, orientadas al desarrollo y mejora de la Formación Profesional en el sector, en la Provincia de Lugo.

CAPÍTULO VIII.- VARIOS**ARTÍCULO 25º.- PERIODO DE PRUEBA:**

El personal comprendido en el presente Convenio, a los efectos de establecer la duración de los períodos de prueba, estará a la siguiente escala:

Técnicos/as titulados/las superiores	6 meses
Técnicos/as grado medio o sin titulación y personal administrativo calificado.....	2 meses
Personal de oficio y auxiliar administrativo/a	1 mes
Resto del personal	20 días

ARTÍCULO 26º.- PRENDAS DE TRABAJO:

Las empresas entregarán al personal trabajador 2 prendas anualmente, una adecuada a la temporada de primavera/verano, y a otra adecuada a la temporada de otoño/invierno (prendas tales como chaleco, forro polar o similares). En trabajos especiales se entregarán, si fuera necesario, las prendas oportunas.

ARTÍCULO 27º.- DE Los TRABAJO TOXICOS, PENOSOS Y PELIGROSOS:

En todo caso para su cualificación y determinación fidedignas -previa comunicación a la empresa y trabajadores/las supuestamente afectados- se estará a lo que determine la Autoridad Laboral previo expediente legalmente tramitado para tal efecto.

En cuanto a su retribución y demás aspectos normativos se estará al dispuesto en el IV Convenio Colectivo Estatal para las Industrias de la Madera.

ARTÍCULO 28º.- RETIRADA DEL CARNÉ DE CONDUCIR:

Cuando en el cumplimiento de las obligaciones laborales habían podido producirse la retirada del carné de conducir, por infracción o accidente, la empresa se comprometerá a ocupar al personal trabajador afectado en aquellas tareas que no requieran tal condición. Esta medida no será de aplicación en el caso de infracción reiterada o de retirada definitiva del carné.

ARTÍCULO 29º.- NORMAS SUPLETORIAS:

En todo el no previsto en el presente Convenio Colectivo, se estará al dispuesto en el IV Convenio Colectivo Estatal para las Industrias de la Madera y demás legislación vigente.

ARTÍCULO 30º.- VINCULACION A La TOTALIDAD:

Comoquiera que las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo son el resultado de la adaptación del mismo al IV Convenio Colectivo Estatal para las Industrias de la Madera, si se de ese el caso de que la jurisdicción competente anulara o invalidara, habiendo resolución firme, algunos o todos los sus pactos y por lo tanto quedara sin efecto el IV Convenio Colectivo Estatal por la aplicación de su artículo 16, el IV Convenio Colectivo Estatal dejará de regir en el futuro en lo que respecta al presente Convenio Colectivo Provincial.

Por otra parte y en el supuesto de que la jurisdicción competente estimara que alguna de las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente intereses de terceros y comoquiera que este Convenio en su redacción actual constituye un todo orgánico indivisible, se tendrá por totalmente ineficaz debiendo reconsiderarse la su contenido íntegro por la Comisión Negociadora.

CAPÍTULO IX.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

ARTÍCULO 31º.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL:

Se adopta, en el presente Convenio, el sistema de clasificación profesional previsto en el IV Convenio Colectivo Estatal de la Madera, que establece que todo el personal trabajador esté adscrito a un determinado grupo profesional, firmándose a cada grupo un salario único.

Las categorías profesionales existentes con anterioridad al presente sistema de clasificación profesional se clasifican en Grupos Profesionales, remitiéndose el presente Convenio, en orden a la descripción de las funciones de los distintos Grupos Profesionales y criterios de clasificación, a lo previsto en el artículo 40 y concordantes del IV Convenio Estatal de la Madera, así como a lo previsto en el Anexo IX de dicho Convenio Estatal relativo a la tabla de equivalencias de clasificación profesional.

Al fin de facilitar la adscripción del personal trabajador encuadrado en categorías profesionales al nuevo sistema de clasificación profesional, se establece a continuación el sistema de equivalencia de las categorías profesionales más empleadas en el sector:

Grupo Profesional 3: Quedarían encuadradas en este Grupo Profesional las antiguas categorías de:

- Encargado/a
- Proyeccionista
- Jefe administrativo/la o de oficina

Grupo Profesional 4: Quedarían encuadradas en este Grupo Profesional las antiguas categorías de:

- Jefe/a de taller de 1ª

Grupo Profesional 5: Quedarían encuadradas en este Grupo Profesional las antiguas categorías de:

- Oficial 1ª
- Oficial 2ª
- Conductor/la 1ª
- Conductor/la 2ª
- Oficial 1ª administrativo/a
- Oficial 2ª administrativo/a
- Jefe/a taller 2ª

Grupo Profesional 6: Quedarían encuadradas en este Grupo Profesional las antiguas categorías de:

- Auxiliar administrativo/a
- Ayudante
- Especialista

Grupo Profesional 7: Quedarían encuadradas en este Grupo Profesional las antiguas categorías de:

- Peón

Con independencia y sin perjuicio de todo lo anterior, entendiendo las partes firmantes que el personal trabajador contratado conforme al anterior sistema de clasificación profesional que categoría de profesional de Oficial 1ª vienen realizando en las empresas tareas con un grado de autonomía y responsabilidad cualificado con relación a otro personal trabajador igualmente encuadrado en el Grupo 5 del nuevo sistema de clasificación profesional, se reconoce a este personal trabajador un plus de especial cualificación que no será absorbible ni compensable y que se actualizará anualmente conforme a los incrementos que se pacten en el presente Convenio.

El importe del plus de especial cualificación para el período 2026-2027 será lo siguiente:

2026: 805,32 euros anuales, la cobrar en doce mensualidades la razón de 67,11 euros mensuales.

2027: 833,52 euros anuales, la cobrar en doce mensualidades la razón de 69,46 euros mensuales.

El importe del plus de especial significación para la anualidad 2028 será el resultado de aplicar el incremento pactado para esta anualidad sobre el plus, en su caso revisado, de la anualidad 2027.

El importe del plus de especial significación para la anualidad 2029 será el resultado de aplicar el incremento pactado para esta anualidad sobre el plus de la anualidad 2028.

DISPOSICIONES ADICIONALES**DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA:**

Las partes firmantes de este Convenio consideran el Acuerdo Interprofesional Gallego sobre de los procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo como el canal idóneo para la solución de los conflictos colectivos laborales.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA:

Las partes firmantes manifiestan su voluntad de impulsar la negociación de un Acuerdo Marco para el sector de Ebanistería de ámbito gallego.

