



XUNTA DE GALICIA

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 27000645011992

Visto el texto del "Convenio Colectivo para el sector de Oficinas y Despachos de la provincia de Lugo", firmado el día 24 de septiembre de 2026 entre la representación empresarial y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, central sindical UGT (53,4%), y de conformidad con el dispuesto en el artículo 90, números 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 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, 16 de octubre de 2026.- La directora territorial, Carmen José López Rodríguez.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE OFICINAS Y DESPACHOS DE La PROVINCIA DE LUGO

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Ámbito personal

Se regirán por el presente Convenio la totalidad de las personas trabajadoras que, en la actualidad y en el sucesivo, presten servicios en las empresas reguladas por el ámbito funcional y ubicadas dentro del ámbito territorial.

Artículo 2. Ámbito funcional

El presente Convenio será de aplicación a todas las empresas cuya actividad principal o predominante se encuentre incluida en actividades de oficinas y despachos. A título meramente enunciativo y no excluyente, se citan como actividades incluidas dentro del sector de oficinas y despachos las comprendidas en la siguiente relación de CNAEs:

6910. Actividades jurídicas

6920. Actividades de contabilidad, teneduría de libros, auditoría y asesoría fiscal

7020. Otras actividades de consultoría de gestión empresarial

7330. Relaciones públicas y comunicación

7430. Actividades de traducción e interpretación

7491. Actividades de los agentes de patentes y de los servicios de marketing.

7499. Todas las demás actividades profesionales, científicas y técnicas n.c.o.p.

7810. Actividades de las agencias de colocación

8001. Servicios de investigación y seguridad privados

8210. Actividades administrativas y auxiliares de oficina

8230. Organización de convenciones y ferias de muestras

8240. Actividades de intermediación para servicios de apoyo a las empresas n.c.o.p.

8291. Actividades de las agencias de cobros y de las oficinas de crédito

8299. Otras actividades de apoyo a las empresas n.c.o.p.

9111. Actividades de bibliotecas

9112. Actividades de archivos

9411. Actividades de organizaciones empresariales y patronales

9412. Actividades de organizaciones profesionales

9420. Actividades sindicales

9491. Actividades de organizaciones religiosas

9492. Actividades de organizaciones políticas

9499. Otras actividades asociativas n.c.o.p.

Artículo 3. Ámbito territorial

Las normas del presente Convenio serán de aplicación en toda la provincia de Lugo.

Artículo 4. Ámbito temporal y vigencia

El presente Convenio, con independencia de su fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo, entrará en vigor el 1 de enero de 2012 y finalizará su vigencia el 31 de diciembre de 2028, lo eres con la excepción de aquellas materias para las que se regule otra vigencia diferente en el presente Convenio.

Artículo 5. Denuncia y prórroga

La denuncia del convenio se producirá automáticamente a la finalización de su vigencia.

Denunciado el convenio en la forma expresada, y hasta que no se logre un nuevo acuerdo, se mantendrá en vigor el contenido íntegro del presente Convenio en tanto en cuanto no se sustituya por otro nuevo.

No obstante lo anterior las partes firmantes, conscientes de la importancia para el sector de tener un convenio vigente y sin retrasos, asumen el compromiso de constituir la comisión negociadora del próximo convenio con anterioridad al final del año 2028.

Artículo 6. Compensación y absorción

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, por tanto, absorberán y compensarán en su conjunto las mejoras económicas que habían venido anteriormente satisfaciendo las empresas, bien sea por imperativo legal, convenio colectivo, etc. con la salvedad de las mejoras económicas pactadas como no compensables y absorbibles.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad

Tal y como se establece en el artículo 6, las condiciones establecidas en el presente Convenio y pactadas por las partes negociadoras del mismo forman un todo orgánico e indivisible. En consecuencia, no podrá pretenderse la aplicación de una o varias normas con olvido de las restantes, sino que, la todos los efectos, el presente Convenio se aplicará y se observará en su totalidad.

En el supuesto de que la Autoridad Laboral o Jurisdicción competente, en el ejercicio de sus facultades, declarara nulo total o parcialmente algún artículo, las partes firmantes quedan obligadas a reunirse dentro del plazo de los siete días siguientes a la notificación de la resolución administrativa o judicial al fin de acordar el que proceda en orden a la continuidad de la vigencia del Convenio.

En el caso de no reunirse las partes en el plazo indicado en el párrafo anterior, o cuando, no obstante reunirse, no habían alcanzado acuerdo en orden a la continuidad de la vigencia del Convenio en el plazo de un mes a contar desde la fecha de la primera reunión, si someterá la divergencia de manera inmediata a procedimiento de mediación en el AGA, pudiendo instar a la mediación cualquier de las partes firmantes del Convenio.

Durante el desarrollo de los mecanismos anteriores, queda vigente provisionalmente la totalidad de las cláusulas del Convenio, la excepción de la o de las anuladas.

Agotados los mecanismos anteriores sin alcanzarse acuerdo en orden a la continuidad de la vigencia del Convenio, quedará el presente Convenio invalidado en su totalidad, llevándose a cabo una nueva negociación.

Artículo 8. Legislación supletoria

Las normas contenidas en el presente Convenio regularán las relaciones entre las empresas y su personal y, en todo en el no previsto en el mismo, con carácter supletorio, si aplicará el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, así como las demás disposiciones de carácter general y legislación laboral vigente en cada momento.

CAPÍTULO II. COMISIÓN PARITARIA

Art. 9. Comisión Paritaria

1 En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85 del texto refundido del Estatuto de los trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes acuerdan establecer una comisión paritaria como órgano para la conciliación, interpretación y vigilancia del cumplimiento del vigente Convenio Colectivo con sede en Lugo, Pz. Santo Domingo, núm. 6-8, 2°.

Esta comisión estará formada por 3 representantes de la Asociación de Asesores y Gestores de la Provincia de Lugo y por 3 representantes de la central sindical UGT.

2 Son funciones específicas de la comisión paritaria las siguientes:

la) Conocimiento y resolución de cuantas cuestiones se deriven de la interpretación y/o aplicación del presente Convenio.

b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado y, muy especialmente, de las cláusulas obligacionales incluidas en este Convenio.

c) La facultad de mediación y/o conciliación previa de aquellas cuestiones que le sean sometidas de común acuerdo por las partes.

d) Elaborar, aprobar y firmar acuerdos en desarrollo de la aplicación de lo previsto en el presente Convenio.

y) La intervención, en los términos legalmente previstos, en los supuestos de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el artículo 82.3 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

y) El resto de las funciones que se encomienden a la comisión a lo largo del articulado de el presente Convenio, así como las previstas en la legalidad vigente.

3 La comisión paritaria podrá ser convocada por cualquier de las partes firmantes del Convenio, siendo suficiente para eso una comunicación escrita en la que se expresen los puntos a tratar en el orden del día, así como una propuesta de fecha, lugar y hora para la celebración de la reunión, comunicación que a otra parte deberá contestar en un plazo no superior a tres días. En todo caso la reunión de la comisión paritaria habrá de celebrarse en el plazo improrrogable de siete días a contar desde la recepción de la comunicación por la que se convoca.

La mayores, cualquier interesado/la podrá dirigir consultas o peticiones a la comisión paritaria, siempre que se enmarquen dentro de las funciones que esta tiene conferidas, canalizando la consulta o petición al bies de cualquier de las organizaciones que la integran, debiendo las partes ponerse de acuerdo sobre el lugar, fecha y hora de celebración de la reunión necesaria para atender la consulta o petición, y levantar acta de acuerdo o desacuerdo del resultado de tal reunión, en el plazo máximo de 15 días naturales a contar desde la fecha de la consulta o petición, salvo que los miembros de la comisión paritaria acuerden por unanimidad la necesidad de disponer de un mayor plazo de resolución por la complejidad del asunto a tratar, la necesidad de realizar consultas previas, el volumen de la documentación a revisar y similares.

4 Los acuerdos o resoluciones de la Comisión Paritaria requerirán los votos favorables de la mayoría simple de la cada una de las representaciones integrantes de la Comisión (mayoría de la parte empresarial y mayoría de la parte sindical).

5 En el supuesto de no alcanzarse acuerdo en el seno de la comisión, y de tratarse de un conflicto colectivo, las partes se obligan a someterse al procedimiento de mediación establecido en el acuerdo interprofesional gallego (AGA) sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo en los términos contemplados en el mismo.

6 Con independencia y sin perjuicio del anterior, en los supuestos de inaplicación previstos en el artículo 82.3 del vigente Estatuto de los Trabajadores, la comisión paritaria dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse a contar desde que la discrepancia le había ido planteada 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 términos referidos en el párrafo anterior.

CAPÍTULO III. TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 10. Jornada de trabajo

10.1 Para el período que va desde 1 de enero de 2012 a 31 de diciembre de 2026 la jornada de trabajo se regirá por las siguientes normas:

a) Jornada de invierno: 40 horas efectivas semanales en régimen de jornada partida o continuada.

b) Jornada de verano: 35 horas efectivas semanales en régimen de jornada intensiva o continuada. Este régimen de jornada se llevará a cabo desde el día 1 de julio hasta el día 30 de septiembre, ambos incluidos, salvo las asesorías contables y fiscales que podrán optar, en base a las obligaciones del calendario fiscal, por el período comprendido desde 20 de julio hasta 12 de octubre.

- c) La jornada de trabajo se distribuirá con carácter general de lunes a viernes, si bien las empresas podrán distribuir el trabajo de lunes a sábados en los períodos de mayor actividad o de acumulación de tareas, como es el caso de los períodos de obligación de presentación de declaraciones fiscales trimestrales, de presentación de impuestos, de presentación de cuentas, cierre de plazo de subvenciones y similares.
- d) En las empresas en las que se presten servicios en régimen de jornada partida, si trabajará con carácter general los viernes en jornada intensiva o continuada por las mañanas, excepto en los períodos de mayor actividad o de acumulación de tareas a los que se hace referencia en el párrafo anterior.
- e) Los días 24 y 31 de diciembre y la tarde de 5 de enero se considerarán con carácter general como días no laborables. En caso de que el personal tenga que prestar servicios en las fechas señaladas por razones organizacionales o de necesidad de atención o asistencia al público, las empresas tendrán que sustituir el descanso en las fechas señaladas por otro tiempo de descanso equivalente.
- f) Se estima, a los efectos de la reducción de la jornada que se pacta en el apartado siguiente, que la jornada regulada en este apartado tiene equivalencia la jornada anual de 1.722 horas de trabajo efectivo.

10.2 Desde 1 de enero de 2027 la jornada de trabajo la jornada de trabajo se regirá por las siguientes normas:

- a) La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de 38,5 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual en régimen de jornada partida o continuada sin que jornada anual pueda superar las 1.736 horas efectivas de trabajo.
- b) Sin perjuicio del anterior, se establece jornada de verano la razón de 35 horas efectivas semanales de trabajo en régimen de jornada intensiva o continuada. Este régimen de jornada se llevará a cabo desde el día 1 de julio hasta el día 30 de septiembre, ambos dos incluidos, excepto las asesorías contables y fiscales que podrán optar, en base a las obligaciones del calendario fiscal, por el período comprendido desde 20 de julio hasta 12 de octubre.
- c) La jornada de trabajo se distribuirá con carácter general de lunes a viernes, si bien las empresas podrán distribuir el trabajo de lunes a sábados en los períodos de mayor actividad o de acumulación de tareas, como es el caso de los períodos de obligación de presentación de declaraciones fiscales trimestrales, de presentación de impuestos, de presentación de cuentas, cierre de plazo de subvenciones y similares.
- d) En las empresas en las que se presten servicios en régimen de jornada partida, si trabajará con carácter general los viernes en jornada intensiva o continuada por las mañanas, excepto en los períodos de mayor actividad o de acumulación de tareas a los que se hace referencia en el párrafo anterior.
- e) Los días 24 y 31 de diciembre y la tarde de 5 de enero se considerarán con carácter general como días no laborables. En caso de que el personal tenga que prestar servicios en las fechas señaladas por razones organizacionales o de necesidad de atención o asistencia al público, las empresas tendrán que sustituir el descanso en las fechas señaladas por otro tiempo de descanso equivalente.
- f) Habida cuenta de las especiales características organizacionales del sector, con una creciente implantación de modalidades de trabajo a distancia, teletrabajo y prestación de servicios mediante herramientas electrónicas, se entiende que la flexibilidad laboral es una herramienta adecuada de conciliación de la vida laboral y personal de la persona trabajadora por lo que las empresas y las personas trabajadora podrán aplicar adaptaciones del horario (prestación de servicios en cualquier de los días de la semana; flexibilidad horaria; modificación de la duración de las jornadas según necesidades del trabajo; etc.), del lugar de trabajo (con modalidades de trabajo a distancia, teletrabajo, combinación del trabajo presencial con estas modalidades) y/o de la forma de organizar el mismo, esto sin perjuicio del cumplimiento de la jornada laboral pactada y de los límites legales en materia de jornada y descansos. En ningún caso la aplicación de estas herramientas de flexibilización podrá suponer la realización de jornada ordinaria con superación de la jornada máxima establecida en el presente Convenio.

Artículo 11. Permisos retribuidos

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 (accidente o enfermedad grave de familiares o convivientes ; hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización de familiares o convivientes ; fallecimiento de familiares; traslado de domicilio; etc.) las personas trabajadoras sujetas al presente Convenio, avisando con la suficiente antelación y posterior justificación, tendrán derecho a partir de la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo, a los siguientes permisos retribuidos y no recuperables:

- a) Matrimonio de ascendentes, descendentes y colaterales hasta el tercero grado de consanguinidad o afinidad: el día de celebración de la ceremonia.
- b) Fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho, parientes de primero grado por consanguinidad o afinidad y hermanos: 4 días, que se ampliarán a 5 días en caso de que el fallecimiento ocurriera en provincia distinta a la del centro de trabajo.
- c) Fallecimiento de tíos: 1 día, que se ampliará a 2 días en caso de que el fallecimiento ocurriera en provincia distinta a la del centro de trabajo.

