



XUNTA DE GALICIA

CONSELLERÍA DE ECONOMÍA E INDUSTRIA. DEPARTAMENTO TERRITORIAL DE LUGO

Anuncio

ACORDO do 9 de xullo do 2026 do Departamento Territorial de Lugo, polo que se anuncia o levantamento das actas previas á ocupación de bens e dereitos afectados por unha instalación eléctrica no concello de Monforte de Lemos. Expediente IN407A 2025/113-ATE

Con data 1 de abril do 2026 o departamento territorial de Lugo ditou resolución, pola que se outorgan á empresa UFD Distribución Electricidad S.A. as autorizacións administrativas previas e de construción, e se recoñece, en concreto, a utilidade pública, da instalación eléctrica denominada Adecuación CT SANTA LUCÍA DE GUNTÍN, no concello de Monforte de Lemos.

Esta declaración de utilidade pública, segundo o disposto no artigo 54 da Lei 24/2013 do 26 de decembro do sector eléctrico, implica a necesidade de ocupación dos bens ou de adquisición dos dereitos afectados e a súa urxente ocupación ós efectos do artigo 52 da Lei de expropiación forzosa do 16 de decembro de 1954.

De acordo co anterior, este departamento territorial, en cumprimento do disposto no artigo 52 da Lei de expropiación forzosa, resolve convocar a tódalas persoas afectadas coas que non se chegou a un acordo, incluídas na relación de bens e dereitos que se insire como Anexo a este acordo e que se expón tamén no taboleiro de anuncios do concello de Monforte de Lemos deducida da que se someteu a información pública no diario EL Progreso do 9 de febreiro de 2026 e no Diario Oficial de Galicia do 19 de febreiro de 2026, para que comparezan o día **28 de outubro do 2026 no concello de Monforte de Lemos** sinalado como punto de reunión para, de conformidade co procedemento que se establece no citado artigo, levar a cabo o levantamento das actas previas á ocupación.

Desta convocatoria darase traslado ós interesados mediante a oportuna citación individual, na cal se sinalará día e hora para o levantamento das actas previas. Así mesmo, no taboleiro de anuncios do concello de Monforte de Lemos estará exposta a data do levantamento das actas. Todos os interesados, así como as persoas que sexan titulares de calquera clase de dereitos ou intereses sobre os bens afectados, deberán acudir persoalmente ou representados por unha persoa debidamente autorizada, achegando os documentos acreditativos da súa titularidade, podéndose acompañar dos seus peritos e dun notario pola súa conta (art. 52.3 da Lei de expropiación forzosa).

Así mesmo, advérteselles a todos os interesados que poderán formular alegacións por escrito neste departamento territorial (Rolda da Muralla 70, Lugo) ata o momento do levantamento das actas previas, para os únicos efectos de corrixir os posibles erros cometidos na relación de bens e dereitos afectados (artigo 56.2 do regulamento da Lei de expropiación forzosa).

Esta publicación realízase igualmente para os efectos do artigo 44 da Lei 39/2015, do 1 de outubro, do procedemento administrativo común das administracións públicas, (BOE núm. 236, de 2 de outubro) cando os titulares dos predios propostos sexan descoñecidos, non se saiba o lugar de notificación, ou ben, tentada a notificación, non se puidera realizar (sen prexuízo da correspondente publicación no BOE) e así dirixirille ao Ministerio Fiscal as dilixencias que se produzan de conformidade co artigo 5 da Lei de expropiación forzosa, do 16 de decembro de 1954.

Lugo, 9 de xullo de 2026.- O director territorial, Gustavo J. Casasola de Cabo.

ANEXO

Nº Predio	Políg.	Parc.	Paraxe	Cultivo	Propietario	Data Actas	Hora
1	122	3	Agro	Labor	Descoñecido	28/10/26	10:00

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

Anuncio

CONVENIOS COLECTIVOS

Código 27000245011982

Visto o texto do Convenio Colectivo para a Industria de Ebanistería e Afíns da Provincia de Lugo, asinado o día 6 de xullo de 2026 pola representación patronal e polos representantes das persoas traballadoras, como membros da comisión negociadora e de conformidade co disposto no artigo 90 apartados 2 e 3 do Real decreto lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, e no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos, acordos colectivos de traballo e plans de igualdade ACORDO:

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

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

Lugo, 30 de xullo de 2026.- A directora territorial, Carmen José López Rodríguez.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA A INDUSTRIA DE EBANISTERIA E AFINS DA PROVINCIA DE LUGO

CAPÍTULO I.- EXTENSIÓN E ÁMBITO DO CONVENIO

ARTIGO 1º.- ÁMBITO DE APLICACIÓN:

O presente Convenio será de aplicación a tódalas empresas da provincia de Lugo, establecidas ou que se establezan no futuro, que rexéndose polo IV Convenio Colectivo Estatal para as Industrias da Madeira publicado no BOE de 27 de novembro de 2012 e tendo os seus centros de traballo na provincia, teña o seu servizo persoal traballador encadrado nas actividades de ebanistería, mobles curvados, fábricas de mobles en serie, carpintería e carpintería mecánica, envases e embalaxes, brochas, cepillos, pinceis e vasoiras, almacéns de madeira e tapicerías, fábricas de cadeleitos, carpintería de ribeira e demais actividades de 2ª transformación da madeira previstas no Anexo I do IV Convenio Colectivo Estatal para as Industrias da Madeira. As condicións pactadas neste convenio teñen o carácter de mínimas obrigadas.