ANEXO I**TABLA SALARIAL 2026****CONVENIO COLECTIVO EBANISTERÍA DE LUGO**

Efectos desde 01/01/2026 al 31/12/2026

GRUPOS PROFESIONALES	SALARIO MES	SALARIO ANUAL
Grupo Profesional 1	1.987,09	27.819,26
Grupo Profesional 2	1.862,67	26.077,38
Grupo Profesional 3	1.738,64	24.340,96
Grupo Profesional 4	1.711,02	23.954,28
Grupo Profesional 5	1.677,48	23.484,72
Grupo Profesional 6	1.641,96	22.987,44
Grupo Profesional 7	1.641,96	22.987,44

(1) Imponerte 2026 del Plus de especial cualificación previsto en el artículo 31 del texto del Convenio para el personal trabajador contratado como Oficial de 1ª la 6 de junio de 2014: 805,32€ anuales (efectos desde 01/01/2026).

(2) El importe del quinquenio consolidado para el personal trabajador será, en su caso, el que hubieran reconocido en las tablas salariales de aplicación en el año 2013.

ANEXO II**TABLA SALARIAL 2027****CONVENIO COLECTIVO EBANISTERÍA DE LUGO**

Efectos desde 01/01/2027 al 31/12/2027

GRUPOS PROFESIONALES	SALARIO MES	SALARIO ANUAL
Grupo Profesional 1	2.056,64	28.792,96
Grupo Profesional 2	1.927,86	26.990,04
Grupo Profesional 3	1.799,49	25.192,86
Grupo Profesional 4	1.770,91	24.792,74
Grupo Profesional 5	1.736,19	24.306,66
Grupo Profesional 6	1.699,43	23.792,02
Grupo Profesional 7	1.699,43	23.792,02

(1) Imponerte 2027 del Plus de especial cualificación previsto en el artículo 31 del texto del Convenio para el personal trabajador contratado como Oficial de 1ª la 6 de junio de 2014: 833,52€ anuales (efectos desde 01/01/2027).

(2) El importe del quinquenio consolidado para el personal trabajador será, en su caso, el que hubieran reconocido en las tablas salariales de aplicación en el año 2013.

ANEXO III

MEDIDAS PARA La IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE Las PERSONAS LGBTQ+ EN Las EMPRESAS

1°. Vigencia

Las medidas acordadas tendrán la misma vigencia que el actual Convenio Colectivo.

2°. Ámbito de aplicación

De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1 del RD 1026/2024, se acuerda un conjunto de medidas que serán de obligado cumplimiento para las empresas que tengan más de 50 personas trabajadoras.

3°. Medidas planificadas

Primero. Igualdad de trato y no discriminación

Las partes firmantes del Convenio manifiestan total rechazo a cualquier conducta que sea discriminatoria por razón de sexo, identidad u orientación sexual, expresión de género o características sexuales de cualquier persona trabajadora.

Se garantizará la igualdad efectiva de trato y oportunidades para todas las personas empleadas de la empresa. Para eso, se implementarán todas las medidas necesarias para eliminar cualquier tipo de discriminación por motivos de raza, etnia, edad, nacionalidad, lengua, educación, capacidad, religión, sexo, orientación sexual, expresión de género o identidad de género.

Segunda. Acceso al empleo.

Las empresas deben erradicar los estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGBTQ+, especialmente mediante la formación adecuada de las personas implicadas en los procesos de selección.

Para eso, se debe garantizar un proceso de selección y contratación adecuado que priorice las cualificaciones y la idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación sexual, identidad de género o expresión de género, con especial atención a las personas transgénero como grupo especialmente vulnerable.

Tercero. Clasificación y promoción profesional.

Los criterios de clasificación, promoción profesional y promociones deben garantizar a no discriminación directa o indirecta de las personas LGBTQ+, basándose en elementos objetivos, como las cualificaciones y las capacidades, garantizando su desarrollo profesional en condiciones de igualdad.

Se garantizará el principio de igualdad de trato y no discriminación en el acceso a los puestos de trabajo dentro de la empresa, en las condiciones de trabajo, en la igualdad salarial, en la formación y en la promoción profesional de las personas con diversas orientaciones sexuales y/o expresiones de género, incluyendo acciones específicas para los grupos más vulnerables.

Cuarto. Formación, sensibilización y lenguaje.

Las empresas integrarán en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGBTQ+ en el ámbito laboral, con especial énfasis en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. Esta formación se dirigirá a todo el personal, incluidos los mandos intermedios, los puestos directivos y personal empleado con responsabilidades en la gestión de personal y recursos humanos. Los aspectos mínimos que deben incluirse son:

- Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas LGBTQ+ previstas incluidas en el(s) convenio(s) colectivo(s) o acuerdos de empresa aplicables, según corresponda, así como su alcance y contenido.
- Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidos en la Ley 4/2023, de 28 de febrero (EDL 2023/3076), para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGBTQ+.
- Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo.
- Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y respuesta a lo acoso o violencia discriminatoria por motivos de orientación sexual e identidad de género, expresión de género y características sexuales.

Se promoverán medidas para garantizar el uso de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

Quinto. Entornos de trabajo diversos, seguros e inclusivos.

Se promoverá la heterogeneidad de la fuerza laboral para lograr entornos de trabajo diversos, inclusivos y seguros. Para eso, se garantizará la protección contra los comportamientos LGBTQfóbicos, especialmente mediante protocolos contra lo acoso y la violencia en el lugar de trabajo.

Sexto. Permisos y prestaciones sociales.

Se deben tener en cuenta las realidades de las familias diversas, los cónyuges LGBTQ+ y las parejas de hecho, garantizando el acceso a los permisos, a las prestaciones sociales y a los derechos sin discriminación por motivos de orientación sexual, identidad de género y expresión de género.

En este sentido, se garantizará a todas las personas empleadas el acceso en igualdad de condiciones a los permisos para citas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas transgénero.

4°. Protocolo de actuación contra lo acoso y la violencia contra las personas LGBTQ+.

A todas las empresas que dispongan de un protocolo contra lo acoso por razón de sexo se ampliará automáticamente su alcance para incluir lo acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.

Para todas las empresas que no dispongan de un Protocolo de acoso, se aplicará lo siguiente Protocolo:

Protocolo contra lo acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Las partes firmantes de este acuerdo, empresas y sindicatos, expresan su más enérgica condena a cualquier situación, actitud o comportamiento que constituya acoso sexual o acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género y expresión de género en el ámbito laboral.