- d) Realización de exámenes en centros oficiales: el tiempo necesario.
- e) Traslado de domicilio habitual: 2 días.
- f) Asistencia la consulta del médico de cabecera de la Seguridad Social y asistencia la consulta médica de especialista de la Seguridad Social: por el tiempo necesario, en ambos dos casos siempre que el horario de consulta coincida con el horario de trabajo y que obliga de presentar la persona trabajadora el correspondiente volante justificativo.
- g) Acompañamiento la consulta del médico de cabecera de la Seguridad Social y asistencia la consulta médica de especialista de la Seguridad Social de hijos hasta los 15 años de edad y ascendentes mayores de 65 años y dependientes: el tiempo necesario. A los efectos de este Convenio se entenderá por personas dependientes aquellas respecto de las cuáles la persona trabajadora acredite documentalmente, mediante resolución judicial, instrumento notarial o resolución administrativa competente, su condición de representante legal, tutor/a o persona con funciones de guardia, custodia o cuidado efectivo. En todo caso se generará derecho a esta licencia siempre que el horario de consulta coincida con el horario de trabajo y que obliga de presentar la persona trabajadora el correspondiente volante justificativo.
- h) En licencia por hospitalización del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella: sin perjuicio de que lo disfrute de la licencia habrá de solicitarse durante la vigencia del hecho causante, se contempla el derecho de la persona trabajadora a hacer uso del permiso dentro del plazo de quince (15) días naturales a contar desde la fecha de la solicitud, pudiendo hacerse uso del mismo de manera continuada o interrumpida, siempre que el permiso se destine a la atención y cuidado de la persona que genera el derecho.
- i) En licencia por fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad en supuestos nos que el fallecimiento había tenido lugar había sido de la provincia donde radique el centro de trabajo: ampliación de la licencia a 5 días.
- j) Asuntos propios: hasta un máximo de tres días anuales no acumulables a vacaciones y festivos, debiendo solicitarse con antelación mínima de 2 días laborables.

A los efectos previstos en el presente artículo, las referencias hechas al cónyuge se entenderán hechas a la pareja de hecho que conviva que persona trabajadora siempre que esté debidamente inscrita en el registro de parejas de hecho del ayuntamiento correspondiente.

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 o en el presente Convenio, las licencias comenzarán a disfrutarse la partir del primero día hábil la contar desde el hecho causante.

Artículo 12. Vacaciones

Para el período que va desde 1 de enero de 2012 a 31 de diciembre de 2026 el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a lo disfrute de un período de vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales de duración que se disfrutarán preferentemente en los meses de verano de acuerdo con las necesidades de la empresa. La fecha de comienzo de las vacaciones se hará coincidir con un lunes laborable, salvo cuando se trata de un mes natural.

Desde 1 de enero de 2027 el período de vacaciones anuales retribuidas será de veinte dos días laborables computados de lunes a viernes, que se disfrutarán preferentemente en los meses de verano de acuerdo con las necesidades de la empresa.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa de acuerdo con el sistema que se había establecido en la misma, después de consulta y negociación con la representación legal de las personas trabajadoras o, en defecto de esta última, con la persona o personas trabajadoras designadas por el personal a tal fin. Desde la anualidad 2027 el calendario de vacaciones habrá de quedar fijado dentro del primero trimestre del año.

Para el caso de coincidencia del período de vacaciones con períodos de suspensión del contrato de trabajo, la persona trabajadora tendrá derecho a lo disfrute de vacaciones en fechas distintas en los términos previstos en el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 13. Horas extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que se realicen sobre la duración de la jornada máxima ordinaria de trabajo regulada en el presente Convenio.

La partir de la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo, la realización de horas extraordinarias será compensada, la elección de la empresa, bien por tiempo de descanso retribuido con equivalencia 1 hora extra= 1 hora y 45 minutos de descanso, bien por abono con incremento del 75% sobre el valor de la hora ordinaria de trabajo.

CAPÍTULO V. PERCEPCIONES ECONÓMICAS

Art. 14. Salario base

Incremento salarial

1. Se acuerda la actualización de las tablas salariales del presente Convenio para el período que va desde 1 de enero de 2012 a 31 de diciembre de 2025 en un 24,5% sobre la tabla salarial revisada del año 2011, el que ven a suponer una actualización media anual de un 1,75%. Los salarios actualizados para el período 2012-2025, que no tendrán efectos retroactivos a salvo lo pactado en el presente artículo para la prima de convenio, se recogen en la tabla salarial adjunta como Anexo I
2. Se acuerda para la anualidad 2026 un incremento salarial mínimo de un 10% sobre la tabla actualizada conforme a lo dispuesto en el apartado anterior o, en su caso, el incremento necesario para alcanzar un diferencial de al menos de 1.000€ anuales por arriba del SMI/SMI. Dichos incrementos, que se reflejan en la tabla salarial adjunta como Anexo II, tendrán vigencia desde el mes siguiente a la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo hasta 31 de diciembre de 2026, lo es sin perjuicio de lo establecido en el presente artículo para la prima de demora.
3. Los salarios para cada grupo y nivel salarial en la anualidad 2027 serán los recogidos en la tabla salarial adjunta como Anexo III, con vigencia desde 1 de enero a 31 de diciembre de 2027, resultado de:
 - o La integración del plus de transporte en el salario base, según se regula en el artículo 18.
 - o La modificación de la distribución del salario anual la 14 pagas, según se regula en los artículos 15 y 17.
 - o La adaptación de las antiguas categorías profesionales a los nuevos grupos y niveles salariales regulados en el Capítulo VII.
 - o La aplicación de incremento salarial del 3% sobre los salarios de 2026.
4. Los salarios para cada grupo y nivel salarial en la anualidad 2028 serán los recogidos en la tabla salarial adjunta como Anexo IV, con vigencia desde 1 de enero a 31 de diciembre de 2028, resultado de la aplicación de incremento salarial del 3% sobre los salarios de 2027.

Prima de convenio

Con independencia y sin perjuicio de lo establecido en el presente artículo, se pacta una prima de convenio que afectará a todo el personal de alta en la empresa con antigüedad mínima de 1 de enero de 2025 y contrato a tiempo completo -en el caso de prestación de servicios a tiempo parcial se calculará a parte proporcional- por los siguientes importes:

- o Con 15 o más años de antigüedad en la empresa: 1.500€
- o Con 8 o más años de antigüedad en la empresa y hasta 15: 1.000€
- o Con menos de 8 años de antigüedad en la empresa: 500€

Se excluye la percepción de la prima de convenio para el caso de haberse percibido en el período 2012-2025 salario superior, en los importes de la prima ya relacionados, al salario fijado en el convenio para anualidad 2011, esto teniendo en cuenta los conceptos salariales del convenio, el concepto *la cuenta convenio*, el concepto complemento SMI o cualquier otro concepto absorbible y compensable.

Esta prima de convenio tendrá carácter no consolidable, por lo que no formará parte de futuros incrementos o negociaciones, abonándose en un único pago, junto con el resto de haber de la nómina, dentro de los tres meses siguientes a la publicación del presente convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo. Para el caso de empresas con más de seis personas trabajadoras el pago de la prima de convenio se llevará a cabo dentro de los 6 meses siguientes a la publicación del presente convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo.

Prima de demora en la firma del convenio

En atención a la demora que tuvo lugar en la firma de las tablas salariales del año 2026, reconociera a favor del personal de alta en la empresa con contrato a tiempo completo desde 1 de enero de 2026-en el caso de prestación de servicios a tiempo parcial o con posterioridad a 1 de enero se calculará a parte proporcional- una prima de demora en la firma del convenio por imponerte de 600€.

Se excluye la percepción de la prima de demora para el caso de haberse percibido en la anualidad 2026 salario superior, en el importe de la prima, al salario fijado a resultados de la actualización de las tablas salariales del Convenio para el período 2012-2025, esto teniendo en cuenta los conceptos salariales del convenio, el concepto *la cuenta convenio*, el concepto complemento SMI o cualquier otro concepto absorbible y compensable.

Esta prima de demora tendrá carácter no consolidable, por lo que no formará parte de futuros incrementos o negociaciones, abonándose en un único pago, junto con el resto de haber de la nómina, dentro de los tres meses siguientes a la publicación del presente convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo. Para el caso de empresas con más de seis personas trabajadoras el pago de la prima de demora se llevará a cabo dentro de los 6 meses siguientes a la publicación del presente convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo.

Artículo 15. Remuneración anual

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores, se detalla en las tablas salariales anexas los salarios en cómputo anual para jornada completa para cada anualidad de vigencia del Convenio.

Para el período que va desde 1 de enero de 2012 a 31 de diciembre de 2026, los salarios en cómputo anual son el resultado de tener en cuenta el salario base por doce mensualidades, el plus de transporte por once mensualidades y cuatro pagas extraordinarias (marzo o beneficios; julio, septiembre; y diciembre).

Desde 1 de enero de 2027, los salarios en cómputo anual son el resultado de tener en cuenta el salario base por doce mensualidades y dos pagas extraordinarias (julio y diciembre), esto de conformidad con el establecido en los artículos 17 y 18 del presente Convenio.

Artículo 16. Antigüedad

Se establece un complemento de antigüedad para todas las categorías consistente en trienios por imponerte del 6% del salario base, a devengar desde el día primero del mes en el sí que cumpla el trienio, sin que los incrementos por antigüedad puedan suponer, en ningún caso, más del 60%.

No obstante lo anterior, y con la finalidad de alcanzar una actualización de los salarios del Convenio tras muchos años de retraso en la negociación, la actualización/incremento de las tablas salariales acordada para el período 2012-2026 no se tendrán en cuenta para el cálculo de la antigüedad devengada hasta 31 de diciembre de 2026. Segundo lo señalado, los trienios devengados hasta 31 de diciembre de 2026 se calcularán sobre el salario base de las tablas salariales vigentes en la anualidad 2011.

La partir de 31 de diciembre de 2026 se suprime en el ámbito de aplicación del presente Convenio el concepto económico de antigüedad, manteniéndose, como complemento *ad personam* denominado "plus ex antigüedad", las cuantías correspondientes al concepto económico de antigüedad por años de servicio en la empresa la 31/12/2026 con tope de 30 anualidades. Al fin de calcular el importe correspondiente al plus ex antigüedad mensual de cada persona trabajadora (y toda vez que el salario anual se pasa a distribuir en 14 pagas en lugar de 16 pagas) se tendrá en cuenta el resultado de dividir entre 14 el complemento de antigüedad devengado la 31 de diciembre de 2026 por 16 mensualidades.

El importe así calculado del plus ex antigüedad será no compensable, no absorbible y no revalorizable.

Al fin de facilitar el cálculo anterior, se aporta al presente Convenio tabla de plus ex antigüedad calculado conforme al presente artículo que se aúna como Anexo V.

Artículo 17. Pagas extraordinarias

1. Para el período que va desde 1 de enero de 2012 a 31 de diciembre de 2026 las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio percibirán cuatro pagas extraordinarias cada año cuyo imponerte será de una mensualidad de salario base más antigüedad a percibir en el mes de marzo (paga de participación en beneficios), en el mes de julio, en el mes de septiembre y en el mes de diciembre.
2. Desde 1 de enero de 2027 las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio percibirán dos pagas extraordinarias cada año cuyo imponerte será de una mensualidad de salario base más, en su caso, plus ex antigüedad, la percibir en el mes de julio y en el mes de diciembre.

Con carácter general el período de devengo de las pagas extraordinarias de julio y diciembre será semestral, devengándose la paga de julio en el período comprendido entre el 1 de enero y el 30 de junio de cada anualidad y la paga de diciembre en el período comprendido entre el 1 de julio y el 31 de diciembre de cada anualidad. No obstante, las personas trabajadoras que ya habían estado de alta en la empresa la 1 de enero de 2027 y a las que se le venga aplicando devengo anual de las pagas extraordinarias mantendrán dicho devengo salvo acuerdo en contrario con la empresa.

3. Al fin de hacer efectivo el cambio de distribución de salario pactado con la reducción del número de pagas extraordinarias, dejara expresa constancia de que dicto cambio de distribución no supondrá minoración salarial alguna, pasando el importe de las antiguas paga extraordinarias de marzo y septiembre a integrarse en el salario base mensual y, en su caso, en el plus ex antigüedad.
4. La persona que ingrese o cese en la empresa durante el transcurso del año percibirá las pagas extraordinarias en proporción al tiempo trabajado según las reglas de devengo establecidas en el apartado 2.
5. Las personas trabajadores que habían venido percibiendo en las empresas en concepto de paga extraordinaria el importe correspondiente a una mensualidad de su salario real seguirán excepcionalmente con las mismas condiciones por tener carácter más beneficioso.
6. Las pagas extraordinarias podrán prorratearse a lo largo del año la decisión de las empresas.

Artículo 18. Plus transporte

Para el período que va desde 1 de enero de 2012 al mes de publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo se establece, para todas las categorías profesionales, un plus de transporte por mes efectivamente trabajado en cuantía de 47,30 euros/mes, abonándose por dicho concepto la cuantía de 64,78

euros/mes desde el mes siguiente a la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo.

La partir de 31 de diciembre de 2026 se suprime en el ámbito de aplicación del presente Convenio el concepto económico de plus de transporte, pasando a integrarse a su importe en el salario base. De este modo, en la tabla salarial de 2027 que se adjunta al presente Convenio como Anexo III se integra, con carácter previo a la aplicación del incremento salarial pactado para esta anualidad, el importe anual 2026 del plus de transporte entre 14 mensualidades ($64,78\text{€} \times 11 \text{ mensualidades} = 712,58\text{€} / 14 \text{ mensualidades} = 50,90\text{€}$).

Artículo 19. Conceptos extrasalariales: dietas y gastos de locomoción o kilometraje

1. Toda persona trabajadora con pleno derecho la dieta por tener que efectuar salidas con motivo del trabajo había sido del ayuntamiento en el que radique su centro de trabajo percibirá, la elección de la empresa y previa comunicación a la persona trabajadora del sistema a seguir, o bien gastos a justificar, o bien dieta completa por imponerte de 60€ y media dieta (almorzar o cena) por imponerte de 15€.