ARTIGO 2º.- VIXENCIA E DURACIÓN:

O presente Convenio terá vixencia dende o 1 de xaneiro de 2026 ata o 31 de decembro de 2029, con independencia da data de publicación no Boletín Oficial da Provincia de Lugo.

ARTIGO 3º.- CONDICIÓN MÁIS BENEFICIOSAS:

O persoal traballador que anteriormente a este Convenio viñera gozando de mellores condicións cáas aquí pactadas, poderá acollerse ás mesmas, séndolles respectadas para tódolos efectos.

ARTIGO 4º.- DENUNCIA:

A denuncia do Convenio deberá presentarse cunha antelación mínima de 30 días á data de finalización do Convenio por calquera das partes. Denunciado o Convenio e unha vez rematada a duración pactada, o Convenio quedará prorrogado no seu conxunto por termo de como máximo catro anualidades.

A ausencia de denuncia deste Convenio, significará, en todo caso, a prórroga do mesmo por un ano, en iguais termos, salvo no referente a táboa salarial que se verá incrementada en igual contía ao IPC anual.

CAPÍTULO II.- COMISIÓN MIXTA PARITARIA

ARTIGO 5º.- COMISIÓN PARITARIA:

A comisión paritaria será un órgano de interpretación, conciliación, arbitraje e vixilancia do convenio e as súas funcións específicas serán as seguintes:

1. Interpretación auténtica do convenio.
2. Arbitraje dos problemas ou cuestións que lle sexan sometidas por ambas partes, de común acordo en asuntos derivados deste convenio.
3. Conciliación facultativa nos problemas colectivos con independencia das atribucións que por norma legal poidan corresponder aos organismos correspondentes.
4. Vixilancia e seguimento do cumprimento do pactado.
5. Estudo da evolución das relacións entre as partes contratantes.
6. Cantas outras cuestións tendan a unha maior eficacia práctica do convenio.

7. Coñecer e resolver sobre as solicitudes de inaplicación das condicións do convenio que se lle sometan.

8. Todas aquelas atribuídas polo estatuto dos traballadores e demais normativa vixente.

A comisión paritaria se integrará por 3 representantes da Asociación Empresarial asinante; 2 representantes de CCOO e 1 representante de UGT, igualmente asinantes do convenio. Poderán nomearse asesores/as por cada representación, aínda que non terán dereito a voto.

Os acordos ou resolucións adoptadas por unanimidade de todas as representacións integrantes da Comisión Paritaria terán carácter vinculante. Os acordos ou resolucións adoptadas polos votos favorables da maioría de cada unha das representacións integrantes da Comisión terán carácter vinculante.

De non obterse decisión vinculante, se seguirán os canles legalmente previstos para a resolución das cuestións prantexadas, incluído o sometemento ás distintas modalidades de resolución de conflitos establecidas no AGA (Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais para la Solución de Conflictos Colectivos de Trabajo) nos termos contemplados no mesmo.

As consultas que, no seu caso, se fagan á Comisión Mixta Paritaria, se poderán dirixir a calquera das organizacións que forman parte da mesma e, recibida a consulta, a Comisión se reunirá á maior brevidade posible, establecendo un calendario de reunións, no caso de que resulte necesario, na primeira reunión que celebre. Con carácter xeral a Comisión Paritaria se reunirá no prazo máximo de 10 días a contar dende a solicitude de reunión, salvo que as partes entendan que precisan de maior tempo para analizar o obxecto da consulta ou requirir documentación.

Nos supostos de inaplicación previstos no artigo 82.3 do Estatuto dos Traballadores, a Comisión Paritaria disporá dun prazo máximo de sete días para pronunciarse a contar dende que a discrepancia lle fora prantexada e, no caso de non acadarse acordo no seo da Comisión, as partes someteranse ás modalidades de resolución de conflitos do AGA nos termos referidos no presente artigo.

Ambas partes conveñen en dar coñecemento á Comisión Paritaria de cantas dúbidas, discrepancias e conflitos puideran producirse como consecuencia da interpretación e aplicación do presente convenio, para que a Comisión Paritaria actúe de acordo coas súas funcións.

CAPÍTULO III.- TEMPO DE TRABAJO

ARTIGO 6º.- XORNADA LABORAL:

A xornada laboral de traballo queda fixada durante a vixencia do convenio 1.752 horas ao ano de traballo efectivo, tanto en réxime de xornada continuada coma partida, que se distribuirá de luns a venres, ambos inclusive, salvo nos casos de que entre empresa e persoal traballador se tome un acordo en contra con respecto ao traballo dos sábados.

Independentemente do anterior, a empresa queda facultada, naqueles supostos de que non se traballe o sábado, para nomear un servizo de urxencia en orde de manter un nivel mínimo de servizos de asistencia ó público, sendo os ditos nomeamentos de carácter representativo. A compensación ao persoal traballador que traballe en sábado, efectuarase de forma horaria con carácter mensual.