Las empresas cubiertas por este acuerdo se comprometen a actuar eficazmente, implementando los mecanismos necesarios para garantizar que los lugares de trabajo estén libres de situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género y expresión de género en el ámbito laboral, mediante el establecimiento de medidas preventivas y los procedimientos específicos descritos en este acuerdo.

La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, lo libre desarrollo de la personalidad, el derecho a la intimidad, a la integridad física y moral y el principio de igualdad y no discriminación por cualquier condición o circunstancia personal o social son derechos fundamentales reconocidos por la Constitución española. En el marco de la Unión Europea, se estableció un marco jurídico para proteger a las personas trabajadoras que son discriminados por razón de orientación sexual. Se adoptaron dos directivas vinculantes para todos los Estados miembros: la Directiva marco sobre la igualdad de trato en el empleo (2007/78/CE), que incluye la orientación sexual entre los motivos de no discriminación, y la Directiva relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en el empleo (2006/54/CE), que prohíbe la discriminación en el empleo. Además, el Estatuto de los Trabajadores prevé específicamente el derecho al respeto de la intimidad y a la debida consideración de la dignidad de toda persona trabajadora, incluida la protección contra las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual y contra lo acoso por motivos de origen racial o étnico, religión o creencias, discapacidad, edad u orientación sexual.

Las medidas previstas se llevarán a cabo con las garantías adecuadas y teniendo en cuenta la legislación laboral pertinente y las declaraciones de principios y derechos fundamentales en el trabajo.

DEFINICIÓN DE ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD Y EXPRESIÓN DE GÉNERO

Se considera acoso cualquier conducta destinada a denigrar, ofender o humillar por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género.

MEDIDAS PREVENTIVAS

Se establecen como medidas preventivas contra lo acoso en el ámbito de aplicación de este acuerdo las siguientes:

1. Sensibilización del personal tanto sobre la definición y las manifestaciones de los diferentes tipos de acoso, como sobre los procedimientos establecidos en este protocolo.
2. Difundir los principios y objetivos declarados en materia de acoso, empleando, en su caso, las medidas disciplinarias previstas en la legislación laboral aplicable y el principio de responsabilidad compartida en la vigilancia de la conducta en el lugar de trabajo, con especial énfasis en el personal de supervisión y gestión.
3. Distribuir este Protocolo a todos los empleados y a sus representantes legales con el fin de prevenir, desalentar y evitar lo acoso, difundiendo su contenido el más ampliamente posible dentro de la empresa a través de los canales de comunicación interna habituales (tablero de anuncios, internet, intranet, etc.).

PROCEDIMIENTOS

Se protegerá en todo momento la privacidad, la confidencialidad y la dignidad de las personas afectadas, garantizando una protección suficiente para la víctima, teniendo en cuenta las posibles consecuencias físicas y psicológicas derivadas de esta situación.

En el caso de terceros afectados por el proceso, en su condición de denunciantes y/o testigos, se garantizará en todo momento que no sufrirán ningún tipo de represalia.

En las empresas acogidas a este acuerdo, la dirección de la empresa designará a la persona o personas responsables de la tramitación de los casos de acoso, informando al personal en consecuencia.

Los procedimientos aquí descritos se iniciarán tras la notificación de los hechos, verbalmente o por escrito, por parte de la víctima o terceros, acompañada de pruebas suficientes. En el caso de denuncia presentada por un tercero, la presunta víctima deberá ser informada de la denuncia y confirmar la existencia de lo acoso. En última instancia, será la víctima a que decida se presenta una denuncia formal, basándose en el principio de respeto y protección de las personas, tal y como se reconoce en este Protocolo.

Procedimiento informal: La persona que se considere víctima de acoso lo denunciará verbalmente a quien considere oportuno: a la persona designada como responsable de la tramitación de estos casos dentro de la empresa, a los miembros del Comité de Igualdad de la empresa (si existe), a la dirección de la empresa y/o a los representantes sindicales. Si no existe representación sindical, también podrá contactar con los sindicatos firmantes de este acuerdo.

Dado que el objetivo es cesar la conducta no deseada, la dirección de la empresa procederá lo antes posible a advertir a la persona acusada de acoso de que tal conducta está prohibida en la empresa, que resulta ofensiva o incómoda y que interfiere con su trabajo, exigiéndole que ponga fin inmediatamente a ella si la acusación es cierta.

Si la víctima no está satisfecha con la resolución adoptada, puede solicitar el inicio de un procedimiento formal. En cualquier caso, se enviará un informe sobre este procedimiento informal a la dirección de la empresa y/o al Comité de Igualdad para su conocimiento y validación.

Procedimiento formal: Como mecanismo de intervención y denuncia, la comunicación debe ser formalizada por escrito por la víctima o un tercero conocedor de los hechos. Se canalizará a través de la persona designada como responsable de la tramitación de estos casos dentro de la empresa, los miembros del Comité de Igualdad establecido en la empresa (si existe), la dirección de la empresa y/o los representantes sindicales. Si no existe representación sindical, la denuncia también se podrá dirigir a los sindicatos firmantes de este acuerdo.

Al recibir la denuncia, se abrirá una investigación. El investigador será la persona responsable de la tramitación de estos casos, y el secretario será un miembro de la representación sindical, si existe. Alternativamente, la víctima puede elegir un compañero de trabajo o un representante de uno de los sindicatos firmantes, designado por la víctima. El proceso de investigación y resolución tendrá una duración máxima de 15 días hábiles desde la fecha de recepción de la denuncia. La denuncia debe incluir la identificación de la víctima, del acosador y, si la presenta un tercero, también su identificación. También debe contener una descripción detallada de lo presunto acoso y la firma del denunciante como confirmación.

Una vez finalizada la investigación, la Comisión Paritaria Provincial de Igualdad de este acuerdo será informada de la existencia de un expediente informativo sobre acoso laboral. Este expediente concluirá con o sin pruebas de acoso; en este último caso, se identificará si lo acoso fue horizontal o vertical.

Para evitar un empeoramiento de la situación o un posible riesgo para su salud y seguridad, la víctima de acoso podrá solicitar que se tomen las medidas necesarias para evitar que la víctima y el acosador compartan espacio de trabajo u horario de trabajo durante la investigación, si tales medidas son posibles. En cualquier caso, estas medidas no podrán suponer un empeoramiento de las condiciones laborales de la víctima.

Este protocolo no impide que la víctima inicie acciones legales, si así lo desea, y/o presente una denuncia ante la Inspección de Trabajo.