La partir de la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo el importe de la dieta completa será de 80 euros y el importe de la media dieta (almorzar o cena) será de 18 euros.

Se entenderá que hay lugar a la generación de media dieta cuando la persona trabajadora había tenido que almorzar había sido de su domicilio por salida había sido del ayuntamiento con retorno después de las 15.00 horas o cuando la persona trabajadora había tenido que cenar había sido de su domicilio por salida había sido del ayuntamiento con retorno después de las 22.00 horas.

2. Las personas trabajadoras que por necesidades del servicio habían tenido que desplazarse había sido del lugar donde radique su centro de trabajo empleando su vehículo particular percibirán en concepto de kilometraje la cantidad de 0,26€ kilómetro la partir de la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo.

El importe del kilometraje a lo largo de la vigencia del presente Convenio se actualizará automáticamente al límite máximo establecido como exento de retención y tributación y exento de cotización conforme a la normativa vigente.

CAPÍTULO VI. CONTRATACIÓN

Artículo 20. Contratación

La contratación de las personas trabajadoras en el ámbito de aplicación del presente Convenio se ajustará a las normas legales vigentes en cada momento, debiendo constar por escrito los contratos de trabajo siempre que así lo exija una disposición legal y, en todo caso, cuando se formalicen contratos temporales o de duración determinada, contratos fijos discontinuos y contratos a tiempo parcial, sean de duración indefinida o temporal. Del mismo modo, se formalizarán por escrito las comunicaciones de prolongación o ampliación de los contratos de duración determinada y los pactos de horas complementarias.

Se hará constar en el contrato de trabajo el contenido general de las condiciones que se pacten. En todo caso considerara contenido mínimo del contrato de trabajo formalizado por escrito lo siguiente: la identificación de las partes contratantes; centro de trabajo; grupo o nivel o categoría profesional de la persona trabajadora; duración del contrato; jornada de trabajo; duración de las vacaciones; retribución pactada; y la expresión del convenio colectivo de aplicación.

Las personas trabajadoras contratadas por tiempo determinado y/o tiempo parcial tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que las demás personas trabajadoras, salvo las limitaciones y reducciones que se deriven de la naturaleza y duración del contrato de trabajo y/o de la jornada laboral pactada.

Artículo 21. Tasa de estabilidad en el empleo

Con el fin de alcanzar una mayor estabilidad laboral, las partes firmantes se comprometen a promover la contratación permanente, estableciéndose una plantilla mínima permanente del 60% en empresas de más de 10 personas trabajadoras y del 70% en empresas con más de 30 personas trabajadoras.

Para el cálculo de la plantilla permanente de las empresas, si tomará como referencia el promedio de la contratación de los últimos 24 meses sin computar los contratos formativos, los contratos de relevo ni aquellos celebrados para la cobertura de situaciones de incapacidad temporal, nacimiento (parto y cuidado del menor) o excedencias.

Las disposiciones de este artículo no de aplicarán a las empresas de nueva creación ni a aquellas que incrementen significativamente su plantilla total durante la vigencia del Convenio, entendiéndose por incremento significativo aquel que suponga aumento del número de personas trabajadoras en la lo menos un 30%.

Las empresas exentas conforme a lo dispuesto en el párrafo anterior dispondrán de un plazo de dos años para cumplir con la plantilla mínima permanente. Transcurridos tres años desde la creación de la empresa o desde el incremento significativo de la plantilla, dichas empresas habrán de cumplir con la plantilla mínima permanente, tomando como referencia el promedio de la plantilla permanente de los últimos 12 meses.

Artículo 22. Período de prueba

Hasta 31 de diciembre de 2026 el ingreso de las personas trabajadoras en la empresa se entenderá realizado a título de prueba siempre que se concierte período de prueba por escrito entre la empresa y la persona trabajadora con sujeción a lo dispuesto en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

Desde 1 de enero de 2027 el ingreso de las personas trabajadoras en la empresa se entenderá realizado a título de prueba siempre que se concierte período de prueba por escrito entre la empresa y la persona trabajadora con sujeción a la siguiente duración máxima:

Grupos I (Dirección y responsabilidad organizacional): 6 meses

Grupo II (Personal técnico y de gestión especializada): 4 meses

Grupo III (Personal auxiliar): 2 meses

No obstante lo anterior, en el caso de contratos de duración determinada o temporales no se podrán concertar períodos de prueba que superen el 70% de la duración inicial del contrato de trabajo.

Salvo que la empresa y la persona trabajadora formalicen pacto en contrario, las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guardia con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género y cualquier otra causa de suspensión que afecte a la persona trabajadora durante el período de prueba interrumpen el cómputo del mismo.

Durante el período de prueba pactado tanto la empresa como la persona trabajadora podrán resolver unilateralmente el contrato de trabajo sin previo aviso ni indemnización y sin necesidad de alegar causa, pudiendo tener lugar tal resolución durante el período de prueba incluso cuando concorra una situación de suspensión del contrato, siempre que la decisión no esté relacionada con dicha situación ni constituya discriminación.

Una vez concluido el período de prueba pactado sin que se haya producido la resolución, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad de la persona trabajadora en la empresa.

Durante el período de prueba la empresa podrá someter a la persona trabajadora que ingresó en la empresa a título de prueba a las verificaciones teóricas, prácticas y psicotécnicas que se consideren convenientes, siempre que estén ajustadas al puesto de trabajo que se vaya a desempeñar, para comprobar su grado de profesionalidad y conocimientos.

Artículo 23. Preaviso para lo cese

Hasta 31 de diciembre de 2026 la persona trabajadora que desee cesar voluntariamente en el servicio a la empresa vendrá obligada a ponerlo en conocimiento de la empresa por escrito, un plazo de preaviso de un mes para las personas trabajadoras que categoría de licenciados y diplomados universitarios y de quince días para el resto de personas trabajadoras.

Desde 1 de enero de 2027 la persona trabajadora que desee cesar voluntariamente en el servicio a la empresa, y siempre que ya había finalizado el período de prueba establecido, en su caso, en el contrato de trabajo, vendrá obligada a ponerlo en conocimiento de la empresa por escrito cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

Grupos I (Dirección y responsabilidad organizacional): 2 meses

Grupo II (Personal técnico y de gestión especializada): 1 mes

Grupo III (Personal auxiliar): 15 días

El incumplimiento por parte de la persona trabajadora de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación de salarios o de cualquier cantidad pendiente de abono a la persona trabajadora el importe del salario, incluido el prorrateo de las pagas extraordinarias, de un día por cada día de retraso en lo preaviso.

Artículo 24. Modalidades de contratación

El ingreso en la empresa del personal afectado por el presente Convenio podrá tener lugar al medio de cualquier de las modalidades contractuales previstas en la legislación laboral vigente en cada momento siendo necesaria en todo caso para la formalización de contratos temporales o de duración determinada la concurrencia de causa justificativa de temporalidad en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, expresándose la misma en el contrato de trabajo, comprometiéndose las partes firmantes a promover la transformación en indefinidos de contratos formativos y temporales siempre que las necesidades organizacionales de la empresa lo posibiliten.

Contrato a tiempo parcial:

De conformidad con lo previsto en el artículo 18 las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que las demás personas trabajadoras de plantilla, salvo las limitaciones y reducciones que se deriven de la jornada laboral pactada, pudiendo empresa y persona trabajadora acordar la realización de horas complementarias con límite del 50% de las horas ordinarias resultantes del contrato a tiempo parcial formalizado.

Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios:

Este contrato formativo podrá concertarse con las personas trabajadoras que estén en posesión de titulación universitaria o título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, acordándose expresamente la posibilidad de formalizarse el contrato por un período máximo de un año conforme a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, pudiendo pactarse una única prórroga en caso de que el contrato si hubiera concertado por un período inferior. El período de prueba de las personas trabajadoras que ingresen en la empresa bajo esta modalidad contractual en lo podrá superar los dos meses.

La retribución para las personas trabajadoras contratadas bajo esta modalidad será de él 80% de la retribución establecida en el presente Convenio para el puesto/nivel correspondiente a las funciones desempeñadas en proporción al tiempo de trabajo efectivo, sin que en ningún caso la retribución así calculada pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, igualmente en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Contrato de circunstancias de la producción:

Conforme a lo previsto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, la duración máxima de este contrato será de 12 meses. En el caso de concertarse por plazo inferior la 12 meses, podrá ser prorrogado, por una única vez, hasta el límite máximo mediante acuerdo entre las partes.

Contratos formalizados con anterioridad a la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo:

Los contratos de trabajo formalizados con anterioridad a la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo seguirán a regirse por las normas previstas en la anterior edición del Convenio y por la normativa vigente al tiempo de su formalización. No obstante, los contratos temporales formalizados con duración inferior a la duración máxima establecida en el presente artículo podrán prorrogarse hasta alcanzar la duración máxima establecida en el mismo.

Artículo 25. Empresas de Trabajo Temporal -ETTs-

Las empresas afectadas por este Convenio, al contratar los servicios de personas trabajadoras de empresas de trabajo temporal (ETT), deberán garantizar al personal puesto a su disposición las condiciones económicas y sociales establecidas en el Convenio.

En cualquier caso, el uso de contratos de colocación de personas trabajadoras de empresas de trabajo temporal (ETT) si limitará a la realización de tareas especiales no habituales en la actividad normal de la empresa; a la cobertura de imprevistos como incapacidad temporal, vacaciones o bajas; y a la satisfacción de necesidades temporales de personal conforme a lo previsto en la legislación vigente.

CAPÍTULO VII. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 26. Aspectos básicos de la clasificación profesional

La partir de 1 de enero de 2027 el contenido de la prestación laboral y la adscripción inicial a un grupo profesional y nivel será pactado entre la empresa y la persona trabajadora de acuerdo con las siguientes normas:

1. La clasificación profesional se realiza en grupos profesionales y niveles conforme las tareas y funciones básicas más representativas que desarrolle la persona trabajadora, garantizándose un acceso al trabajo sin perjuicio de género en el que se valore únicamente la competencia profesional y las funciones realizadas dentro de la empresa.

Conforme la anterior, la posesión por parte de una persona trabajadora de alguna o todas las competencias representativas de un grupo profesional/nivel no implica su adscripción al mismo, si no que su clasificación profesional vendrá determinada por la exigencia y efectivo ejercicio, de forma significativa, de las tareas y funciones propias del grupo profesional/nivel.

2. La pertenencia a un grupo profesional capacitará para lo desempeño de todas las tareas y cometidos que les son propios, así como de las tareas suplementarias y/o auxiliares precisas que integran el proceso completo del que forman parte, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de las titulaciones específicas y de los demás requisitos de carácter profesional.

3. Los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores son:

Formación: si tendrá en cuenta el conjunto de conocimientos, experiencia y habilidad requeridos para lo desempeño del puesto de trabajo, considerándose al efecto la titulación (en su caso, nivel inicial mínimo de conocimientos teóricos que tiene que tener una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente un puesto de trabajo tras los períodos de práctica y/o adaptación necesarios); la especialización (exigencia de conocimientos especializados y/o complementarios a la formación inicial); y experiencia (haber aplicado conocimientos teóricos en un entorno laboral real con adquisición de habilidad práctica para lo desempeño de él puesto de trabajo, esto es, obtención de un rendimiento suficiente en calidad y cantidad).

Iniciativa y autonomía: si tendrá en cuenta el grado de seguimiento de directrices y el grado de dependencia jerárquica en la ejecución de tareas o funciones.

Responsabilidad: si tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

Mando: si tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación, y el ejercicio de mando, sobre otro personal.

Complejidad: si tendrá en cuenta el grado de dificultad, diversidad y responsabilidad técnica de las tareas o funciones.

4. Cualquier persona en función del puesto de trabajo que desarrolle conforme a los criterios anteriores estará encuadrada en un grupo profesional/nivel de los establecidos en el presente capítulo, circunstancias que definirán su posición en el esquema organizacional y retributivo de la empresa.
5. En todo caso la organización del trabajo corresponde a la empresa, que podrá distribuir las funciones dentro del grupo profesional atendiendo a criterios de eficiencia, productividad y calidad del servicio.

Artículo 27. Grupos Profesionales

GRUPO I. DIRECCIÓN Y RESPONSABILIDAD ORGANIZACIONAL

Comprende los puestos de trabajo de las personas trabajadoras que asumen dentro del organigrama de la empresa competencias y responsabilidades de dirección, decisión y mando.

Atendiendo el mayor nivel de responsabilidades en la dirección, decisión y mando de la empresa se distinguen dos niveles:

Grupo I. Nivel 1. Personal Directivo

Si encuadran en este nivel las personas trabajadoras que, actuando bajo la dependencia directa del titular de la empresa o de sus órganos de administración, asumen con el máximo nivel de iniciativa, autonomía, responsabilidad y mando la dirección de la empresa y la toma de decisiones estratégicas.

Dado que se integran en el nivel relaciones laborales basadas en una especial relación de confianza y lealtad con el empleador que constituye el principal factor de pertenencia al mismo, no se hace estrictamente necesario un perfil académico concreto, si bien se parte de la cobertura habitual de puestos de trabajo del nivel con la exigencia/recomendación de perfil académico de titulación universitaria de grado superior (licenciatura o grado) y/o postgrado y especialización y/o experiencia práctica en dirección de empresas y/o como mando intermedio. Son funciones propias del grupo profesional la dirección, planificación y control de la actividad empresarial.

Si incluyen en este nivel puestos de trabajo tales como Director/a General, Director/a Gerente, Gerente y similares.

Grupo I. Nivel 2. Mandos Intermedios

Si encuadran en este nivel las personas trabajadoras que, actuando bajo la dependencia directa de la dirección de la empresa, ostentan, con alto grado de iniciativa y autonomía, la responsabilidad en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, asumiendo en su área o áreas de responsabilidad la realización de la estrategia corporativa en las acciones operativas diarias, gestionando equipos, optimizando recursos, proponiendo mejoras operativas y detectando y resolviendo incidencias.