As empresas poderán distribuír a xornada establecida no parágrafo primeiro do presente artigo ao longo do ano mediante criterios de fixación uniforme ou irregular, afectando a uniformidade ou irregularidade ben a toda a plantilla ou de forma diversa por seccións ou departamentos, por períodos estacionais do ano en función das previsións das distintas cargas de traballo e desprazamentos da demanda. En todo caso a distribución irregular da xornada respectará os topes mínimos e máximos de distribución previstos no artigo 47 do IV Convenio Colectivo Estatal para as Industrias da Madeira e o disposto no artigo 7º do presente Convenio.

Aos efectos dunha mellor organización do traballo as empresas poderán establecer un calendario anual no que se recolla a distribución da xornada pactada ao longo do ano.

ARTIGO 7º.- DISTRIBUCIÓN DA XORNADA LABORAL:

Non obstante o disposto no artigo anterior, as empresas anualmente haberán de distribuír a xornada de traballo establecida en dito artigo de xeito que, en cada empresa, se establezan tantos días non laborais de Convenio como sexan necesarios para que, no cómputo anual, a xornada efectiva de traballo non exceda de 1.752 horas/ano, facendo constar tales días no correspondente calendario anual.

Na anualidade 2027, para aquelas empresas que a data 31 de xaneiro de 2027 non teñan distribuída a xornada conforme ó disposto no artigo 6º do presente Convenio e no parágrafo anterior no correspondente calendario laboral, terán a consideración de días non laborais de Convenio para o ano 2027 os seguintes:

- 8 de febreiro (Entroido)
- 4 de outubro (San Froilán)
- 11 de outubro
- 7 de decembro
- 24 de decembro

- 31 de decembro

Naqueles concellos da provincia de Lugo nos que os días 9 de febreiro e/ou 5 de outubro non sexan festivos locais, as empresas establecerán no calendario no prazo xa indicado (ata o 31 de decembro de 2027) os días inhábiles alternativos ao 8 de febreiro e/ou 4 de outubro, preferentemente no período de festas locais.

Nas anualidades 2028 e 2029 a Comisión Negociadora do Convenio, tendo en conta os días laborais con carácter xeral e os días de vacacións establecidos no artigo seguinte, fixará o número de días non laborais de Convenio que sexa necesario ao fin de cumprir co disposto no artigo anterior, publicando o acordo acadado ao efecto no Boletín Oficial da Provincia de Lugo. Para aquelas empresas que, no prazo dun mes a contar dende esta publicación no Boletín non teñan distribuída a xornada conforme ao disposto no artigo 6 e no parágrafo primeiro do presente artigo, terán a consideración de días non laborais de Convenio os establecidos pola Comisión Negociadora en dita publicación.

ARTIGO 8º.- VACACIÓNS:

O persoal comprendido no presente Convenio gozará dun período anual de 24 días laborais de vacacións no acumulables a festivos e licencias, cumpríndose en todo caso os mínimos estatutarios de 30 días naturais de vacacións, preferentemente entre os meses de xuño e setembro.

No primeiro trimestre de ano, as empresas poñerán en coñecemento de todo o persoal o calendario de vacacións, así coma os criterios seguidos para o seu establecemento, téndose especialmente en conta o evita-lo excesivo fraccionamento das vacacións. Despois da citada exposición, existirá sempre a posibilidade de reaxuste do calendario proposto, ben por medio dun prazo de reclamación daquel persoal traballador que sexa prexudicado ou polo establecemento dun acordo entre empresa e persoal traballador.

Salvo no suposto de desfrute de vacacións por mes ou quincena natural, o inicio do período de desfrute de vacacións terá lugar en día laborable, non tendo tal consideración nin os sábados nin os domingos.

Con independencia do anterior, no caso de desfrute de vacacións por períodos de tempo inferiores á quincena, o inicio do período de inicio de desfrute das mesmas tampouco poderá ter lugar os venres.

No suposto de desacordo, estarase ó que dispoña a Autoridade Laboral ou a Xurisdición Laboral.

ARTIGO 9º.- LICENCIAS:

A. LICENCIAS RETRIBUIDAS:

Sen prexuízo do dereito ao desfrute dos permisos retribuídos establecidos no Real Decreto Lexislativo 2/2015, de 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores para os distintos supostos (matrimonio ou rexistro de parella de feito; accidente ou enfermidade grave de familiares ou conviventes; hospitalización ou intervención cirúrxica de familiares ou conviventes; falecemento de familiares; traslado de domicilio; etc.) e sen prexuízo do dereito ao desfrute dos permisos retribuídos establecidos no IV Convenio Colectivo Estatal para as Industrias da Madeira, as persoas traballadoras suxeitas ao presente Convenio, avisando coa suficiente antelación e posterior xustificación, terán dereito aos seguintes permisos retribuídos adicionais e/ou ás seguintes melloras sobre os permisos estatutarios:

- a) Nos supostos de licencia por falecemento nos que prevea ampliación da licencia por necesidade de desprazamento, terase en conta desprazamento superior a 150 km.
- b) Salvo que por regulación estatutaria resulte unha licencia superior, 3 días naturais nos supostos de falecemento de pais, avós, fillos, netos, cónxuxe, irmáns e sogros. Dita licencia será ampliable a 5 días naturais en caso de desprazamento superior a 150 km.
- c) Nos casos de licenza por hospitalización, o persoal traballador poderá facer uso da licenza en calquera momento mentres dure a hospitalización, ben gozando dos días de xeito continuado, ben gozando dos días de xeito partido ou fraccionado.
- d) 1 día natural nos supostos de matrimonio de fillo/a, pai ou nai.
- e) 2 días por cambio de domicilio na cidade.
- f) 5 días por cambio de residencia fóra da municipio.
- g) Nos casos de asistencia a consulta do médico/a de cabeceira da Seguridade Social, coincidindo o horario de consulta co do de traballo, polo tempo necesario, debendo presentar o persoal traballador á empresa xustificante de ter asistido á consulta.
- h) Polo tempo necesario nos casos de asistencia a consulta médica de especialista da Seguridade Social cando, coincidindo o horario de consulta co do de traballo, se prescriba a dita consulta polo facultativo/a de medicina xeral, debendo presentar o persoal traballador á empresa o volante xustificativo da referida prescrición médica.
- i) Polo tempo necesario nos casos de acompañamento a consulta médica de facultativo/a da Seguridade Social de fillos/as menores de 12 anos e de familiares de primeiro grado que convivan co persoal traballador e non podan valerse por si mesmos sempre que coincida o horario de consulta co do de traballo, debendo presentar o persoal traballador á empresa xustificante de ter asistido á consulta.

- j) O persoal traballador, por lactación dun fillo/a menor de nove meses, terá dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderá dividir en dous fraccións. O persoal traballador poderá substituír este dereito por unha redución da súa xornada en media hora ca mesma finalidade ou acumulalo en 12 xornadas completas á finalización do descanso por nacemento e coidado do menor.
- k) Polo tempo indispensable para a renovación do DNI e a recuperación do carné de conducir, con asistencia aos cursos necesarios, sempre que a perda do carné estivera motivada por causa estritamente imputable á empresa.
- l) O persoal traballador terá dereito a un día de asuntos propios ao ano cuxo desfrute non será acumulable a festivos ou vacacións e que terá que solicitarse, como norma xeral, con sete días de anticipación á data na que se pretenda o seu desfrute.

Sen prexuízo de que non será preciso alegar razóns para solicitar e desfrutar o día de asuntos propios, nin polo tanto presentar xustificación ningunha, a empresa poderá denegar motivadamente o seu desfrute en datas concretas por fundadas razóns organizativas tales como ausencias imprevistas.

m) Terán a consideración de non laborables os días 24 e 31 de decembro.

A partires da publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo, con carácter xeral, e excepto nos casos regulados noutro senso na lexislación, as licencias comezarán a desfrutarse a partires do primeiro día hábil a contar dende o feito causante.

B. LICENCIAS NON RETRIBUÍDAS:

A partires da data de publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo, o persoal traballador terá dereito, para atender necesidades excepcionais, a licencia non retribuída de un mes ao ano que, salvo pacto en contrario entre empresa e persoa traballadora, desfrutárase de xeito continuado; non será acumulable a vacacións e festivos; e non se poderá desfrutar simultaneamente por máis dunha persoa traballadora da empresa, salvo aceptación expresa desta.

Dado o seu carácter excepcional, o tempo de desfrute deste permiso resultará incompatible coa prestación de servizos noutro traballo remunerado da mesma ou diferente actividade, e requirirá dun preaviso de 15 días naturais ao fin de que a empresa poida adoptar as medidas organizativas que resulten necesarias a resultados da ausencia da persoa traballadora; o preaviso referido poderá eximirse en caso de urxencia acreditada que non fora previsible coa suficiente antelación.

Sen prexuízo de que non será preciso acreditar a concorrencia de causa para solicitar esta licencia, a empresa poderá denegar motivadamente o desfrute da mesma en datas concretas por razóns organizativas xustificadas tales como período de maior actividade, ausencias na plantilla e similares.

CAPÍTULO IV.- RETRIBUCIÓN

ARTIGO 10º.- SALARIOS:

Incrementos salariais

Establécese, para o período que vai dende o 1 de xaneiro de 2026 ao 31 de decembro de 2026, un incremento sobre os salarios revisados da anualidade 2025 do 4%, incremento que terá efectos retroactivos dende o 1 de xaneiro de 2026. Se adxunta ao presente Convenio, identificada como Anexo I, a táboa salarial da anualidade 2026 calculada conforme ao sinalado.

Establécese, para o período que vai dende o 1 de xaneiro de 2027 ao 31 de decembro de 2027, un incremento sobre os salarios da anualidade 2026 do 3,5%, incremento que terá efectos retroactivos dende o 1 de xaneiro de 2027. Se adxunta ao presente Convenio, identificada como Anexo II, a táboa salarial da anualidade 2027 calculada conforme ao sinalado.

Establécese, para o período que vai dende o 1 de xaneiro de 2028 ao 31 de decembro de 2028, un incremento sobre os salarios, no seu caso revisados segundo o previsto no apartado seguinte, da anualidade 2027 do 3,5%, incremento que terá efectos retroactivos dende o 1 de xaneiro de 2028. As partes asinantes confeccionarán e publicarán a táboa salarial da anualidade 2028 en canto se dispoña dos datos de IPC necesarios para, no seu caso, aplicar a cláusula de revisión prevista no apartado seguinte.