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

El descubrimiento de acoso en cualquier de las formas descritas en este protocolo se considerará una violación muy grave de las relaciones laborales.

Las infracciones de acoso sexual por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género, independientemente del autor, darán lugar a responsabilidades mediante un sistema de reparaciones o indemnizaciones reales, efectivas y proporcionadas al daño sufrido, siempre que la dirección de la empresa tuviera conocimiento del incidente y no adoptara las medidas necesarias para evitarlo. Las sanciones se impondrán según las circunstancias, de acuerdo con la normativa laboral vigente.

Si se llega a la conclusión de que no se produjo acoso, constará de eso en el expediente.

RÉGIMEN DE INCOMPATIBILIDADES

Si alguna de las personas implicadas en un procedimiento específico (denunciante/demandado) tiene relación familiar, ya sea por afinidad o consanguinidad, o una relación de amistad o enemistad manifiesta con la persona responsable de la tramitación y/o resolución del asunto, y en los casos en que esta persona esté adscrita al mismo organismo y/o departamento que lo denunciante o demandado, quedará automáticamente inhabilitada para participar en el procedimiento de resolución.

PROTECCIÓN DE DATOS

Toda la información relativa a los procedimientos llevados a cabo al amparo de este Protocolo tiene la consideración expresa de confidencialidad y secreto, siendo autorizado el acceso únicamente a las partes

implicadas, a la dirección de la empresa y/o a los representantes sindicales, sin perjuicio de los casos determinados por la normativa de incompatibilidad, que quedan excluidos de esta disposición.

R. 2103

AYUNTAMIENTOS

BÓVEDA

Anuncio

EDICTO DE NOTIFICACIÓN COLECTIVA DE LIQUIDACIONES Y ANUNCIO DE COBRO

Padrón Tributario de la tasa por la prestación del servicio de abastecimiento de agua, alcantarillado, recogida de basura y canon del agua del 3º trimestre del ejercicio 2024.

Por Resolución de la Alcaldía, núm.: 2026-0456, de fecha 31/07/2026, se aprobó el Padrón Tributario de la tasa por la prestación del Servicio de Abastecimiento de Agua, Alcantarillado, Recogida de Basura y Canon del agua, correspondiente al 3º trimestre del ejercicio 2024, así como la apertura de un período de información pública por plazo de quince días, contados a partir de la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, al objeto de que puedan ser examinados y presentar las reclamaciones que estimen oportunas, entendiéndose elevados la definitivos si, transcurrido el plazo de exposición pública, no se formula ninguna reclamación contra el mismo.

El plazo de cobro en período voluntario será de un mes: Desde 1 de agosto de 2026 a 31 de agosto de 2026.

Contra el acto de aprobación del padrón y de las liquidaciones incorporadas al mismo y notificadas colectivamente mediante el presente anuncio, los interesados podrán interponer, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la finalización del período de exposición al público del padrón de contribuyentes, recurso previo de reposición ante la Alcaldía-Presidencia, de acuerdo con cuanto establece el artículo 14 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por lo que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales. Transcurrido el período de pago en voluntaria las deudas con el Ayuntamiento serán exigidas por el procedimiento de constricción con el correspondiente recargo de mora y costas que se produzcan, en su caso.

El impago del Canon del agua de la Xunta en el período voluntario señalado supondrá la exigencia del mismo directamente al contribuyente por la vía de apremio por la Consellería competente en materia de hacienda de la Xunta de Galicia. La repercusión del canon del agua podrá ser objeto de reclamación económico-administrativa ante el órgano económico-administrativo de la Comunidad Autónoma de Galicia en el plazo de un mes desde esta notificación.

El presente anuncio tiene carácter de notificación colectiva al amparo del establecido en los artículos 102 de la Ley General Tributaria y 23 y 24 del RD 939/2005, de 29 de julio, por lo que se aprueba el Reglamento General de Recaudación.

Bóveda, 31 de julio de 2026.- El alcalde-presidente, José Manuel Arias López.

R. 2104

BURELA

Anuncio

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 23.4 de la Ley 7/1985 de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, en el artículo 61.3 de la Ley 5/97, de 22 de julio de Administración Local de Galicia, artículos 43 y 44 del Real Decreto 2.568/86, de 28 de noviembre por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, y con el previsto en los artículos 58.1 de la Ley 20/2011, de 21 de julio, de Registro Civil y 51 del Código Civil, se publica que por la Alcaldía del Ayuntamiento de Burela en fecha 21 de agosto de 2024 adoptó Decreto que dice:

PRIMERO.- Delegar en la Concejala de economía, hacienda, fiestas y festejos de esta Corporación Patricia Eijo Palmeiro la competencia para la autorización del matrimonio civil entre Eva María Santos Sánchez-Guzmán y Justo Montoya Bernabeu, que se celebrará el 26 de agosto de 2026, a las 12:00 horas, en el Salón de Plenos del Ayuntamiento de Burela.

SEGUNDO: Dar traslado de la presente Resolución al Pleno Corporativo en la primera sesión ordinaria que celebre.

Burela, 31 de julio de 2026.- La alcaldesa, María del Carmen López Moreno.

R. 2105

CARBALLEDO*Anuncio*

En sesión ordinaria de la Xunta de Gobierno Local celebrada el 09 de julio de 2026 fue aprobado inicialmente el “Plan Municipal de Prevención y Defensa contra los Incendios Forestales del Ayuntamiento de Carballo” (PMPDIF de Carballo), elaborado por la Empresa Pública SEAGA.

Lo citado Plan se exponen al público por el plazo de veinte días hábiles, la contar desde la publicación de este anuncio en el BOP de Lugo, durante los cuales las personas que lo deseen puedan formular los correspondientes alegatos, observaciones y sugerencias, de tal manera que se considerará definitivamente aprobado si durante lo citado período no había sido presentada reclamación alguna al mismo.

El acuerdo de aprobación del PMPDIF de Carballo está publicado en el Tablero de Anuncios de la Sede electrónica del Ayuntamiento de Carballo: <https://carballo.sedelectronica.es>

El PMPDIF de Carballo está publicado en la Sede electrónica del Ayuntamiento de Carballo, en el Portal de Transparencia: 8. Información y atención al ciudadano, 8.5. Situación Medio Ambiental, enlace <https://carballo.sedelectronica.es/transparencia/276cf3c8-4438-4f86-ad18-df9cdc8e8a18/>, quedando, asimismo, la disposición del público en general en las dependencias de la Casa Consistorial del Ayuntamiento de Carballo, sita en la Plaza V. Portomeñe, 1 – La Barrela – CP 27520 – Carballo (Lugo).