Si requiere con carácter general perfil académico de titulación universitaria de grado superior (licenciatura o grado) y/o postgrado, experiencia práctica en el área o áreas funcionales del puesto y experiencia en gestión de equipos, valorándose positivamente la concurrencia de formación complementaria (otras titulaciones, máster o similar) y la concurrencia de habilidades directivas y de comunicación, gestión de equipos, liderazgo y similares. Son funciones propias del grupo profesional, entre otras, la toma de decisiones o participación en su elaboración; la definición de objetivos de su área funcional; la planificación, coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos o actividades dentro de su área de actividad y similares.

Si incluyen en este nivel puestos de trabajo tales como jefe/a de Área o Departamento, Responsable de Área o Departamento, Supervisor de Área o Departamento, Coordinador de Área o Departamento y similares.

GRUPO II. PERSONAL TÉCNICO Y DE GESTIÓN ESPECIALIZADA

Comprende los puestos de trabajo de las personas trabajadoras que, actuando bajo la dependencia directa de la dirección de la empresa, de mandos intermedios y/o de otro personal técnico, realizan con solvencia tareas técnicas complejas y heterogéneas con contenido intelectual, contando con autonomía operativa para ejecutar o realizar, conforme a su nivel, procesos de trabajo con sujeción a las distintas normas, directrices o procedimientos.

Entre las funciones propias del grupo destacar, la realización de asesoramiento profesional acorde a la formación, conocimientos y responsabilidad; la gestión técnica de expedientes; la interpretación, aplicación y aseguramiento del cumplimiento de las normas técnicas específicas de su familia profesional; la ejecución de proyectos y elaboración de informes conforme a la formación, conocimientos y responsabilidad; la gestión de la comunicación con el cliente en orden a su ámbito de responsabilidad; y similares.

Atendiendo al mayor nivel de conocimientos y la mayor especialidad/complejidad de las tareas se distinguen cuatro niveles:

Grupo II. Nivel 1. Personal Técnico Superior

Si encuadran en este nivel las personas trabajadoras con formación académica universitaria de grado superior (licenciatura o grado) con especialización y/o experiencia y conocimientos suficientes como para llevar a cabo las funciones propias del grupo a nivel experto, esto es, realizando análisis y diagnósticos de situaciones técnicamente complejas, diseñando estrategias de mejora, formando y supervisando a otras personas trabajadoras, optimizando procesos, implementando soluciones, guiando la toma de decisiones para mejorar la situación y/o rentabilidad de los clientes y, en su caso, liderando o supervisando equipos.

Si incluyen en este nivel puestos de trabajo tales como Auditor/a, Consultor/a experto/a, Asesor/a experto/a y similares.

Grupo II. Nivel 2. Personal Técnico

Si encuadran en este nivel las personas trabajadoras con formación académica universitaria de grado superior (licenciatura o grado) o conocimientos equivalente reconocidos por la empresa, que aplican sus conocimientos a la ejecución de procesos técnicos, realizando de manera eficiente y con la máxima corrección trabajos que requieren iniciativa y responsabilidad dentro de las áreas de trabajo y de las materias propias del trámite de gestión.

Si incluyen en este nivel puestos de trabajo tales como Consultor/a, Asesor/a, Responsable de servicios de gestión, Responsable de soporte técnico y similares.

Grupo II. Nivel 3 . Personal de Gestión Especializada Superior

Si encuadran en este nivel las personas trabajadoras con formación académica de Formación Profesional de Grado Superior (técnico superior), o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa, en las familias profesionales de administración y gestión, finanzas, informática, etc. que llevan a cabo tareas técnicas y de gestión especializada, mayormente actuando como apoyo o complemento al resto de niveles del Grupo.

Si incluyen en este nivel puestos de trabajo tales como Técnicos Especialistas Superiores, Oficial de 1ª administrativo/la, Oficial de 1ª técnico/a de oficina, Técnicos Superiores de soporte técnico y similares.

Grupo II. Nivel 4. Personal de Gestión Especializada

Si encuadran en este nivel las personas trabajadoras con formación académica de Formación Profesional de Grado Medio (técnico) o conocimientos equivalentes, reconocidos por la empresa, adquiridos en el desempeño de la profesión, que llevan a cabo tareas administrativas o técnicas en las que siguen procesos normalizados y métodos definidos y/o instrucciones concretas, realizando funciones operativas, técnicas y prácticas cualificadas de apoyo, administrativas u otras, a las áreas técnicas, estando bajo su dirección y supervisión.

Si incluyen en este nivel puestos de trabajo tales como Técnicos de gestión, Técnicos Especialistas, Técnicos de soporte técnico, Oficial de 2ª administrativo/la, Oficial de 2ª técnico/a de oficina y similares.

GRUPO III. PERSONAL AUXILIAR

Comprende los puestos de trabajo de soporte auxiliar que siguen métodos de trabajo o mecánicas simples, en muchas ocasiones repetitivas, e instrucciones concretas. Algunas tareas pueden requerir esfuerzo físico.

Si requieren conocimientos profesionales de carácter elemental, con titulación de Educación Secundaria Obligatoria (ESO), grado básico de formación profesional o equivalentes, pudiendo precisar de un período breve de adaptación.

Atendiendo a la especialidad/complejidad de las tareas y al mayor nivel de apoyo al personal técnico, se distinguen dos niveles:

Grupo III. Nivel 1. Personal de oficios varios

Si encuadran en este nivel las personas trabajadoras que desarrollan su trabajo en el área de mantenimiento y servicios operativos generales realizando tareas de complejidad y autonomía media.

Si requieren conocimientos profesionales en oficios concretos (ramas de mantenimiento, conducción) adquiridos por titulación académica de Formación Profesional, título habilitante en su caso, y/o por la experiencia práctica.

Si incluyen en este nivel puestos de trabajo tales como Conductor/a, Operario/a oficios varios y similares.

Grupo III. Nivel 2. Personal Auxiliar

Si encuadran en este nivel las personas trabajadoras que llevan a cabo funciones auxiliares tanto en el ámbito de oficina y atención al cliente (tareas de archivo; grabación mecánica de datos contables, laborales u otros; mecanografiado; introducción de datos y textos en ordenadores y programas; operaciones auxiliares de reproducción, archivo, digitalización, encuadernación y similares; tareas de atención e información al público; tareas de recepción, clasificación y distribución de paquetería y correo; realización de registros, recados, encargos, levanza o recogida de correspondencia; atención telefónica; manejo de herramientas y equipos tales como

impresoras, equipos multcopistas, escáneres, equipos de ensobrado , etc.) como en el ámbito de los oficios varios (tareas auxiliares de mantenimiento, conserjería, limpieza, etc.).

No se requiere titulación académica específica.

Si incluyen en este nivel puestos de trabajo tales como Auxiliar administrativo/la, Auxiliar especialista de oficina, Recepcionista, Telefonista, Personal auxiliar de conserjería, Personal auxiliar de mantenimiento, personal de limpieza y similares.

Artículo 28. Adaptación al nuevo sistema de clasificación profesional

Habida cuenta de suponer el régimen de clasificación profesional previsto en este Capítulo un nuevo sistema de clasificación profesional, con fecha de efectos de 1 de enero de 2027 las personas trabajadoras a las que le resulte de aplicación el presente Convenio tendrán que adscribirse al Grupo/Nivel que corresponda segundo este nuevo sistema de clasificación profesional.

Al fin de hacer efectiva tal adscripción, si adjunta al presente Convenio, identificada como Anexo VI, la tabla de correlación entre las antiguas categorías profesionales y los nuevos Grupos/Niveles del Sistema de Clasificación Profesional.

Artículo 29. Polivalencia y movilidad funcional

Las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio deberán realizar las funciones propias de su Grupo/Nivel Profesional, así como aquellas otras tareas complementarias, auxiliares o conexas que resulten necesarias para el adecuado funcionamiento de la empresa, siempre que se correspondan con su nivel de cualificación y aptitudes profesionales.

La asignación de dicha función se realizará respetando en todo caso lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, sin que suponga menoscabo de la dignidad de la persona trabajadora ni perjuicio de su formación y promoción profesional.

En particular, y atendiendo a las características del sector de oficinas y despachos de la provincia de Lugo, si entenderán incluidas en el ámbito de la polivalencia funcional, entre otras, las siguientes tareas:

Apoyo en tareas administrativas, de gestión documental el archivo.

Atención telefónica o telemática a clientes o proveedores.

Colaboración en la preparación, revisión o presentación de documentación ante organismos públicos o privados.

Uso de herramientas informáticas, plataformas digitales o software de gestión propios de la actividad.

Cuando, por razones organizacionales y/o productivas, si encomienden funciones correspondientes a un Grupo/Nivel Profesional superior, la persona trabajadora tendrá derecho a la retribución correspondiente a dichas funciones en los términos establecidos en la legislación vigente.

En ningún caso la movilidad funcional podrá emplearse de manera abusiva o fraudulenta ni para eludir la clasificación profesional ni para eludir las condiciones económicas establecidas en el presente Convenio.

CAPÍTULO VIII. DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 30. Derechos sindicales

En todo lo concerniente a los aspectos sindicales dentro y fuera de a empresas se estará a lo que sobre la materia disponga en cada momento el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

Artículo 31. Incapacidad temporal

En los supuestos de incapacidad temporal derivada tanto de contingencias comunes como de contingencias profesionales la empresa complementará las prestaciones económicas reconocidas por el Sistema de Seguridad Social hasta alcanzar el 100% de las retribuciones mensuales fijas que la persona trabajadora había venido percibiendo.

A los efectos del cálculo de lo citado complemento, si tomará en como referencia el salario correspondiente a la categoría profesional/grupo/nivel fijado en el presente Convenio, así como las primas, mejoras voluntarias, complementos *ad personam*, complementos absorbibles, consolidables o cualquier otro concepto salarial hizo de devengo mensual que la persona trabajadora hubiera reconocido de manera habitual y consolidada en la nómina.

Consecuentemente con anterior, se excluyen del cálculo del complemento de incapacidad temporal los importes correspondientes a premios, incentivos, objetivos, comisiones, horas extraordinarias o cualquier otro concepto de devengo no mensual, variable o vinculado a resultados, producción o rendimiento.

La obligación empresarial del abono del complemento regulado en el presente artículo estará condicionado a que la persona trabajadora tenga derecho la prestación económica derivada de incapacidad temporal reconocida por el Sistema de Seguridad Social y se mantendrá mientras subsista la situación de incapacidad temporal y hasta un máximo de 545 días.

De conformidad con lo previsto en el artículo 20.4 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa podrá verificar el estado de salud de la persona trabajadora que se alegue para justificar las faltas de asistencia al trabajo mediante reconocimiento a cargo de personal facultativo designado al efecto. Dicho reconocimiento tendrá como única finalidad la verificación del estado de incapacidad temporal y, en su caso, su evolución, debiendo respetarse en todo momento la dignidad de la persona trabajadora y la confidencialidad de los datos de salud, limitándose la información facilitada a la empresa a las conclusiones de aptitud o limitación laboral, sin acceso a diagnósticos o dato clínicos.

La aplicación de lo dispuesto en el presente artículo se realizará conforme a los principios de proporcionalidad, necesidad y mínima afectación de la intimidad de la persona trabajadora.

Artículo 32. Jubilación parcial

Las personas trabajadoras que reúnan los requisitos legalmente establecidos podrán solicitar, previo acuerdo que su empresa, la jubilación parcial. En cuyo caso, el tiempo que corresponda de trabajo efectivo se podrá acumular en jornadas completas de trabajo por acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.

Artículo 33. Póliza de seguros

Las empresas vendrán obligadas a concertar, con primas íntegras a su cargo, una póliza de seguros que cubra, en los casos de accidente laboral y enfermedad profesional, los riesgos de fallecimiento e invalidez permanente en los grados de total, absoluta y grande invalidez con coberturas de 20.000 euros en el caso de fallecimiento y de 25.000 euros en el caso de invalidez.

La partir de los dos meses, la contar desde la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo, la cobertura de la póliza serán de 30.000 euros en el caso de fallecimiento y de 35.000 euros en el caso de invalidez.

Del mismo plazo, contado desde la fecha de inicio de actividad, dispondrán las empresas de nuevo creación para tener concertada la póliza a fe que regulada en este artículo.

Artículo 34. Seguridad y salud laboral

Seguridad y salud laboral:

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como en las legislaciones sucesivas que la complementan y desarrollan, el personal trabajador tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, derecho que supone el correlativo deber de las empresas de proteger al personal trabajador a su servicio frente a los riesgos laborales.

Los derechos de información, consulta y participación en materia preventiva, paralización de la actividad en el caso de riesgos graves e inminentes, y vigilancia de su estado de salud, en los términos previstos en la Ley 3/1995, forman parte de los derechos del personal trabajador a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

En este marco, las empresas realizarán la prevención de riesgos laborales mediante el correspondiente Plan de Prevención, evaluación de riesgos, y planificación de la actividad preventiva, implantando cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y salud del personal trabajador nos tenemos previstos en la Ley 31/1995 y las sucesivas normas que la desarrollan y complementan, garantizando en todo caso la integración de la perspectiva de género de manera transversal en la evaluación de riesgos y en la planificación preventiva, evitando cualquier tipo de discriminación y teniendo en cuenta las diferencias biológicas, las condiciones de trabajo y la exposición diferencial a los riesgos con el objetivo de garantizar una protección real y efectiva de la salud de todo el personal.

Los servicios de prevención prestarán especial atención a la hora de evaluar los riesgos laborales a posible presencia de riesgos psicosociales de manera específica, planificándose, en el caso de ser detectados, medidas preventivas en la organización del trabajo, en el contenido de las tareas y/o en las relaciones interpersonales para proteger la salud de las personas trabajadoras, incluida su salud mental y emocional.

Del mismo modo, la evaluación de riesgos incluirá el análisis de la exposición a las violencias sexuales en el ámbito laboral en cumplimiento de lo establecido en la Ley Orgánica 10/2022, de garantía integral de la libertad sexual, adoptando las medidas preventivas necesarias para garantizar entornos de trabajo seguros.

Igualmente en este marco, las empresas garantizarán que el personal trabajador reciba una formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia preventiva. En caso de que dicta formación no sea impartida dentro de la jornada de trabajo, las horas invertidas en ella habrán de ser compensadas por la empresa como tiempo de trabajo efectivo.