Establécese, para o período que vai dende o 1 de xaneiro de 2029 ao 31 de decembro de 2029, un incremento sobre os salarios da anualidade 2028 do 4%, incremento que terá efectos retroactivos dende o 1 de xaneiro de 2029. As partes asinantes confeccionarán e publicarán a táboa salarial da anualidade 2029 conxuntamente coa táboa salarial da anualidade 2028.

Cláusula de revisión salarial

Establécese, para o período que vai dende o 1 de xaneiro de 2026 ata o 31 de decembro de 2027 unha cláusula de revisión de feito que, se a suma do IPC real estatal do período 2026-2027 resulta superior á suma dos incrementos salariais pactados no presente Convenio para o mesmo período 2026-2027, farase unha revisión no exceso, cun máximo de 1,5 puntos de revisión, e que non terá efectos retroactivos, servindo unicamente como base para a aplicación do incremento pactado para a anualidade 2028.

Establécese, para o período que vai dende o 1 de xaneiro de 2028 ata o 31 de decembro de 2029 unha cláusula de revisión de feito que, se a suma do IPC real estatal do período 2028-2029 máis, no seu caso, a porcentaxe de revisión aplicado segundo o parágrafo anterior, resulta superior á suma dos incrementos salariais pactados no presente Convenio para o período 2028-2029, farase unha revisión no exceso, cun máximo de 1,5 puntos de revisión, e que non terá efectos retroactivos, servindo unicamente como base para a aplicación do incremento que se pacte para a anualidade 2030.

Atrasos

As empresas abonarán ao persoal traballador os atrasos ou diferencias salariais ás que haxa lugar como consecuencia da publicación da táboa salarial da anualidade 2026 no prazo máximo dos catro meses seguintes á publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo.

ARTIGO 11º.- PAGAS EXTRAORDINARIAS:

Establécese unha paga extraordinaria en xullo, de 30 días, a pagar antes do 30 de Xuño, denominada paga de verán e outra paga extraordinaria en decembro, de 30 días, a aboar antes do 20 do citado mes, denominada paga de Nadal. A contía das pagas mencionadas será de 30 días de salario base ou unha mensualidade de salario base (segundo o salario sexa día ou mes) máis a antigüidade.

As pagas extraordinarias reguladas no presente artigo se devengarán por semestres naturais e por cada día natural no que se devengase o salario base.

ARTIGO 12º.- AXUDAS DE CUSTO E KILOMETRAXE:

Todo o persoal traballador con dereito a axudas de custo percibirá, á elección da empresa, ou ben gastos a xustificar, ou ben as contías que figuran a continuación:

- Axuda de custo completa: 65 euros
- Media axuda de custo: 16 euros

A partires do 1 de xaneiro de 2027 a contías das axudas de custo serán as seguintes:

- Axuda de custo completa: 70 euros
- Media axuda de custo: 17 euros

O persoal traballador que, por necesidades do servizo, teña que desprazarse fóra do lugar onde radique o seu centro de traballo empregando o seu vehículo particular, percibirá por este concepto a partires da publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo a cantidade de 0,26 euros/quilómetro. Esta indemnización non operará cando se trate do desprazamento que o persoal traballador teña que realizar ao seu centro de traballo para prestar servizos neste.

ARTIGO 13º.- COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD :

A partires do 30 de Setembro de 1996 non se devengan por este concepto novos dereitos quedando polo tanto suprimido.

Non obstante, o persoal traballador que tivera xerado antes do 30 de Setembro de 1996 novos dereitos e contías en concepto de antigüidade manterán a cantidade consolidada en dita data. A contía mencionada figurará na nómina de cada traballador/a como complemento persoal baixo o concepto de "antigüidade consolidada" non sendo tal contía absorbible nin compensable. O importe do quinquenio consolidado para cada traballador/a será, no seu caso, o que tiveran recoñecido na nómina conforme ás táboas salariais do Convenio vixentes na anualidade 2013.

ARTIGO 14º.- REDUCCIÓN DO ABSENTISMO:

De conformidade co previsto no artigo 64 do IV Convenio Estatal da Madeira, o persoal traballador terá dereito a percibir unha prima de redución do absentismo nos supostos e cos requisitos previstos en dito artigo 64.

Aos efectos do previsto no artigo 64 do IV Convenio Estatal da Madeira se terán en consideración para o cómputo do absentismo os seguintes supostos:

1. Períodos de I.T. por enfermidade común
2. Períodos de I.T. por accidente non laboral
3. Ausencias inxustificadas, isto é, calquera inasistencia ao traballo que non teña a consideración de licencia ou permiso no presente Convenio Provincial, no IV Convenio Estatal da Madeira o unha lexislación laboral xeral.

Aos efectos do cómputo do índice de absentismo, se terán en conta as horas de ausencia ao traballo sobre o total de horas anuais de xornada.

ARTIGO 15º.- TRABALLO NOCTURNO E PLUS DE NOCTURNIDADE

Se considera traballo nocturno o realizado entre as dez da noite e as seis da mañá.

As horas traballadas durante o período nocturno se retribuirán conforme ao previsto nos parágrafos seguintes:

As horas traballadas durante o período nocturno retribuiranse especificamente a medio do denominado plus de nocturnidade, consistente nun 20% sobre o salario base, que se rexerá polas seguintes normas:

- a) Traballando no período nocturno mais dunha hora sen exceder de catro, o plus se percibirá exclusivamente polas horas traballadas en período nocturno.
- b) Se as horas traballadas durante o período nocturno exceden de catro, o plus se cobrará pola totalidade da xornada, estea comprendida ou non en tal período.