El Plan será el documento de referencia a los efectos de que los responsables cumplan con sus obligaciones de gestión de la biomasa conforme al art. 21 y en el plazo previsto en el art. 22 de la Ley 3/2007, de 9 de abril, de Prevención y Defensa contra los Incendios Forestales de Galicia.

Carballo, 4 de agosto de 2026.- El alcalde, D. Julio M. Yebra-Pimentel Blanco.

R. 2133

GUITIRIZ*Anuncio*

APROBACIÓN INICIAL DE La ORDENANZA REGULADORA DEL SERVICIO DE TAXIS DEL AYUNTAMIENTO DE GUITIRIZ. Expte. 961/2025

Aprobado inicialmente la Ordenanza Reguladora del Servicio de Taxis del Ayuntamiento de Guitiriz, por acuerdo adoptado en la sesión plenaria ordinaria de fecha 30/07/2026, y en cumplimiento de lo dispuesto en los artículo 49 de la Ley 7/1985, Reguladora de las Bases de Régimen Local, se abre un período de 30 días contados a partir de la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo para que cualquier persona física o jurídica pueda examinar el expediente en la Secretaría de este Ayuntamiento y formular los alegatos y sugerencias que consideren convenientes. Asimismo se comunica que transcurrido el dicho plazo sin que si habían producido alegatos, la ordenanza se considerará aprobada definitivamente.

Guitiriz, 31 de julio de 2026.- La alcaldesa, Marisol Morandeira Morandeira.

R. 2106

Anuncio

APROBACIÓN INICIAL DEL REGLAMENTO DE USO Y FUNCIONAMIENTO DEL GIMNASIO MUNICIPAL DE GUITIRIZ. Expte. 288/2026

Aprobado inicialmente el Reglamento de Uso y Funcionamiento del Gimnasio Municipal del Ayuntamiento de Guitiriz, por acuerdo adoptado en la sesión plenaria ordinaria de fecha 30/07/2026, y en cumplimiento de lo dispuesto en los artículo 49 de la Ley 7/1985, Reguladora de las Bases de Régimen Local, se abre un período de 30 días contados a partir de la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo para que cualquier persona física o jurídica pueda examinar el expediente en la Secretaría de este Ayuntamiento y formular los alegatos y sugerencias que consideren convenientes. Asimismo se comunica que transcurrido el dicho plazo sin que si habían producido alegatos, la ordenanza se considerará aprobada definitivamente.

Guitiriz, 31 de julio de 2026.- La alcaldesa, Marisol Morandeira Morandeira.

R. 2107

*Anuncio***MODIFICACIÓN LA DICE DE CELEBRACIÓN SESIONES ORDINARIAS DE La XGL. Expte. 614/2023**

La alcaldesa Presidenta del Ayuntamiento de Guitiriz dictó con fecha 12/06/2026 resolución de modificación del día de celebración de las sesiones ordinarias de la Xunta de Gobierno Local cuya parte dispositiva se transcribe a continuación:

(...)

PRIMERO.- Modificar de forma temporal el día de celebración de las sesiones ordinarias de la Xunta de Gobierno Local, que será todos los lunes hábiles por los motivos organizacionales indicados.

SEGUNDO. Dar cuenta en la siguiente sesión plenaria para su ratificación por el Pleno, y publicación del correspondiente anuncio en el Boletín oficial de la Provincia de Lugo y en el tablero de anuncios de la sede electrónica municipal.

Guitiriz, 31 de julio de 2026.- La alcaldesa, Marisol Morandeira Morandeira.

R. 2108

*Anuncio***MODIFICACIÓN RÉGIMEN DE DEDICACIONES CONCEJALA EQUIPO DE GOBIERNO. Expte. 618/2023**

En la sesión plenaria ordinaria de fecha 30 de julio de 2026 se adoptó lo siguiente acuerdo en materia organizacional cuya parte dispositiva es la siguiente:

(...)

PRIMERO.- Modificar la dedicación parcial del Delegado del área de Coordinación de Gobierno y Régimen Interior, desempeñará sus funciones de conformidad con el establecido en la legislación vigente, con una dedicación parcial del 25%, debiendo dedicar un mínimo de 10 horas semanales sus funciones, y percibirá un sueldo bruto mensual de 799,79 € en 14 pagas.

SEGUNDO.- La dedicación parcial tendrá efectos desde el día 1 de agosto de 2026 de conformidad con el dispuesto en el artículo 39.3 de la Ley 39/2015.

TERCERO.- Las anteriores retribuciones se actualizarán anualmente según el incremento anual fijado para los trabajadores del Ayuntamiento por la Ley de Presupuestos del Estado.

CUARTO.- Publicar íntegramente el acuerdo en el Tablero de Anuncios de esta Entidad y en el Boletín Oficial de la Provincia.

Guitiriz, 31 de julio de 2026.- La alcaldesa, Marisol Morandeira Morandeira.

R. 2109

*Anuncio***MODIFICACIÓN DELEGACIÓN COMPETENCIAS DE La ALCALDÍA EN CONCEJALES/AS. Expte. 602/2023**

La alcaldesa Presidenta del Ayuntamiento de Guitiriz dictó con fecha 21/07/2026 resolución de modificación de delegación de competencias de la Alcaldía en Concejales/las cuya parte dispositiva se transcribe a continuación

(...)

PRIMERO: Modificar la delegación de competencias de doña Paula Campo Barral otorgada mediante resolución de la alcaldía de fecha 26/06/2023, quedando la misma como se refleja de sucesivo: "Delegación del área de Coordinación de Gobierno y Régimen Interior."

SEGUNDO: El presente decreto entrará en vigor el día 1 de agosto de 2026, sin perjuicio de su preceptiva publicación en el Boletín Oficial de la Provincia. Asimismo, se notificará personalmente la designada, debiendo dar cuenta del mismo al Pleno Municipal en la primera sesión que celebre al amparo del preceptuado en el artículo 38 del Reglamento de Organización, funcionamiento y régimen jurídico de las Entidades Locales.

Guitiriz, 31 de julio de 2026.- La alcaldesa, Marisol Morandeira Morandeira.

R. 2110

LUGO*Anuncio*

El Excmo. Ayuntamiento Pleno, en sesión ordinaria celebrada el 30 de julio de 2026, acordó aprobar el expediente de APROBACION INICIAL DE ESTABLECIMIENTO DE PRECIO PUBLICO Y APROBACIÓN DE La ORDENANZA NUM. 407 REGULADORA DE Los PRECIOS PÚBLICOS POR La PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN El AUDITORIO MUNICIPAL HUYAN Los VIENTOS.