Corresponde al personal trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, por mor de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y con las instrucciones del empresario.

Vigilancia de la salud; reconocimientos médicos:

Las empresas le garantizarán al personal trabajador a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes a su trabajo de conformidad con el previsto en el artículo 22 de la Ley de prevención de riesgos laborales y en el artículo 37.3 del Reglamento de los servicios de prevención.

En el marco de lo indicado en el párrafo anterior, las empresas estarán obligadas a ofrecer, como mínimo, un reconocimiento médico anual para todo el personal. De conformidad con el normativamente regulado, los exámenes de salud incluirán en todo caso una historia clínica-laboral en la que, además de los datos de anamnesis, examen clínico y control biológico y estudios complementarios en función de los riesgos inherentes al trabajo, se registrará una descripción detallada del puesto de trabajo, el tiempo de permanencia, los riesgos detectados en el análisis de las condiciones de trabajo y las medidas de prevención adoptadas. También deberá incluir una descripción de los trabajos anteriores, los riesgos que implican y el tiempo dedicado a cada uno de ellos.

La vigilancia de la salud será realizada por entidad acreditada bajo los criterios establecidos por el reglamento de los servicios de prevención y el tiempo empleado para su realización tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo. Para el supuesto de que, por razones organizacionales de la propia empresa o del servicio de prevención no se pueda llevar a cabo dentro de la jornada de trabajo, se le compensarán al personal trabajador como tiempo efectivo de trabajo las horas invertidas en la realización del dicho reconocimiento, incluidos los tiempos de desplazamiento.

Artículo 35. Conciliación de la vida familiar y laboral

Las partes firmantes del presente Convenio consideran que la conciliación de la vida personal, familiar y laboral es fundamental para garantizar el bienestar físico y mental, fomentar la igualdad de oportunidades y promover entornos laborales madres productivas y sostenibles.

Sin perjuicio de cualquier otros derechos que en materia de conciliación se pacten entre las empresas y el personal trabajador y/u otros derechos que en su caso reconozca la normativa en este ámbito, las personas trabajadoras sujetas al presente Convenio tendrán los siguientes derechos en materia de conciliación:

Suspensión del contrato por nacimiento, adopción, y guardia con fines de adopción o acogimiento

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado del menor, suspenderá el contrato de trabajo tanto de la madre biológica como del otro progenitor en los términos establecidos en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

La adopción y la guardia con fines de adopción o acogimiento darán lugar igualmente a la suspensión del contrato de trabajo en los términos previstos en el artículo 48.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Permiso parental

Con independencia y sin perjuicio de la suspensión referida en el apartado anterior, las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año en los términos previstos en el artículo 48.bis del Estatuto de los Trabajadores.

Cuidado del lactante

En los supuestos de nacimiento, adopción y guardia con fines de adopción o acogimiento las personas trabajadoras tendrán derecho, para el cuidado del lactante hasta que cumpla 9 meses, a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.

Las personas trabajadoras tendrán derecho, por su voluntad, la sustituir este derecho bien por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad, bien a acumularlo en jornadas completas.

La duración de la acumulación de jornadas dependerá del período que reste desde la fecha de reincorporación de la madre o el padre de la situación de suspensión por nacimiento y cuidado de menor hasta la fecha en la que el hijo o hija cumpla nueve meses.

Salvo acuerdo en otro sentido entre empresa y persona trabajadora, lo disfrute de esta licencia retribuida se ejercerá en un solo período, inmediatamente después de la finalización de la suspensión por nacimiento y cuidado de menor o vacaciones, en su caso, y sin solución de continuidad respecto de ella.

Para acogerse a esta opción (lactancia acumulada) la persona trabajadora deberá solicitarlo por escrito con una antelación mínima de quince días a la fecha previstas para su inicio.

Por acuerdo entre la empresa y el personal trabajador la acumulación de la lactancia podrá tener lugar a media jornada.

Reducción de la jornada por guardia legal

Las personas trabajadoras que, por razones de guardia legal, tengan a su cuidado directo algún menor de 12 años o persona con discapacidad que no desarrolle actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la merma proporcional del salario, en los términos previstos en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Reducción de la jornada por cuidado directo de cónyuge, pareja de hecho o familiar

Las personas trabajadoras que precisen encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos y que no desempeñen actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la merma proporcional del salario, en los términos previstos en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Otras reducciones de la jornada por motivos familiares

En los casos de hospitalización del hijo/a continuación del parto por nacimiento prematuro o por cualquier otra causa, a personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo o a reducir su jornada laboral en los términos previstos en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores.

El cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a cargo afectado por cáncer o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, dará derecho a la reducción de la jornada, con la merma proporcional del salario, prevista en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Excedencia por cuidado de hijo

Las personas trabajadoras tendrán derecho a la excedencia para el cuidado de hijos, tanto por naturaleza como por adopción y en los supuestos de guardia con fines de adopción o acogimiento permanente, en los términos previstos en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Excedencia por cuidado de cónyuge, pareja de hecho o familiar

Las personas trabajadoras tendrán derecho a la excedencia por cuidado de cónyuge o pareja de hecho o por cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, en los términos previstos en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Personas trabajadoras víctimas de violencia de género, sexual o de terrorismo

Las personas trabajadoras víctimas de violencia de género, sexual o de terrorismo, entre otros, podrán hacer uso de derecho a la suspensión temporal de su contrato de trabajo; a la reducción de su jornada de trabajo, con la merma proporcional del salario; a la reordenación de su tiempo de trabajo, bien adaptando su horario, bien aplicando horario flexible o mediante cualquier otra fórmula que se emplee en la empresa; y a la adaptación del puesto de trabajo. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, lo es siempre que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y función desarrolladas.

Dichos derechos se ejercerán en los términos previstos en las Leyes Orgánicas 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y 10/2022, de Garantía Integral de la Libertad Sexual, así como en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 36. Igualdad

Las partes firmantes del presente convenio son conscientes de la necesidad de continuar trabajando en la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral sectorial del sector de oficinas y despachos y entienden que la negociación colectiva es una herramienta óptima para luchar contra la discriminación y transversalizar el principio de igualdad al abordar todos los ámbitos de las condiciones de trabajo: acceso al empleo, retribución, formación, seguridad y salud laboral, tiempo de trabajo, etc.

Todas las empresas comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio vienen obligadas, con independencia del número de personas trabajadoras en plantilla, a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, debiendo promover medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así como a promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluida la aprobación de un Protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo y otras condiciones contrarias a la libertad sexual que habrá de ser negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras en la empresa.

En el caso de las empresas del sector de oficinas y despachos de cincuenta o más personas trabajadoras, las medidas de igualdad habrán de dirigirse a la elaboración negociada y a la aplicación de un plan de igualdad según el procedimiento, alcance y contenido previsto en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por lo que se regulan los planes de igualdad y su registro.

Del mismo modo, todas las empresas comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio vienen obligadas, con independencia del número de personas trabajadoras en plantilla, a prevenir y detectar situaciones de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas trabajadoras LGTBI y arbitrar el suyo cese.

En el caso de las empresas del sector de oficinas y despachos de más de cincuenta personas trabajadoras, las medidas para la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI habrán de dirigirse a la elaboración negociada de un conjunto planificado de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, que se articularán segundo lo recogido en el Anexo VII del presente Convenio.

Artículo 37. Desconexión digital y empleo de medios tecnológicos y digitales

Desconexión digital

Las personas trabajadoras del sector de oficinas y despachos de la provincia de Lugo, cualquier que sea su modalidad de trabajo -presencial, teletrabajo o híbrida-, tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, había sido del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

Dicho derecho a la desconexión digital descansará en los siguientes principios:

- Limitación de las comunicaciones.- la empresa comprometiera a evitar el envío de correos electrónicos, mensajes de texto o la realización de llamadas a las personas trabajadoras había sido de su horario laboral establecido, así como durante los períodos de descanso, permisos y vacaciones.
- Limitación de reuniones y formación.- la empresa se compromete a evitar la convocatoria de reuniones, videoconferencias o actividades formativas había sido del horario laboral establecido, así como durante los períodos de descanso, permisos y vacaciones.
- No obligación de respuesta.- la persona trabajadora que reciba alguna comunicación había sido de su horario laboral o durante los períodos de descanso, permisos y vacaciones sin concurrir causa justificativa o excepcionada no vendrá obligada dar una respuesta a la misma hasta el inicio de su siguiente jornada de trabajo.

Al fin de la efectiva desconexión y de la efectiva aplicación de los principios señalados, las empresas promoverán la adopción de buenas prácticas tanto en la organización del tiempo de trabajo como en el uso de las herramientas digitales.

El ejercicio por parte de la persona trabajadora de su derecho a la desconexión digital no podrá servir para fundar medida disciplinaria o desnudado ni podrá aparejar o suponer penalización o perjuicio de cualquier otra naturaleza.

No obstante lo señalado, y en atención a la naturaleza de la actividad que se desarrolla en el sector de oficinas y despachos, las partes firmantes entienden que pueden concurrir circunstancias en las que resulte necesario contactar con el personal trabajador había sido del horario habitual (fuerza mayor; necesidades organizacionales imprevistas; actuaciones urgentes por razón de finalización de plazo, desarrollo de actuaciones inspectoras, etc.; circunstancias imprevistas; y similares), supuestos nos que se procurará limitar la actuación al tiempo estrictamente necesario.

Igualmente no tendrá consideración de vulneración al derecho a la desconexión digital las comunicaciones a cargos con responsabilidad estratégica que requieran disponibilidad; la asistencia/participación en eventos organizados por terceros -formativos o de otro tipo- que se desarrollen en todo o en parte había sido del horario de trabajo, lo eres sin perjuicio de la compensación, económica y/o por tiempo de descanso, que corresponda; y la remisión comunicaciones o mensajes a grupos (de correo electrónico, WhatsApp o similares) integrados por personas trabajadoras con distintos horarios, si bien la persona trabajadora que no esté prestando servicios por estar había sido de su horario o por otras causas no vendrá obligada a mantenerse conectada ni, en consecuencia, la responder inmediatamente dicha comunicación si había sido el caso.

Empleo de medios electrónicos y digitales

Las personas trabajadoras podrán hacer uso de los medios electrónicos y digitales proporcionados por la empresa [correo electrónico, red corporativa, internet, ordenador, software, teléfono móvil, tablets, y similares] que libertad y amplitud que sea necesaria para el correcto desarrollo de sus funciones siguiéndose, en su caso, las instrucciones proporcionadas por la dirección de la empresa y/o sus proveedores en este campo (gestión adecuada de contraseñas -empleo de contraseñas seguras, absteniéndose de compartirlas; no instalación de software no autorizado; no acceso a páginas web sospechosas; seguimiento de protocolos de autenticación; empleo de redes seguras; prohibición de deshabilitación el bloqueo de software de antivirus, monitorización o seguimiento; etc.).

Con carácter general los empleados no podrán hacer uso de estos medios para fines particulares o personales salvo que la empresa autorice un uso personal moderado de los mismos sin que en ningún caso se dé acceso a tales medios a terceros ajenos a la empresa.

El incumplimiento de las normas en orden al empleo de los medios electrónicos y digitales proporcionados por la empresa determinará la aplicación del régimen disciplinario previsto en el presente Convenio, sin perjuicio de otras medidas que haya que aplicar en función de las responsabilidades en las que, en su caso, si había incurrido.

En caso de que los medios proporcionados por la empresa integren algún sistema de monitorización que proporcione información sobre el uso que se hace de las herramientas, la empresa tendrá que informar a la persona trabajadora sobre la herramienta o herramientas que serán objeto de monitorización. En el caso de detectarse, a consecuencia de tal monitorización, un incumplimiento de los requisitos mínimos de seguridad o un uso inadecuado la empresa habrá trasladar informe al respecto a la persona trabajadora al fin de que formule los alegatos que estime pertinentes. En caso de existir representación legal de las personas trabajadoras en la empresa, si les dará traslado igualmente del informe para su conocimiento y, en su caso, para que puedan aportar alegatos sobre su contenido.

Con independencia y sin perjuicio del anterior, la empresa podrá auditar o verificar en cualquier momento el funcionamiento, estado y uso de equipos proporcionados, en cuyo caso habrá de informar a la persona trabajadora de que sus equipos van a ser revisados así como del alcance de dicha supervisión. En caso de existir representación legal de las personas trabajadoras en la empresa, si les informará igualmente de la intención de llevar a cabo la supervisión, al fin de que pueda estar presentes en la misma. En defecto de dicha representación, y salvo acuerdo en contrario, la revisión se llevará a cabo en presencia de dos personas trabajadoras, una designada por la empresa y otra designada por la persona trabajadora afectada.

En el caso de finalización de la relación laboral, la persona trabajadora vendrá obligada a reintegrar a la empresa todos los medios electrónicos o digitales puestos su disposición a la fecha de extinción de su relación laboral.

Artículo 38.Trabajo a distancia y teletrabajo.

El trabajo a distancia y teletrabajo se registrará por el dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y en el presente artículo, salvo que el trabajo a distancia/teletrabajo venga impuesto por necesidades sanitarias o por cualquier otra circunstancia excepcional marcada legal o en cuyo caso registrará lo dispuesto específicamente al efecto.

Se entiende por trabajo a distancia el que se realiza había sido de los establecimientos y centros habituales de la empresa, y por teletrabajo el trabajo a distancia que se lleva a cabo utilizando de manera exclusiva o prevalente medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicaciones.

En el ámbito de aplicación del presente Convenio esta forma de organización del trabajo, que podrá ser mixta o híbrida (combinando la asistencia al centro de trabajo con jornadas de trabajo a distancia/teletrabajo) es voluntaria para las empresas y las personas trabajadoras, regulándose mediante la firma de un acuerdo individual de trabajo a distancia que, en todo caso, será reversible. La reversibilidad podrá producirse a instancias de la empresa o de la persona trabajadora, comunicándose por escrito con una antelación mínima de 15 días.