O plus de nocturnidade será independente da retribución específica que puidera corresponder por horas extraordinarias e traballos excepcionalmente tóxicos, penosos ou perigosos.

Queda exceptuado do cobro do plus de nocturnidade o persoal cuxo salario se establecera atendendo a que o traballo sexa nocturno pola súa propia natureza e nos casos nos que se acordara a compensación do traballo nocturno por descansos.

A distribución do persoal nas distintas quendas é da competencia da Dirección da Empresa, dentro das condicións do contrato de traballo. Non obstante o anterior, e salvo a adscrición voluntaria do persoal traballador a quenda nocturna ou a contratación do persoal traballador para prestar servizos especificamente en quenda nocturna, as empresas garantirán que o persoal traballador non preste servizos de noite de xeito continuado, establecendo ao efecto cambio de quendas semanalmente dentro do mesmo posto de traballo -salvo que na empresa opere algún outro sistema de cambio de quendas, en cuxo caso será respectado - e elo coa excepción dos casos probados de absoluta imposibilidade, en cuxo suposto se informará ao Comité de Empresa ou Delegados de Persoal.

ARTIGO 16º.- PREMIO DE XUBILACION:

O persoal traballador que se xubile con máis de 10 anos de antigüidade na empresa terá dereito ao desfrute de vacacións retribuídas nas seguintes duracións:

Aos 65 anos: 1 mes

Aos 64 anos: 2 meses

Aos 63 anos: 2 meses e medio

Aos 62 anos: 3 meses

Aos 61 anos: 3 meses e medio

Aos 60 anos: 4 meses

O desfrute destas vacacións farase efectivo ca correspondente antelación ao seu cese efectivo, debendo o persoal traballador comunicar de forma constatable a súa decisión á empresa. Esta lle fará entrega ao persoal traballador que solicite as vacacións dun certificado acreditativo do seu desfrute, no que constará o número de meses aos que ten dereito.

ARTIGO 17º.- PAGO DO SALARIO:

A liquidación e pago do salario farase documentalmente mediante recibos de salarios que se axustarán ás normas vixentes sobre a materia, nos que figurarán todos os datos de identificación segundo a Orde de 27 de decembro de 1994 e modificacións posteriores e os conceptos devengados polo persoal traballador debidamente especificados.

O salario se aboará por períodos vencidos e mensualmente, dentro dos catro primeiros días hábiles do mes seguinte do seu devengo.

As empresas fican facultadas para aboar as retribucións e anticipos mediante cheque, transferencias ou outra modalidade de pago a través de entidades bancarias ou financeiras, previa comunicación aos representantes legais das persoas traballadoras.

O pago ou firma de recibos que o acredite farase dentro da xornada laboral.

O persoal traballador, e ca súa autorización o seu representante, terá dereito a percibir, sen que chegue o día sinalado para o pago, e por unha soa vez ao mes, anticipo a conta do traballo xa realizado. O importe do anticipo poderá ser de ata o 90 por cen das cantidades devengadas.

No momento do pago do salario, ou no seu caso anticipo, o persoal traballador asinará o recibo correspondente e se lle dará copia do mesmo.

CAPÍTULO V.- ACCIÓN SOCIAL

ARTIGO 18º.- SEGURO DE INVALIDEZ OU MORTE:

As empresas suxeitas a este Convenio terán contratado un seguro por accidentes de traballo pola contía de 55.000,00 euros tanto nos supostos de invalidez permanente, nos graos de total, absoluta e grande invalidez, como nos supostos de morte e a cobertura haberá de incluír enfermidade profesional.

A partires do 1 de xaneiro de 2027 a cobertura do seguro referido no parágrafo anterior será de 60.000,00 euros.

ARTIGO 19º.- COMPENSACION EN CASO DE BAIXA POR ENFERMIDADE OU ACCIDENTE:

Nestes supostos a empresa aboará ao persoal traballador as seguintes contías:

Incapacidade Temporal derivada de accidente de traballo ou enfermidade profesional.- O complemento necesario para que, unido á compensación económica debida a Incapacidade Temporal por accidente de traballo e enfermidade profesional, o persoal traballador perciba o salario que se establece no presente Convenio a partir do día seguinte ó inicio da baixa e mentres perciba a indemnización económica a cargo da Seguridade Social, podendo a empresa controlar a evolución da enfermidade ou accidente por medio dos seus servizos; deste ditame médico dependerá a subsistencia do referido beneficio, sen prexuízo das sancións que resulten pertinentes.

Incapacidade Temporal derivada de enfermidade común ou accidente non laboral con hospitalización.- O complemento necesario para que, unido á compensación económica debida a Incapacidade Temporal por enfermidade común ou accidente non laboral, o persoal traballador perciba o salario que se establece no presente Convenio cando exista hospitalización e durante o tempo que dure esta.

Incapacidade Temporal derivada de enfermidade común ou accidente non laboral.- O complemento necesario para que, unido á compensación económica debida a Incapacidade Temporal por enfermidade común ou accidente non laboral o persoal traballador perciba os seguintes porcentaxes do salario que se establece no presente Convenio:

- 85% do salario que se establece no presente Convenio dende o día 21 da baixa ata o día 55 da baixa.
- 90% do salario que se establece no presente Convenio dende o día 56 da baixa ata o día 80 da baixa.
- 100% do salario que se establece no presente Convenio dende o día 81 da baixa e en adiante.