Los citados acuerdos iniciales estarán expuestos al público durante el plazo de treinta días mediante Edicto en el Tablero de Anuncios de la Corporación, y el expediente administrativo podrá ser examinado en las dependencias de Hacienda Local (Ronda de la Muralla 197, 2º andar) y en el portal en la transparencia de la dicha entidad, para que durante el mismo plazo los/las interesados/las puedan presentar las reclamaciones que estimen oportunas. Dicha exposición pública se anunciará en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo y en uno de los diarios de mayor difusión de la provincia, comenzando a contar el plazo a partir del día siguiente al de la última de estas dos publicaciones referidas; entendiéndose como definitivos los acuerdos provisionales, de no se presentar reclamaciones a aquellos durante lo dicho período.

El presente anuncio se publica a los efectos previstos en el artículo 49 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local.

Lugo, 31 de julio de 2026.- El secretario general del pleno, Pablo Portela Fernández, La teniente de alcaldesa delegada del área de Economía, Participación, Servicios al Vecindario y Bienestar Animal, Ilma. Sra. doña María del Mar Carballas Piñeiro.

R. 2134

PASTORIZA*Anuncio***APROBACIÓN INICIAL**

El Pleno del Ayuntamiento en sesión ordinaria celebrada el día 30 de julio de 2026 aprobó inicialmente la modificación de créditos núm. 2026.19, en la modalidad de crédito extraordinario núm.01

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 169.1, por remisión del 177.2, del Real decreto 2/2004, de 5 de marzo, por lo que se aprueba el texto refundido de la Ley reguladora de las haciendas locales, se somete el expediente a la exposición pública durante el plazo de quince días, contados desde el día siguiente al de la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, para que los interesados puedan examinar el expediente y presentar las reclamaciones que consideren oportunas. Si una vez transcurrido el dicho plazo no se presentan alegatos, se considerará aprobado definitivamente lo dicho acuerdo.

Pastoriza, 4 de agosto de 2026.- El alcalde-presidente, Darío Cabaneiro Santomé.

R. 2135

A PONTENOVA*Anuncio***APROBACIÓN INICIAL PRESUPUESTO 2026**

Aprobado inicialmente en sesión ordinaria del Pleno de este Ayuntamiento, celebrado en fecha 30 de julio de 2026, el Presupuesto General, Bases de Ejecución, y el plantel funcionario, laboral y eventual para el ejercicio económico 2026, con arreglo a lo previsto en el artículo 169 del Texto Refundido de la ley Reguladora de Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo y el artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se exponen al público el expediente y la documentación preceptiva por plazo de quince días desde la publicación de este anuncio, a los efectos de reclamaciones y alegatos.

Durante el dicho plazo podrá ser examinado por cualesquier interesado en las dependencias municipales para que se formulen los alegatos que se estimen pertinentes.

De conformidad con el acuerdo adoptado el Presupuesto se considerará definitivamente aprobado, si durante lo citado plazo no presenten reclamaciones.

A Pontenova, 31 de julio de 2026.- El alcalde-presidente, Darío Campos Conde.

R. 2111

QUIROGA*Anuncio*

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 23.4 de la Ley 7/1985 de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, en el artículo 61.3 de la Ley 5/97, de 22 de julio de Administración Local de Galicia, artículos 43 y 44 del Real Decreto 2568/86, de 28 de noviembre por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, y con el previsto en el artículo 51.1 del Código Civil, se publica que por la Alcaldía del Ayuntamiento de Quiroga, en fecha 30 de julio de 2026, si adoptó Resolución que dice: “Delegar en el concejal don Xosé Manuel Fernández Montes la celebración del matrimonio civil entre doña CCL y don PLV, el día 29 de agosto de 2026, en el Salón de Plenos del Ayuntamiento de Quiroga. Comunicar esta resolución al concejal delegado y proceder su publicación en el BOP de Lugo. Dar cuenta de esta delegación al Pleno en la primera sesión que se celebre”.

Quiroga, 31 de julio de 2026.- El alcalde, José Luis Rivera Castro.

R. 2112

*Anuncio***APROBACIÓN DEFINITIVA PRESUPUESTO GENERAL EJERCICIO 2026**

El Pleno de la Corporación, en sesión celebrada el 9 de julio de 2026, aprobó inicialmente el presupuesto general, bases de ejecución y anexos de personal para el ejercicio 2026. El presupuesto estuvo expuesto al público, previo anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia nº 158, de 13 de julio de 2026, y en el tablero de anuncios del ayuntamiento, por un plazo de quince días hábiles. Durante dicho plazo no se presentaron reclamaciones, por lo que se hace pública la elevación la definitiva de la aprobación, de conformidad con el dispuesto en el artículo 169.1 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, y se publica el contenido resumido por capítulos del presupuesto, tal y como dispone el artículo 169.3 del mismo texto legal y el artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril:

ESTADO DE GASTOS

Presupuesto de Gastos 2026		
Clasificación Económica	Importe	
Capítulo 1. Gastos de personal	2.007.882,58	34,91%
Capítulo 2. Compra de bienes corrientes y servicios	2.243.150,00	39,00%
Capítulo 3. Gastos financieros	58.000,00	1,01%
Capítulo 4. Transferencias corrientes	171.000,00	2,97%
Capítulo 5. Fondo de contingencia	25.000,00	0,43%
Total Gastos corrientes	4.505.032,58	78,33%
Capítulo 6. Inversiones reales	1.058.510,97	18,40%
Capítulo 7. Transferencias de capital	58.000,00	1,01%
Capítulo 9. Pasivos financieros	130.000,00	2,26%
Total Gastos de Capital	1.246.510,97	21,67%
Presupuesto de Gastos 2026	5.751.543,55	

ESTADO DE INGRESOS

Presupuesto de Ingresos 2026		
Económica	Importe	
Capítulo 1. Impuestos Directos	1.555.000,00	27,04%
Capítulo 2. Impuestos Indirectos	15.000,00	0,26%

Capítulo 3. Tasas y otros ingresos	695.000,00	12,08%
Capítulo 4. Transferencias corrientes	2.710.345,61	47,12%
Capítulo 5. Ingresos patrimoniales	8.500,00	0,15%
Total Ingresos corrientes	4.983.845,61	86,65%
Capítulo 7. Transferencias de Capital	767.697,94	13,35%
Capítulo 9. Pasivos financieros	0,00	0,00%
Total ingresos de Capital	767.697,94	13,35%
Presupuesto de Ingresos 2026	5.751.543,55	