Las personas que desarrollen trabajo a distancia tendrán los mismos derechos que si habían prestado servicios presenciales en un centro de trabajo de la empresa, excepto aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral de manera presencial, y no podrán sufrir perjuicio de ninguna de sus condiciones laborales, incluyendo retribución, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional; desconexión digital; derechos de participación en elecciones sindicales; y conciliación.

Las personas trabajadoras que, de común acuerdo con la empresa se acojan a esta modalidad de trabajo, podrán elegir al lugar desde donde realizar la prestación, sea su domicilio u otro lugar. En todo caso se procurará que la persona trabajadora que haga trabajo a distancia mantenga el vínculo presencial con su centro de trabajo y cuela empresa con la finalidad de fomentar las relaciones personales y profesionales.

Conforme a lo previsto en la normativa vigente, las personas trabajadoras que presten servicios bajo la modalidad de trabajo a distancia tendrán derecho a la dotación y al mantenimiento de los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad profesional y la prestación de su servicio, entre los que se incluirá como mínimo los medios informáticos necesarios para la realización de la prestación. El acuerdo de prestación de servicios bajo esta modalidad incluirá el inventario de los medios, equipos, herramientas y material proporcionado por la empresa. Por acuerdo entre la empresa y persona trabajadora dichos medios podrán ser aportados, en todo o en parte, por la persona trabajadora acordándose la compensación económica correspondiente la dicha aportación.

El mantenimiento de los medios, equipos y herramientas proporcionados será en todo caso a cargo de la empresa, si ven las personas trabajadoras habrán de cumplir con las normas establecidas por la empresa en orden a su uso y conservación, siendo la mayores responsables de su custodia; en el caso de finalización de la relación laboral o de la prestación a distancia, la persona trabajadora vendrá obligada a reintegrar a la empresa todos los medios materiales puestos su disposición a la fecha de extinción de su relación laboral.

Las empresas abonarán a las personas trabajadoras que trabajen la distancia y/o teletrabajen establecerán en el acuerdo que firmen al respeto una compensación económica al fin de compensar a la persona trabajadora por los gastos añadidos que se deriven del trabajo a distancia/teletrabajo. En defecto de pacto esta compensación ascenderá a la cantidad de 1,50€ brutos por día efectivo de trabajo a distancia o teletrabajando .

Las personas trabajadoras a distancia o teletrabajo habrán de cumplir con las instrucciones específicas que le proporcione la empresa en materia de protección de datos, seguridad y confidencialidad de la información.

Las personas que trabajan la distancia o teletrabajan tendrán derecho a una protección adecuada en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con el prevenido en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo, debiendo tener en cuenta la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva los riesgos específicos de esta modalidad de trabajo, especialmente los factores psicosociales, ergonómicos y organizacionales.

Esta evaluación habrá de emplear una metodología el menos invasiva posible, empleándose métodos múltiples, incluidos los datos recaudados por la propia persona trabajadora a medio de cuestionario o cualquier otra herramienta definida por la empresa bajo las instrucciones del Servicio de Prevención, siendo la persona trabajadora responsable de la veracidad de la información que se facilite.

De manera excepcional, cuando los Servicios de Prevención así lo determinen en base a la información y a los datos proporcionados por la persona trabajadora, podrá establecerse una visita presencial al puesto de trabajo o una visita telemática (videollamada, grabación, etc.), debiendo emitirse informe escrito que justifique este extremo del que se dará traslado a la persona trabajadora y a los delegados/las de prevención. En todo caso esta visita requerirá el permiso de la persona trabajadora de tratarse de su domicilio o del domicilio de una tercera persona. En estos casos, de no concederse el permiso, el desarrollo de la acción preventiva se efectuará en base a la determinación de los riesgos que se deriven de la información recaudada de la persona trabajadora siguiéndose las instrucciones del Servicio de Prevención.

Artículo 39. Formación obligatoria

En el ámbito de aplicación del presente Convenio, las empresas tendrán la facultad de organizar y dirigir a su cargo la formación de las personas trabajadoras, formación que tendrá carácter obligatorio para estas cuando se trate de una formación requerida por exigencia legal o convencionalmente (prevención de riesgos; igualdad; protección de datos; prevención de blanqueo de capitales; etc.) y cuando se trate de una formación necesaria por razón de la actividad y/o el puesto de trabajo (formación obligatoria por interés empresarial para la adaptación del personal a cambios normativos, nuevas tecnologías, noticias prácticas, del sector y similares).

En todo caso, el tiempo dedicado dicha formación, coincida o no con el horario de trabajo, tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo, de manera que el tiempo invertido en formación había sido del horario de trabajo habrá de ser compensado con tiempo de descanso equivalente o abonado como horas extraordinarias.

Los gastos asociados a la asistencia a esta formación (desplazamiento, mantenimiento, material, tasas, etc.) correrán a cargo de las empresas.

Cuando la formación sea obligatoria por ser exigencia legal o por ser necesaria para lo desempeño del puesto, la negativa injustificada de la persona trabajadora a asistir dicha formación podrá sancionarse de conformidad con el previsto en el Capítulo XI del presente Convenio.

CAPÍTULO XI. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 40. Régimen disciplinario

La empresa podrá sancionar a las personas trabajadoras que incumplan sus obligaciones laborales de acuerdo con la cualificación de faltas que se establece en el presente Convenio, o que resulten equiparables, clasificándose las faltas en leves, graves y muy graves.

Artículo 41. Faltas leves

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. Tres faltas de puntualidad en el período de un mes sin causa justificada, o adelantar la salida en los mismos términos.
2. Inasistencia al trabajo de un día en un periodo de treinta sin causa justificada.
3. No notificar con carácter previo o, en el caso, dentro de las 24 horas siguientes a la inasistencia, excepto caso de fuerza mayor, la razón de la ausencia al trabajo, excepto que se pruebe la imposibilidad de tenerlo hecho.
4. El abandono del trabajo durante la jornada sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo.
5. El incumplimiento por parte de la persona trabajadora de la obligación de registrar correctamente el inicio y/o finalización de la jornada de trabajo hasta un máximo de dos días al mes, siempre que dicta omisión no suponga perjuicio para la empresa ni implique falsedad o manipulación del registro horario.
6. El trato incorrecto o descortés a los clientes, a los compañeros/las de trabajo y al público en general.
7. La falta de limpieza e higiene personal.
8. La falta de la diligencia debida en el cumplimiento de los deberes laborales, cuando no cause o derive un perjuicio a los intereses de la empresa.
9. Cualquier conducta análoga o equiparable a las tipificadas en el presente artículo.

Artículo 42. Faltas graves

Se considerarán faltas graves, las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad en el período de un mes sin causa justificada, o adelantar la salida en los mismos términos.
2. Inasistencia al trabajo entre dos y cinco días en un período de treinta sin causa justificada.
3. Inasistencia al trabajo de un día sin causa justificada siempre que cause un perjuicio a la empresa.
4. El abandono del trabajo durante la jornada sin causa justificada siempre que cause un perjuicio a la empresa.
5. La reiteración en el incumplimiento de la obligación de registro de la jornada cuando la persona trabajadora había cometido la lo menos tres faltas leves por esta misma causa en un período de seis meses, así como

cualquier incumplimiento del deber de registro horario que ocasione perjuicio económico, organizacional, administrativo o sancionador.

6. La falta de diligencia debida en el cumplimiento de los deberes laborales, cuando cause o derive perjuicio a los intereses de la empresa.
7. Interrumpir o perturbar el servicio, sin justificación, realizando o permitiendo en el centro de trabajo cualquier actividad ajena al interés de la empresa.
8. No comunicar a la empresa los hechos presenciados o conocidos que causen o puedan causar perjuicio grave a los intereses de la empresa o de los compañeros/las de trabajo.
9. La ocultación maliciosa de errores propios producidos en el trabajo que causen perjuicio a la empresa.
10. La retención, sin la justificación pertinente, de documentos, cartas, datos, informes, etc. o su aplicación, destino o usos distintos de los que sean procedentes.
11. El uso, con fines particulares, de los medios de comunicación, informáticos o telemáticos establecidos por la empresa sin autorización para eso.
12. La asistencia al trabajo bajo los efectos del consumo de drogas o alcohol.
13. El incumplimiento de la normativa en materia de protección de datos personales confidencialidad.
14. La negativa no justificada a la asistencia a acciones de formación obligatoria en los términos del artículo 39 del presente Convenio.
15. La reincidencia o reiteración en falta leve, dentro de un período de tres meses, cuando mediara sanción por escrito, con las salvedades correspondientes a reincidencias por faltar al trabajo o retrasos reguladas en los puntos 1, 2 y 3.
16. Cualquier conducta análoga o equiparable a las tipificadas en el presente artículo.

Artículo 43. Faltas muy graves

Se considerarán faltas muy graves, las siguientes:

1. La falta de cinco días al trabajo en un período de tres meses.
2. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en lo desempeño del trabajo.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de clientes. Asimismo, la realización de estos últimos hechos sobre cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa.
4. La simulación de enfermedad o accidente, así como la realización de actividades incompatibles con la situación de baja por enfermedad o accidente.
5. El revelar o comentar fuera del lugar de trabajo datos de interés fiscal, comercial, mercantil o de cualquier otra índole relativos a clientes.
6. Lo quebranto o violación de secretos de obligada reserva.
7. La embriaguez habitual o toxicomanía se repercute negativamente en el trabajo.
8. La utilización fraudulenta de los medios electrónicos o herramientas tecnológicas establecidos en la empresa.
9. La realización de trabajos de la misma actividad que impliquen concurrencia desleal a la empresa excepto autorización expresa de esta.
10. La infracción a las normas de la empresa, cometida con el propósito de ocultar, falsear o enmascarar la verdadera situación y naturaleza de los estados contables o de los riesgos contraídos.
11. El abuso de autoridad por parte de los superiores.
12. El acoso sexual o por razón de sexo o por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales.
13. La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
14. La merma continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
15. Las ofensas verbales o físicas al empresario/la o a las personas que trabajen en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
16. Las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual ejercidas sobre cualquier persona trabajadora de la empresa. En el supuesto de ser ejercidas desde posiciones de superioridad, se considerará abuso de autoridad sancionable con la inhabilitación para el ejercicio del mando y cargos de responsabilidad.

17. El incumplimiento grave y/o reiterado de la normativa en materia de protección de datos personales confidencialidad. Se entenderá que el incumplimiento es grave en todo caso cuando dé lugar la reclamación bien sea administrativa, judicial, de clientes o de terceros.
18. La reincidencia en falta grave en un período de doce meses, siempre que mediara sanción por escrito.
19. Cualquier conducta análoga o equiparable a las tipificadas en el presente artículo.

Artículo 44. Sanciones

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente convenio. De toda sanción, excepto la amonestación verbal, se dará traslado por escrito a lo interesado, que deberá acusar recibo o firmar lo enterado de la comunicación, sin que eso suponga conformidad con los hechos.

Las sanciones máximas para imponer en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

1. Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de hasta un día.

2. Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de hasta 20 días.

Inhabilitación temporal por hasta plazo de un año para ejercer mando.

3. Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de hasta cinco meses.

Inhabilitación temporal, por plazo de hasta 2 años, para ejercer mando.

Despido disciplinario, en cuyo caso se tendrá en cuenta lo previsto nos artículo 54 y 55 del Estatuto de los Trabajadores.

Para la graduación de las sanciones se tendrán en cuenta la gravedad de los hechos, la intencionalidad de los mismos, el perjuicio causado y la reiteración.

Artículo 45. Prescripción de las faltas

Dependiendo de su graduación, las faltas leves prescribirán a los diez días, las faltas graves prescribirán a los veinte días y las muy graves a los 60 días, contados desde que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

Artículo 46. Procedimiento para la imposición de sanciones

Corresponde a la dirección de la empresa o persona en quien delegue la facultad de imponer sanciones.

La imposición de faltas graves y muy graves a las personas trabajadoras que ostenten la condición de representante legal de las personas trabajadoras de la empresa, así como a los delegados sindicales, exigirá la apertura de expediente contradictorio conforme a lo siguiente, siendo facultativa la tramitación de expediente contradictorio en el resto de los supuestos:

1. El expediente se iniciará con comunicación escrita a la persona trabajadora en la que se concreten los hechos por los que se apertura el expediente sancionador, la fecha en que tuvieron lugar, su posible cualificación como falta grave o muy grave con indicación de la falta concreta del convenio en la que se subsumiría la conducta de la persona trabajadora, la sanción que se proponga y la indicación expresa de disponer la persona trabajadora de un plazo de siete días hábiles para formular alegatos y/o aportar la prueba que estime oportuna en defensa de sus intereses.
2. La empresa comunicará, en su caso, a la representación legal de las personas trabajadoras la apertura del expediente contradictorio mediante la entrega de copia de la comunicación referida en el punto anterior. Igual comunicación se llevará a cabo, en su caso, con los delegados sindicales para el caso de existir estos y ser conocedora la empresa de la condición de afiliado de la persona trabajadora afectada por el expediente. En ambos casos la comunicación se realizará con traslado de tener de 3 días hábiles para ser oídos.
3. La empresa dictará resolución, con traslado a la persona trabajadora afectada, por la que, a la vista de lo instruido, o bien se acorde el archivo del expediente sancionador, o bien se acuerde la imposición de sanción, en cuyo caso se informará de los concretos hechos constitutivos de la infracción, la fecha en que tuvieron lugar, su cualificación como falta leve, grave o muy grave con indicación de la falta concreta en la que se subsume la conducta de la persona trabajadora, la sanción que se imponga y concreción temporal de la misma se fuera el caso.

4. La empresa dará traslado de la resolución dictada en su caso, a la representación legal de las personas trabajadoras y a los delegados sindicales referidos en el punto 2.

Con independencia y sin perjuicio del anterior, la imposición de sanción por falta grave o muy grave exigirá comunicación escrita a la persona trabajadora afectada e informar de la imposición de la sanción a la representación legal de las personas trabajadoras de la empresa. La empresa podrá adoptar medidas cautelares, incluida la suspensión de empleo, durante la tramitación del expediente disciplinario cuando la gravedad de los hechos así lo justifique.