ARTIGO 20º.- RECOÑECIMENTO MEDICO:

As empresas vinculadas ao presente Convenio Colectivo virán obrigadas a cumprir cas súas obrigacións en materia de vixilancia da saúde nos termos previstos na normativa vixente e no artigo 100 do IV Convenio Colectivo Estatal da Madeira. O tempo empregado no recoñecemento será aboadado pola empresa, quen facilitará os medios de transporte para este desprazamento.

ARTIGO 21º.- IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E NON DISCRIMINACIÓN:

1.- As partes asinantes do presente Convenio, conscientes da necesidade de seguir avanzando na igualdade de mulleres e homes no ámbito laboral, e incidir na igualdade de trato e non discriminación de xénero, así como na eliminación de estereotipos, fomentando o igual valor de homes e mulleres en todos os ámbitos, comprométese a adoptar as medidas que se estimen necesarias e acordan levar a cabo diferentes actuacións en base aos seguintes principios:

- a) Promover a aplicación efectiva da igualdade de oportunidades na empresa en canto ao acceso ao emprego, a formación, á promoción, á protección á maternidade e nas condicións de traballo.
- b) Previr, detectar e erradicar calquera manifestación de discriminación, directa ou indirecta.
- c) Identificar conxuntamente liñas de actuación e impulsar e desenvolver accións concretas nesta materia.
- d) Impulsar unha presenza equilibrada da muller nos ámbitos da empresa.

2.- Conforme ao indicado, os dereitos e obrigacións establecidas na lexislación laboral e neste Convenio afectarán por igual ao home e á muller e as empresas virán obrigadas a pagar, por igual traballo, os mesmos salarios e complementos sen discriminación de sexo.

Para os efectos da extinción do contrato de traballo por causas obxectivas non se computarán como faltas de asistencia as das persoas traballadoras en período de suspensión por nacemento e coidado de menor.

3.- Nas empresas de 50 ou mais persoas traballadoras, as medidas de igualdade deberán dirixirse á elaboración e aplicación dun Plan de Igualdade.

Os plans de igualdade das empresas son un conxunto ordenando de medidas, adoptados despois de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar na empresa a igualdade de trato e oportunidades entre mulleres e homes e eliminar a discriminación por razón de sexo.

Os plans de igualdade fixarán os concretos obxectivos de igualdade a alcanzar, as estratexias e prácticas a adoptar para a súa consecución, así como o establecemento de sistemas eficaces de seguimento e avaliación dos obxectivos fixados.

Para a consecución destes obxectivos fixados, os plans de igualdade poderán contemplar, entre outras, as materias ao acceso ao emprego, clasificación profesional, promoción e formación, retribucións, ordenación do tempo de traballo para favorecer, en termos de igualdade entre mulleres e homes, a conciliación laboral, persoal e familiar, e prevención do acoso sexual e do acoso por razón de sexo.

Os plans de igualdade incluírán a totalidade dunha empresa, sen prexuízo do establecemento de accións especiais axeitadas respecto de determinados centros de traballo.

4.- De conformidade co previsto no artigo 4.b do Real Decreto 1026/2024, se recolle no Anexo III do presente Convenio o conxunto planificado de medidas e recursos -medidas planificadas- para acadar a igualdade real e efectiva das persoas LGTBI.

CAPÍTULO VI.- ACCIÓN SINDICAL

ARTIGO 22º.- DEREITOS SINDICAIS:

As empresas vinculadas ao presente Convenio recoñecen aos Sindicatos debidamente implantados no Sector como elemento básico ou representativo, para afrontar a través dos seus Delegados de Persoal e Comité de Empresa as necesarias relacións entre persoal traballador e empresa. Para o exercicio das súas funcións representativas recoñécese aos membros dos Comités de Empresa e Delegados de Persoal o número mínimo de horas retribuídas mensuais previstas no artigo 68 do Estatuto dos Traballadores segundo o número de traballadores/as de cada centro de traballo, sen que en ningún caso o crédito horario mensual poda ser inferior a 16 horas.

Cota sindical.- As empresas, a requirimento do persoal traballador ou dos seus representantes sindicais (comité ou delegados), descontarán da nómina mensual do persoal traballador o importe da cota sindical correspondente. O persoal traballador interesado na realización de tal operación remitirá á Dirección da Empresa un escrito no que expresará, con claridade, a orde do desconto, a Central Sindical ou Sindicato ó que pertence, a contía da cota e o número de contas correntes e entidades a onde debe ser transferida a dita cantidade. A Dirección da Empresa, entregará copia da transferencia á representación sindical se a houbera.

Taboleiro de Anuncios.- Os Delegados de Persoal e Seccións Sindicais constituídos a teor da Lexislación vixente, disporán dun taboleiro de anuncios para expoñer comunicados relativos a problemas laborais da empresa ou do sector.

CAPÍTULO VII.- COMISIÓNS ESPECÍFICAS

ARTIGO 23º.- COMISION DE SEGURIDADE E HIXIENE NO TRABAJO:

As partes asinantes acordan constituír unha Comisión Paritaria Provincial Sectorial de Seguridade e Hixiene no Traballo, integrada por un representante de cada unha das Centrais Sindicais asinantes do Convenio e un número de representantes da Asociación de Empresarios de Ebanistería de Lugo, igual ao total das Centrais Sindicais.