En la misma sesión plenaria se aprobó también el anexo de personal de esta corporación, y se procede su publicación segundo lo preceptuado en el artículo 127 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril:

ANEXO DE PERSONAL - Personal funcionario

Denominación	Escala	Subescala	Grupo	Nivel CD	Situación
Secretaría	Habilitación Nacional	Secretaría-Intervención	A1 / A2	28	V
Técnica/el de Gestión (R.H.)	Administración General	Técnica/el Gestión (R.H.)	A2	26	V
Administrativo Admón. General	Administración General	Administrativa	C1	22	V (1)
Administrativo Admón. General	Administración General	Administrativa	C1	22	P
Administrativo Admón. General	Administración General	Administrativa	C1	22	I
Secretaría Dirección	Administración General	Administrativa	C1	22	P
Subalterno	Administración General	Subalterna	Y	13	V (2)
Policía Mpal.	Administración Especial	Servicio Especial	C1	22	P
Policía Mpal.	Administración Especial	Servicio Especial	C1	22	V (2)
Trabajadora Social	Administración Especial	Técnica	A2	26	P
Administrativo Admón. General	Administración Especial	Administrativa	C1	22	P
Director Museo	Administración Especial	Técnica	A1	28	P
Directora Casa Cultura	Administración Especial	Técnica	A2	26	P
Conserje Casa Cultura	Administración Especial	Subalterna	Y	13	V (1) (2)
Ingeniero Técnico Agrícola	Administración Especial	Técnica	A1/A2	28	P
Peón	Administración Especial	Subalterna	Y	13	P

P	Cubierta por funcionario en propiedad	Admón. General y otros sectores	12
V	Plazas vacantes	Policía Local	2
L	Cubierta por funcionario en prácticas	Servicios Sociales y dependencia	2

I	Cubierta por funcionario interino
CS	Comisión de Servicios en otra corporación

(1) Cubierta por personal laboral indefinido

(2) Plaza a amortizar

ANEXO DE PERSONAL - Personal laboral

Empleo	Nº efectivos	Tipo de contrato	Jornada
Grupo Emergencias Supramunicipales	6	5 fijos y 1 indefinido	Completa
Auxiliar Servicio Aguas	2	1 hizo y 1 indefinido	Completa
Conductor Servicio Recogida RSU	1	Indefinido	Completa
Electricista	1	Fijo	Completa
Peones Jardinería	2	1 hizo y 1 indefinido	Completa
Técnico Medio Ambiente	1	Fijo	Completa
Vigilancia medioambiental (aguas)	1	Fijo	Completa
Educadora familiar	1	Fijo	Completa
Animadora Socio Cultural (Auxiliar Centro de Día)	1	Indefinido	Completa
Animadora Socio Cultural (Auxiliar Centro de Día)	1	Fijo	Parcial
Abogada Centro Información a la Mujer	1	Fijo	Completa
Psicóloga Centro Información a la Mujer	1	Fijo	Completa
Servicios Centro Social (Limpieza y camarera)	2	1 hizo y 1 indefinido	Completa
Peón Servicios múltiples (Cafetería Centro Social)	1	Temporal	Completa
Conserje-Taxista Centro de Día	1	Fijo	Completa
Orientación Laboral	1	Fijo	Completa
Limpieza Colegio	1	Indefinido	Parcial
Conserje Colegio	1	Indefinido	Completa
Auxiliar Museos	1	Fijo	Completa
Conserje Casa Cultura	1	Fijo	Completa
Animador Socio Cultural (Casa Cultura)	1	Fijo	Completa
Auxiliar Deportes	1	Indefinido	Parcial
Peón Servicios múltiples (obras)	1	Indefinido	Completa
Operadoras Radio Televisión Quiroga	3	Fijos	Completa
Auxiliar Intervención-Tesorería	1	Fijo	Completa
Auxiliar Secretaría	1	Fijo	Completa

ANEXO DE PERSONAL - Personal interino

Empleo	Nº efectivos	Jornada
Jardines	1	Completa
Servicio aguas	1	Completa
Auxiliar Centro de Día	1	Completa
Trabajadora Social Centro de Día	1	Completa
Peón Servicios Múltiples	1	Completa
Conductor Vehículo RSU	1	Completa
Deportes	1	Completa
Atención Temprana	5	3 completa y 2 parcial
Turismo	1	Completa
Conserje	1	Completa
Auxiliar Administrativo	1	Completa

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 171.1 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, contra esta aprobación definitiva del presupuesto municipal se podrá interponer directamente recurso contencioso-administrativo ante la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, en el plazo de dos meses a partir de la publicación de este anuncio, sin perjuicio de que pueda interponerse cualquier otro que convenga.

Quiroga, 4 de agosto de 2026.- El alcalde, José Luis Rivera Castro.

R. 2136

RIBADEO*Anuncio*

Aprobado por Resolución de la Alcaldía-Presidencia de fecha 29 de julio de 2026 el Padrón para el cobro conjunto de las tasas por suministro de aguas, cosecha de basura y alcantarillas para el bimestre **MARZO – ABRIL 2026**, se exponen al público a efectos de examen y reclamaciones por plazo de 15 días hábiles, y queda abierto el plazo de cobro en vía voluntaria por plazo de 60 días a contar desde el día siguiente a la publicación de este anuncio en el B.O.P.

La falta de pago en el período voluntario señalado supondrá la exigencia del canon del agua y coeficiente de vertido directamente al contribuyente por la vía de apremio por la consellería competente en materia de hacienda de la Xunta de Galicia y, asimismo, la repercusión del canon del agua y coeficiente de vertido podrá ser objeto de reclamación económico-administrativa ante el órgano económico-administrativo de la Comunidad Autónoma de Galicia en el plazo de un mes desde que se entienda producida la notificación.

Esta obligación aparece en el artículo 49.7 de lo citado reglamento del canon del agua (Anexo del Decreto 136/2012)

Ribadeo, 29 de julio de 2026.- El alcalde, Daniel Vega Pérez.