ANEXO I: Actualización Período 2012-2025.- Convenio de Oficinas y Despachos de Lugo

CATEGORÍA PROFESIONAL	Sueldo Mensual	Plus Tte.	Retribuc. Anual (16 pagas)
-----------------------	----------------	-----------	-------------------------------

GRUPO I.- TITULADOS/AS:

Titulado/a Grado Superior	1.434,13	58,89	23.593,87
Titulado/a Grado Medio	1.294,65	58,89	21.362,19

GRUPO II.- ADMINISTRATIVOS/AS:

Jefe/a Superior	1.294,65	58,89	21.362,19
Jefe/a de 1ª	1.275,83	58,89	21.061,07
Jefe/a de 2ª, Cajero/la con firma, Jefe/a de Reporteros	1.236,65	58,89	20.434,19
Traductor/la e Intérprete Jurado de más de un idioma	1.236,65	58,89	20.434,19
Oficial de 1ª, Cajero/la sin firma, Intérprete Jurado un idioma	1.136,36	58,89	18.829,55
Operador/a máquinas contables, Taquimecanógrafo/a	1.136,36	58,89	18.829,55
Telefonista-Recepcionista con dos o mas idiomas, Inspector/la de Zona	1.136,36	58,89	18.829,55
Oficial de 2ª, Telefonista y Recepcionista con un idioma	1.079,89	58,89	17.926,03
Reportero/la de Agencia de Información	1.079,89	58,89	17.926,03
Traductor/la e Intérprete no Jurado, Jefe/a de Visitadores	1.079,89	58,89	17.926,03
Auxiliar Administrativo, Telefonista, Visitador/la, Cobrador/la, Pagador/a	938,88	58,89	15.669,87

GRUPO III.- TÉCNICOS DE OFICINA:

Jefe/a Superior	1.294,65	58,89	21.362,19
Jefe/a de 1ª, Jefe/a de Equipo de Informática	1.275,83	58,89	21.061,07
Analista, Programador/a de Ordenadores	1.275,83	58,89	21.061,07
Jefe/a de 2ª, Jefe/a de Delineación, Jefe/a de Explotación	1.236,65	58,89	20.434,19
Programador/la de Máquinas Auxiliares, Administrador/la de Test	1.236,65	58,89	20.434,19
Coordinador/la de Tratamiento de Cuestionarios	1.236,65	58,89	20.434,19
Jefe/a de Equipo de Encuestas, Coordinador/a de Estudios	1.217,86	58,89	20.133,55
Delineante proyccionista	1.147,34	58,89	19.005,23
Dibujante proyccionista, Controlador/la, Operador/a de Ordenadores	1.136,36	58,89	18.829,55
Delineante	1.079,89	58,89	17.926,03

GRUPO IV.- ESPECIALISTAS DE OFICINA:

Jefe/a de Máquinas Básicas	1.197,43	58,89	19.806,67
Operador/la de Tabuladores, Inspector/a de Entrevistadores	1.136,36	58,89	18.829,55
Encargado/a Departamento de Reprografías	1.136,36	58,89	18.829,55
Operador/la de Máquinas Básicas, Dibujante	1.079,89	58,89	17.926,03
Entrevistador/a, Enquisador/a	1.079,89	58,89	17.926,03
Calcador/la, Perforista, Verificador/la, Clasificador/a	998,45	58,89	16.622,99
Auxiliar Especialista de Oficina	938,88	58,89	15.669,87

GRUPO V.- SUBALTERNOS:

Conserje Mayor	998,45	58,89	16.622,99
Conserje	959,22	58,89	15.995,31
Ordeanza	938,88	58,89	15.669,87

GRUPO VI.- OFICIOS VARIOS:

Encargado/a Almaceneiro /a	1.079,89	58,89	17.926,03
Oficial de 1ª, Conductor/la de 1ª	1.040,77	58,89	17.300,11
Oficial de 2ª, Conductor/la de 2ª	998,45	58,89	16.622,99
Ayudante, Operador/a reproductor de planos	959,22	58,89	15.995,31
Operador/a Multicopista y Serocopista.	959,22	58,89	15.995,31
Peón, Chico/a, Limpiador/a, Limpiador/a de jornada completa	938,88	58,89	15.669,87

ANEXO II: Tabla Salarial 2026.- Convenio de Oficinas y Despachos de Lugo

Vigencia desde el mes siguiente publicación BOP-31/12/2026

CATEGORÍA PROFESIONAL	Sueldo Mensual	Plus Tte.	Retribuc. Anual
-----------------------	----------------	-----------	-----------------

(16 pagas)

GRUPO I.- TITULADOS/AS:

Titulado/a Grado Superior	1.577,54	64,78	25.953,22
Titulado/a Grado Medio	1.424,12	64,78	23.498,50

GRUPO II.- ADMINISTRATIVOS/AS:

Jefe/a Superior	1.424,12	64,78	23.498,50
Jefe/a de 1ª	1.403,41	64,78	23.167,14
Jefe/a de 2ª, Cajero/la con firma, Jefe/a de Reporteros	1.360,32	64,78	22.477,70
Traductor/la e Intérprete Jurado de más de un idioma	1.360,32	64,78	22.477,70
Oficial de 1ª, Cajero/la sin firma, Intérprete Jurado un idioma	1.250,00	64,78	20.712,58
Operador/a máquinas contables, Taquimecanógrafo/a	1.250,00	64,78	20.712,58

Telefonista-Recepcionista con dos o mas idiomas, Inspector/la de Zona	1.250,00	64,78	20.712,58
Oficial de 2ª, Telefonista y Recepcionista con un idioma	1.187,88	64,78	19.718,66
Reportero/la de Agencia de Información	1.187,88	64,78	19.718,66
Traductor/la e Intérprete no Jurado, Jefe/a de Visitadores	1.187,88	64,78	19.718,66
Auxiliar Administrativo, Telefonista, Visitador/la, Cobrador/la, Pagador/a	1.086,34	64,78	18.094,02

GRUPO III.- TÉCNICOS DE OFICINA:

Jefe/a Superior	1.424,12	64,78	23.498,50
Jefe/a de 1ª, Jefe/a de Equipo de Informática	1.403,41	64,78	23.167,14
Analista, Programador/a de Ordenadores	1.403,41	64,78	23.167,14
Jefe/a de 2ª, Jefe/a de Delineación, Jefe/a de Explotación	1.360,32	64,78	22.477,70
Programador/la de Máquinas Auxiliares, Administrador/la de Test	1.360,32	64,78	22.477,70
Coordinador/la de Tratamiento de Cuestionarios	1.360,32	64,78	22.477,70
Jefe/a de Equipo de Encuestas, Coordinador/a de Estudios	1.339,65	64,78	22.146,98
Delineante proyccionista	1.262,07	64,78	20.905,70
Dibujante proyccionista, Controlador/la, Operador/a de Ordenadores	1.250,00	64,78	20.712,58
Delineante	1.187,88	64,78	19.718,66

GRUPO IV.- ESPECIALISTAS DE OFICINA:

Jefe/a de Máquinas Básicas	1.317,17	64,78	21.787,30
Operador/la de Tabuladores, Inspector/a de Entrevistadores	1.250,00	64,78	20.712,58
Encargado/a Departamento de Reprografías	1.250,00	64,78	20.712,58
Operador/la de Máquinas Básicas, Dibujante	1.187,88	64,78	19.718,66
Entrevistador/a, Enquisador/a	1.187,88	64,78	19.718,66
Calcador/la, Perforista, Verificador/la, Clasificador/a	1.098,30	64,78	18.285,38
Auxiliar Especialista de Oficina	1.086,34	64,78	18.094,02

GRUPO V.- SUBALTERNOS:

Conserje Mayor	1.098,30	64,78	18.285,38
Conserje	1.086,34	64,78	18.094,02
Ordeanza	1.086,34	64,78	18.094,02

GRUPO VI.- OFICIOS VARIOS:

Encargado/a Almaceneiro /a	1.187,88	64,78	19.718,66
Oficial de 1ª, Conductor/la de 1ª	1.144,85	64,78	19.030,18
Oficial de 2ª, Conductor/la de 2ª	1.098,30	64,78	18.285,38
Ayudante, Operador/a reproductor de planos	1.086,34	64,78	18.094,02
Operador/a Multicopista y Serocopista.	1.086,34	64,78	18.094,02
Peón, Chico/a, Limpiador/a, Limpiador/a de jornada completa	1.086,34	64,78	18.094,02

ANEXO III. Tabla Salarial 2027.- Convenio de Oficinas y Despachos de Lugo

Vigencia desde 01/01/2027 hasta 31/12/2027

GRUPO I: DIRECCIÓN Y RESPONSABILIDAD ORGANIZACIONAL

	Sal. Base Mes	Salario Anual
Nivel 1. Personal Directivo	2.199,79	30.797,06
Nivel 2. Mandos intermedios	2.046,76	28.654,64

GRUPO II: PERSONAL TÉCNICO Y DE GESTIÓN ESPECIALIZADA

	Sal. Base Mes	Salario Anual
Nivel 1. Personal Técnico Superior	1.909,42	26.731,88
Nivel 2. Personal Técnico	1.728,82	24.203,48
Nivel 3. Personal de Gestión Especializada Superior	1.653,70	23.151,80
Nivel 4. Personal de Gestión Especializada	1.523,85	21.333,90

GRUPO III: PERSONAL AUXILIAR

	Sal. Base Mes	Salario Anual
Nivel 1. Personal de Oficios Varios	1.400,07	19.600,98
Nivel 2. Personal auxiliar de oficina y atención al cliente y Personal auxiliar de oficios varios	1.331,20	18.636,80

ANEXO IV. Tabla Salarial 2028.- Convenio de Oficinas y Despachos de Lugo

Vigencia desde 01/01/2028 hasta 31/12/2028

GRUPO I: DIRECCIÓN Y RESPONSABILIDAD ORGANIZACIONAL

	Sal. Base Mes	Salario Anual
Nivel 1. Personal Directivo	2.265,78	31.720,92
Nivel 2. Mandos intermedios	2.108,16	29.514,24

GRUPO II: PERSONAL TÉCNICO Y DE GESTIÓN ESPECIALIZADA

	Sal. Base Mes	Salario Anual
Nivel 1. Personal Técnico Superior	1.966,70	27.533,80
Nivel 2. Personal Técnico	1.780,68	24.929,52
Nivel 3. Personal de Gestión Especializada Superior	1.703,31	23.846,34
Nivel 4. Personal de Gestión Especializada	1.569,57	21.973,98

GRUPO III: PERSONAL AUXILIAR

	Sal. Base Mes	Salario Anual
Nivel 1. Personal de Oficios Varios	1.442,07	20.188,98
Nivel 2. Personal auxiliar de oficina y atención al cliente y Personal auxiliar de oficios varios	1.371,14	19.195,96

ANEXO V: Tabla Plus Ex Antigüedad .- Convenio de Oficinas y Despachos de Lugo

Vigencia desde el 01/01/2027

CATEGORÍA PROFESIONAL	Mensual Trienio Consolid.	Anual. Trienio Consolid.	Plus Ex Antigüedad (por 14)
GRUPO I.- TITULADOS/AS:			
Titulado/a Grado Superior	69,11	1.105,76	78,98
Titulado/a Grado Medio	62,39	998,24	71,30
GRUPO II.- ADMINISTRATIVOS/AS:			
Jefe/a Superior	62,39	998,24	71,30
Jefe/a de 1ª	61,49	983,84	70,27
Jefe/a de 2ª, Cajero/la con firma, Jefe/a de Reporteros	59,60	953,60	68,11
Traductor/la e Intérprete Jurado de más de un idioma	59,60	953,60	68,11
Oficial de 1ª, Cajero/la sin firma, Intérprete Jurado un idioma	54,76	876,16	62,58
Operador/a máquinas contables, Taquimecanógrafo/a	54,76	876,16	62,58
Telefonista-Recepcionista con dos o más idiomas, Inspector/la de Zona	54,76	876,16	62,58
Oficial de 2ª, Telefonista y Recepcionista con un idioma	52,04	832,64	59,47
Reportero/la de Agencia de Información	52,04	832,64	59,47
Traductor/la e Intérprete no Jurado, Jefe/a de Visitadores	52,04	832,64	59,47
Auxiliar Administrativo, Telefonista, Visitador/la, Cobrador/la, Pagador/a	45,25	724,00	51,71
Aspirante	38,28	612,48	43,75
GRUPO III.- TÉCNICOS DE OFICINA:			
Jefe/a Superior	62,39	998,24	71,30
Jefe/a de 1ª, Jefe/a de Equipo de Informática	61,49	983,84	70,27
Analista, Programador/a de Ordenadores	61,49	983,84	70,27
Jefe/a de 2ª, Jefe/a de Delineación, Jefe/a de Explotación	59,60	953,60	68,11
Programador/la de Máquinas Auxiliares, Administrador/la de Test	59,60	953,60	68,11
Coordinador/la de Tratamiento de Cuestionarios	59,60	953,60	68,11
Jefe/a de Equipo de Encuestas, Coordinador/a de Estudios	58,69	939,04	67,07
Delineante proyccionista	55,29	884,64	63,19
Dibujante proyccionista, Controlador/la, Operador/a de Ordenadores	54,76	876,16	62,58
Delineante	52,04	832,64	59,47
GRUPO IV.- ESPECIALISTAS DE OFICINA:			
Jefe/a de Máquinas Básicas	57,71	923,36	65,95
Operador/la de Tabuladores, Inspector/a de Entrevistadores	54,76	876,16	62,58
Encargado/a Departamento de Reprografías	54,76	876,16	62,58
Operador/la de Máquinas Básicas, Dibujante	52,04	832,64	59,47
Entrevistador/a, Enquisador/a	52,04	832,64	59,47

Calgador/la, Perforista, Verificador/la, Clasificador/a	48,12	769,92	54,99
Auxiliar Especialista de Oficina	45,25	724,00	51,71
Aspirante	38,28	612,48	43,75

GRUPO V.- SUBALTERNOS:

Conserje Mayor	48,12	769,92	54,99
Conserje	46,23	739,68	52,83
Ordeanza	45,25	724,00	51,71

GRUPO VI.- OFICIOS VARIOS:

Encargado/a Almaceneiro /a	52,04	832,64	59,47
Oficial de 1ª, Conductor/la de 1ª	50,16	802,56	57,33
Oficial de 2ª, Conductor/la de 2ª	48,12	769,92	54,99
Ayudante, Operador/a reproductor de planos	46,23	739,68	52,83
Operador/a Multicopista y Serocopista.	46,23	739,68	52,83
Peón, Chico/la, Limpiador/la, Limpiador/la de jornada completa	45,25	724,00	51,71

ANEXO VI. Cuadro de correlación categorías profesionales-grupo/nivel**GRUPO I: DIRECCIÓN Y RESPONSABILIDAD ORGANIZACIONAL**

	Puestos asociados	Antiguas Categorías
Nivel 1. Personal Directivo	Director/a	
	Director/a General	
	Director/la Gerente	
	Gerente	
	Director/la Asesoría/Consultoría/Jurídico/Financiero/etc.	
	Secretario General	
Nivel 2. Mandos intermedios	Responsable Área/Departamento (laboral, contable, fiscal, RRHH, etc.)	