R. 2113

SOBER*Anuncio*

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 23.4 de la Ley 7/1985 de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, en el artículo 61.3 de la Ley 5/97, de 22 de julio de Administración Local de Galicia, artículos 43 y 44 del Real Decreto 2.568/86, de 28 de noviembre por el que se aprueba el Reglamento de organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, y con el previsto en el artículo 51.1 del Código Civil, se publica que por la Alcaldía del Ayuntamiento de Sober, en fecha 29 de julio de 2026 adoptó Decreto que dice: Delegar en la concejala doña Raquel Arias Rodríguez la celebración del matrimonio civil entre don Jorge Armesto Rivas y doña María Pichin Rodríguez, la celebrar el día 22 de agosto de 2026, en el Salón de Plenos del

Ayuntamiento de Sober. Ordenar la publicación del presente acuerdo en el Boletín Oficial de la Provincia en cumplimiento de lo previsto en el artículo 44.2° del Real Decreto 2568/86 de 28 de noviembre.

Sober, 30 de julio de 2026.- El alcalde, Luis Fernández Guitián.

R. 2114

O VICEDO

Anuncio

Aprobadas las rectificaciones (RECT. V2026 – 01; RECT. V2026 - 02) del inventario de vías y caminos municipales pertenecientes a este municipio mediante acuerdo adoptado por el Pleno de la Corporación en la sesión ordinaria celebrada el día 29 de julio de 2026, se abre un período de exposición pública por plazo de veinte días hábiles, que se computarán a partir de la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo, para que cualquier interesado pueda examinar el expediente en la sede municipal y formular las reclamaciones y sugerencias que estime pertinentes.

Transcurrido lo citado plazo sin que si habían presentado reclamaciones, se entenderán aprobadas definitivamente las dichas rectificaciones.

O Vicedo , 31 de julio de 2026.- El alcalde, José Jesús Novo Martínez.

R. 2115

FUNDACIÓN MARTÍNEZ OTERO

Anuncio

SUBASTA DE 4 PROPIEDADES DE LANA FUNDACIÓN MARTÍNEZ OTERO

De conformidad con el acuerdo adoptado por la Junta de Patronato de la Fundación Martínez Otero, de fecha 03 de agosto de 2026, por medio de el presente anuncio se efectúa convocatoria de la subasta para la enajenación de 4 inmuebles en el término municipal de Barreiros.

1. Entidad adjudicadora:

- a) Organismo: Fundación Martínez Otero
- b) Dependencia que tramita el expediente: Junta de Patronato.
- c) Obtención de documentación e información:
 - Dependencia: Administración.
 - Domicilio: C/ Paco Maañón nº 12
 - Localidad y Código Postal: Foz. 27780
 - Teléfono: 982140028 – 669516370
 - Correo electrónico: administración@martinezotero.es

2. Objeto.

- a) Venta mediante subasta al alza de 3 parcelas rústicas y 1 inmueble urbano patrimonio de la Fundación Martínez Otero.

b) División de lotes:

Lote nº 1. "Cortiñas, Barreiros". Polígono 42 Parcela 70

27790 BARREIROS (Lugo)

Clase: RÚSTICO

Referencia Catastral: 27005*042000700000UJ

Superficie gráfica: 11.976 m²

Lote nº 2. "Cortiñas, Barreiros". Polígono 42 Parcela 71

27790 BARREIROS (Lugo)

Clase: RÚSTICO

Referencia Catastral: 27005*042000710000UE

Superficie gráfica: 7.320 m²

Lote nº 3. “Cortiñas, Barreiros”. Polígono 42 Parcela 67

27790 BARREIROS (Lugo)

Clase: RÚSTICO

Referencia Catastral: 27005*042000710000UE

Superficie gráfica: 875 m²

Lote nº 4. LG Pozomouro – San Cosme 6

27790 BARREIROS (Lugo)

Clase: URBANO

Uso principal: Residencial

Superficie construida: 60 m²

Cordero construcción: 1950

Referencia Catastral: C00600100PJ42A0001PG

Superficie gráfica: 30 m²

Tipo: Parcela construida sin división horizontal

3. Tramitación y Procedimiento.

a) Tramitación: ordinaria

b) Procedimiento: abierto.

c) Forma: Subasta al alza.

4. Precio de licitación al alza.

LOS 4 LOTES FORMAN UN CONJUNTO ÚNICO A SUBASTAR

PRECIO DE ÉL CONJUNTO: 124.000 €

5. Garantías:

Los interesados en acceder la lana subasta deberán depositar en el momento de la entrega de su oferta 300 € como tasa de participación. En el caso de ser aceptada su oferta le será descontada la dicha cantidad.

6. Presentación de ofertas:

a) Plazo: De él 07 al 13 de agosto de 2026.

b) Modalidad de presentación: Las ofertas se presentarán en sobre cerrado

c) Lugar de presentación: Administración Fundación Martínez Otero.

7. Mesa Adjudicadora de la Subasta:

Apertura de ofertas: Primeramente en sesión en lo pública se celebrará Mesa de Adjudicación para la apertura de los sobres con las ofertas económicas. Posteriormente la Mesa procederá a la adjudicación de las propiedades la oferta más alta entregada. En el caso de que ninguna oferta llegue a las cantidades mínimas establecidas el día en el se presenten ofertas por todos los inmuebles, la subasta se declarará “desierta” para la totalidad.

Mesa Adjudicadora:

Presidente: D. José Gonzalo Varela Alvariño (Presidente Fundación Martínez Otero)

Secretario: D. Marcos Fernández García (Secretario Fundación Martínez Otero)

Vocal 1: Dña. Beatriz Fernández Uría (Vocal Fundación Martínez Otero)

Vocal 2: D. Manuel Benito González Alonso. (Administrador Fundación M. El.)

Vocal 3: D. José Ramón García Yáñez. (Vocal Fundación Martínez Otero)

Cierra y lugar de la Subasta:

El 14 de agosto de 2026, a las 12:30 horas, en la sala de reuniones de la Fundación Martínez Otero.

El resultado de la subasta se hará público a partir del 15 de agosto de 2026.

(tablón de anuncios de el CPR Martínez Otero y página web “martinezotero.es”)

Previamente será comunicado la aquellos que presentaran ofertas, de manera individual por él secretario de lana Mesa Adjudicadora, y con lana entrega de copia de él acta de lana subasta celebrada.

8. Acceso la lana información:

Los interesados en participar en lana subasta podrán obtener información en lana administración de lana Fundación Martínez Otero y en lana dirección de correo electrónico administración@martinezotero.es asta él día que finaliza él plazo de presentación de ofertas.

Foz, 4 de agosto de 2026.- El presidente del Patronato de la Fundación Martínez Otero, D. José Gonzalo Varela Alvariño.

R. 2137

TRADUCIDO DE FORMA AUTOMÁTICA