GRUPO II: PERSONAL TÉCNICO Y DE GESTIÓN ESPECIALIZADA

	Puestos asociados	Antiguas Categorías
Nivel 1. Personal Técnico Superior	Consultor/a Superior	Titulado Grado Superior
	Asesor/a Superior	
Nivel 2. Personal Técnico	Consultor/a	Titulado Grado Medio
		Jefe/a Superior Grupo Advos.
	Asesor/a	Jefe/a Superior Grupo Técnicos
	Responsable Servicios de Gestión	Jefe/a 1ª Grupo Advos.

	Responsable Soporte Técnico	Jefe/a 1ª Grupo Técnicos
		Jefe/a Equipo Informático
		Analista
		Programador/a Ordenadores
Nivel 3. Personal de Gestión Especializada Superior	Técnico de Gestión Superior	Jefe/a 2ª Grupo Advos.
		Jefe/a 2ª Grupo Técnicos
		Cajero/la con firma
		Jefe/a Reporteros
		Traductor/a y Interp. Jurado +1 idioma
		Jefe/a Delineación
		Jefe/a Explotación
		Programador/a máquinas auxiliares
		Administrador/la de test
		Coordinador/a tratamiento cuestionar.
		Jefe/a equipo de encuestas
		Coordinador/a de estudios
Nivel 4. Personal de Gestión Especializada	Técnico de Gestión Técnico Especialista Técnico de Soporte Técnico	Jefe/a máquinas básicas
		Oficial 1ª Grupo Advos.
		Cajero/la sin firma
		Intérprete Jurado 1 idioma
		Operador/a máquinas contables
		Taquimecanógrafo/la
		Telefonist-recepcionista 2 el más idiomas
		Inspector/la de zona
		Dibuxante proyeccionista
		Controlador/a
		Operador/a de ordenadores
		Operador/a de tabuladores
		Inspector/a de entrevistadores

		Encargado/a Dpto . reprografías
		Delineante proyeccionista
		Oficial 2ª Grupo Advos.
		Telefonist-recepcionista 1 idioma
		Reportero/la agencia de información
		Traductor/a y Interp. no Jurado
		Jefe/a visitantes
		Delineante
		Operador/a máquinas básicas
		Dibuxante
		Entrevistador/a
		Encuestador/la
		Encargado/a almacenero.

GRUPO III: PERSONAL AUXILIAR

	Puestos asociados	Antiguas Categorías
Nivel 1. Personal de Oficios Varios	Operario/a oficios varios Conductor/a	Oficial 1ª Grupo Oficios Varios
		Conductor/la 1ª
		Calcador/la
		Perforista
		Verificador/la
		Clasificador/a
		Conserje Mayor
		Oficial 2ª Grupo Oficios Varios
		Conductor/la 2ª
Nivel 2. Personal auxiliar de oficina y atención al cliente y Personal auxiliar de oficios varios	2.1 Personal auxiliar de oficina y atención al cliente: Auxiliar de oficina	Auxiliar Advo.
		Telefonista
		Visitador/la
		Cobrador/la-pagador/a
		Auxiliar Especialista de oficina
	2.2 Personal auxiliar de oficios varios: Personal de conserjería Personal básico de mantenimiento Personal de limpieza	Ordenanza
		Peón
		Joven/a
		Limpiador/a

ANEXO VII**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 acomodado 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, segundo 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 responde 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. Entornas de trabajo diversos, seguros e inclusivos.

Se promoverá la heterogeneidad de la fuerza laboral para lograr entornas de trabajo diversas, inclusivas y seguras. Para eso, se garantizará la protección contra los comportamientos LGBTQófobos, 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, el 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 discriminadas 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.

AYUNTAMIENTOS**CASTRO DE REI***Anuncio***MEJORA DE LA ESTACIÓN DE TRATAMIENTO DE AGUA POTABLE DE CASTRO DE REI (LUGO)**

Se está tramitando el expediente para la ejecución de la actuación de “Mejora de la Estación de Tratamiento de Agua Potable de Castro de Rei (Lugo). (Expt. Municipal 751/2026).

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 9 del Decreto 59/2013, de 14 de marzo, por el que se desarrolla la Ley 9/2010, de 4 de noviembre, de aguas de Galicia, en materia de ejecución y explotación de infraestructuras hidráulicas (DOG núm. 73, de 16 de abril de 2013), se somete el expediente la información pública por el plazo de treinta días, la contar desde el día siguiente al de la publicación de este anuncio en el *Boletín Oficial de la Provincia de Lugo*, a los efectos de que pueda examinarse y formular, en su caso, alegatos o reclamaciones durante dicho plazo. El expediente se puede consultar en lo siguiente enlace:

<https://amtegabox.xunta.gal/index.php/s/wkokpdkqk4kra6z>

Castro de Rei, 16 de octubre de 2026.– El alcalde, Francisco Javier Balado Teijeiro.

R. 2860

*Anuncio***APROBACIÓN DEFINITIVA DEL EXPEDIENTE DE SUPLEMENTO DE CRÉDITO NÚM. 2/2026 (Expediente: 925/2026)**

En cumplimiento del artículo 169.1, por remisión del 177.2, del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, al no presentarse alegatos durante el plazo de exposición al público, queda automáticamente elevado la definitivo el acuerdo plenario de fecha 18 de septiembre de 2026, sobre el expediente de suplemento de créditos núm. 2/2026, financiado con cargo al Remanente Líquido de Tesorería, como sigue a continuación:

ESTADO DE GASTOS

Capítulo	Descripción	Importe
6	Inversiones Reales	172.557,80

ESTADO DE INGRESOS

Capítulo	Descripción	Importe
8	Activos financieros	172.557,80

El que se publica a los efectos previstos en la legislación citada, haciendo constar que contra la aprobación definitiva podrá interponerse recurso contencioso-administrativo, segundo lo dispuesto en el artículo 171 Real decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo, en la forma y plazo establecidos en los artículos 25 la 42 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la dicha jurisdicción.

Sin perjuicio de eso, a tenor del establecido en el artículo 171.3 del texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, la interposición del dicho recurso no supenderá por sí sola la efectividad del acto o acuerdo impugnado.

Castro de Rei, 20 de octubre de 2026.– El alcalde-presidente, Francisco Javier Balado Teijeiro.

R. 2911

A FONSAGRADA*Anuncio***PADRÓN COMPLEMENTARIO DE AGUA, BASURA Y ALCANTARILLA CORRESPONDIENTE AL TERCERO BIMESTRE DEL 2026**

Aprobado por acuerdo de A Xunta de Gobierno Local de fecha 15-10-2026, el Padrón Complementario Tributario de la tasa por la prestación del servicio de agua, alcantarilla y recogida de basura correspondiente al 3º bimestre del ejercicio 2026, 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, con el objeto de que puedan ser examinado y presentar las reclamación que estimen oportunas.

El plazo de cobro en período voluntario abarcará desde el día 11-09-2026 al 11-11-2026.

Contra el acto de aprobación del padrón los interesados podrán interponer en vía administrativa, 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 el órgano competente, de acuerdo con cuanto establece el artículo 14 del TRLRHL. La falta de pago en el período voluntario señalado supondrá la exigencia del canon del agua directamente al contribuyente por la vía de apremio por la consellería competente en materia de hacienda de la Xunta de Galicia y, la repercusión del canon del agua podrá ser objeto de reclamación económico – administrativa ante el órgano económico – administrativo de la Comunidad Autónoma de Galicia en el plazo de un mes desde que se entienda producida la notificación.

A Fonsagrada, 15 de octubre de 2026.- El alcalde-presidente, D. Carlos López López.

R. 2861

Anuncio

Aprobado por acuerdo de A Xunta de Gobierno Local de fecha 15.10.2026, el Padrón de contribuyentes del precio público del Servicio de Ayuda en el Hogar, en la modalidad de libre concurrencia o prestación básica y de dependencia, correspondiente al mes de septiembre de 2026, por el importe total de 12.011,45 € (dependencia) y 498,72 € (prestación básica).

Por medio del presente se exponen al público el dicho padrón por el plazo de quince días hábiles, que empezará a contarse desde el día siguiente al de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, para que puedan formularse las reclamaciones que se consideren pertinentes, tanto en vía administrativa (artículos 123 y 124 de la LPAC), como en la vía contenciosa (artículos 19, 25 y 46 de la LCA).

El que se hace público para general conocimiento y a los efectos de que sirva de notificación colectiva de conformidad con el establecido en la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria.

A Fonsagrada , 15 de octubre de 2026.- El alcalde-presidente, D. Carlos López López.

R. 2862

LUGO

Anuncio

DELEGACIÓN DE COMPETENCIAS

La Xunta de Gobierno Local en sesión ordinaria celebrada el día 19 de octubre de 2026, adoptó entre otros el acuerdo 7/435 por lo que se acuerda delegar las competencias en el Teniente de Alcaldesa delegado del área de Turismo y Museos para la resolución de todos los actos de trámite y resolutivos del expediente administrativo para la aprobación del convenio de colaboración entre la Fundación la Caja y el Ayuntamiento de Lugo para la instalación itinerante de la exposición “Colores de él Mundo” en la calle San Fernando.

Por toda la cal y con base a lo señalado en el artículo 9 de la Ley 40/2015 de 1 de octubre, del régimen jurídico del Sector Público se exponen al público en el Boletín Oficial de la provincia de Lugo para general conocimiento.

Lugo, 21 de octubre de 2026.- El teniente de alcaldesa delegado del área de Turismo y Museos, Agustín Gallego Vigo.

R. 2915

PASTORIZA

Anuncio

Habiéndose presentado escrito por don Breixo Pacio Barja como presidente de la Comunidad de Montes Vecinales en mano común Coto de las Pizarreras de Xemil, de solicitud de certificado municipal en el que se reconozca que los caminos con referencia catastral 27044A003090040000MA, 27044A003090050000MB y 27044A003090070000MG no son de titularidad municipal.

Por Decreto de Alcaldía de fecha 01/09/2026, de conformidad con el dispuesto en la legislación de régimen local y de patrimonio de las Administraciones Públicas, si dispone la apertura de actuaciones previas al expediente de investigación patrimonial al objeto de conocer las circunstancias concretas del caso.

Por tanto, se somete el expediente la información pública por el plazo de quince días a contar desde el día siguiente al de la publicación del presente anuncio en este Boletín Oficial de la Provincia y en el tablero de anuncios de la Sede electrónica de la entidad, para que puedan examinar el expediente en las dependencias municipales y presentar los alegatos, documentos y justificaciones que tengan por conveniente, para la defensa de sus derechos o esclarecimiento de la titularidad del bien.

Pastoriza, 14 de octubre de 2026.- El alcalde, Darío Cabaneiro Santomé.

R. 2864

O VALADOURO

Anuncio

APROBACIÓN PADRÓN DEL PRECIO PÚBLICO POR LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO DE GIMNASIO MUNICIPAL DEL AYUNTAMIENTO DE O VALADOURO DEL MES DE ENERO 2026

Aprobado por Resolución de Alcaldía 712-2026 el día 23 de SEPTIEMBRE de 2026, el Padrón de contribuyentes del precio público del Servicio de Gimnasio Municipal del Ayuntamiento de O Valadouro, correspondiente al mes de enero del 2026 por el importe total de 785,50 €

Por medio del presente se exponen al público el dicho padrón por el plazo de quince días hábiles, que empezará a contarse desde el día siguiente al de la publicación de este anuncio en la Sede electrónica del Ayuntamiento de O Valadouro, para que puedan formularse las reclamaciones que se consideren pertinentes.

El que se hace público para general conocimiento y a los efectos de que sirva de notificación colectiva de conformidad con el establecido en la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria.

O Valadouro, 16 de octubre de 2026.- El alcalde, José Manuel Lamela Piñeiro.

R. 2866

COMUNIDAD DE USUARIOS DE LA TRAÍDA DE AGUAS DE SANTA MARIÑA

Anuncio

CONVOCATORIA ASAMBLEA GENERAL EXTRAORDINARIA

D. Alfonso Pardo Agromartín, Presidente de la Comunidad de Usuarios de la Traída de Aguas de Santa Mariña, CIF G27354968, en ejercicio de las facultades conferidas por los Estatutos vigentes y la normativa aplicable,

CONVOCA a todos los comuneros la la **ASAMBLEA GENERAL EXTRAORDINARIA**, que tendrá lugar el domingo 22 de noviembre de 2026, en la Iglesia Parroquial de Santa Marina – Antas de Ulla, a las 11:30 horas en primera convocatoria, y a las 12:00 horas, en segunda convocatoria, con arreglo al siguiente:

ORDEN DE ÉL LA DICE

PUNTO ÚNICO.- Actualización de la lista de Usuarios titulares de él suministro de él agua vecinal de la Comunidad debido la transmisiones mortis-causa el inter-vivos y su formalización ante la Administración de Aguas de Galicia.

Presentación por la Junta Directiva, de las peticiones individuales de actualización dirigidas por los Usuarios afectados. Examen, debate y, en su caso, aprobación

Santa Mariña (Antas de Ulla), 20 de octubre de 2026.- El presidente, Alfonso Pardo Agromartín.

R. 2912