Ámbalas representacións comprométense a manter reunións periódicas, previa convocatoria de calquera das partes con 15 días de antelación.

As funcións básicas da Comisión de Seguridade e Hixiene terán como obxectivos prioritarios:

- 1.- Promove-la observancia das disposicións legais vixentes para a previsión dos riscos profesionais no ámbito do sector.
- 2.- Prestar asesoramento ás empresas e persoal traballador para evitar e/ou reduci-los riscos que atenten á integridade física e saúde do persoal traballador.
- 3.- Dar a coñece-las normas e procedementos e que en materia de Seguridade e Hixiene ditén os Organismos especializados nesta materia.
- 4.- Solicitar informes sobre os resultados estatísticos dos recoñecementos médicos que se realicen ao persoal traballador deste sector.

Cantas outras funcións a Comisión se atribúa, orientadas ao desenvolvemento e mellora da seguridade e hixiene no traballo, no sector, na provincia de Lugo.

ARTIGO 24º.- COMISION DE FORMACION PROFESIONAL:

As partes asinantes acordan constituír unha Comisión Paritaria Provincial Sectorial de Formación Profesional, integrada por un representante de cada unha das Centrais Sindicais asinantes do Convenio e un número de representantes da Asociación Provincial de Empresarios de Ebanistería de Lugo igual ao total das Centrais Sindicais.

Serán funcións desta Comisión:

- Requirit das Administracións Autonómicas Competentes o recoñecemento desta Comisión interlocutor social sectorial, que reciba a información existente sobre programas e cursos de formación profesional con financiación oficial que afectan ao sector de ebanistería, co fin de colaborar tanto nos que estean en marcha, como nos que poidan programar máis adiante.
- Elaborar estudos sobre necesidades e requirimentos de formación profesional no sector para chegar a definir a organización e programación da mesma, tanto ocupacional coma regulada (observatorio ocupacional).
- Elaborar plans formativos necesarios para conseguir a homologación das cualificacións profesionais do persoal traballador técnico, administrativo e manual, coas súas equivalentes na Comunidade Económica Europea.
- Cantas outras funcións a Comisión se atribúa, orientadas ao desenvolvemento e mellora da Formación Profesional no sector, na Provincia de Lugo.

CAPÍTULO VIII.- VARIOS**ARTIGO 25º.- PERIODO DE PROBA:**

O persoal comprendido no presente Convenio, para os efectos de establecer a duración dos períodos de proba, estará á seguinte escala:

Técnicos/as titulados/as superiores	6 meses
Técnicos/as grao medio ou sen titulación e persoal administrativo cualificado.....	2 meses
Persoal de oficio e auxiliar administrativo/a	1 mes
Resto do persoal	20 días

ARTIGO 26º.- PRENDAS DE TRABAJO:

As empresas entregarán ao persoal traballador 2 prendas anualmente, unha axeitada á tempada de primavera/verán, e a outra axeitada á tempada de outono/inverno (prendas tales como chaleco, forro polar ou similares). En traballos especiais entregaranse, se fose necesario, as prendas oportunas.

ARTIGO 27º.- DOS TRABALLO TOXICOS, PENOSOS E PERIGOSOS:

En todo caso para a súa cualificación e determinación fidedignas -previa comunicación á empresa e traballadores/as supostamente afectados- estarase ao que determine a Autoridade Laboral previo expediente legalmente tramitado para tal efecto.

En canto á súa retribución e demais aspectos normativos estarase ó disposto no IV Convenio Colectivo Estatal para as Industrias da Madeira.

ARTIGO 28º.- RETIRADA DO CARNÉ DE CONDUCIR:

Cando no cumprimento das obrigacións laborais puideran producirse a retirada do carné de conducir, por infracción ou accidente, a empresa comprometerase a ocupar ao persoal traballador afectado naquelas tarefas que non requiran tal condición. Esta medida non será de aplicación no caso de infracción reiterada ou de retirada definitiva do carné.

ARTIGO 29º.- NORMAS SUPLETORIAS:

En todo o non previsto no presente Convenio Colectivo, estarase ó disposto no IV Convenio Colectivo Estatal para as Industrias da Madeira e demais lexislación vixente.

ARTIGO 30º.- VINCULACION Á TOTALIDADE:

Como queira que as condicións pactadas no presente Convenio Colectivo son o resultado da adaptación do mesmo ao IV Convenio Colectivo Estatal para as Industrias da Madeira, si se dese o caso de que a xurisdición competente anulase ou invalidase, habendo resolución firme, algúns ou tódolos seus pactos e polo tanto quedase sen efecto o IV Convenio Colectivo Estatal pola aplicación do seu artigo 16, o IV Convenio Colectivo Estatal deixará de rexer no futuro no que respecta ao presente Convenio Colectivo Provincial.

Por outra parte e no suposto de que a xurisdición competente estimase que algunha das condicións pactadas no presente Convenio Colectivo conculca a legalidade vixente ou lesiona gravemente intereses de terceiros e como queira que este Convenio na súa redacción actual constitúe un todo orgánico indivisible, terase por totalmente ineficaz debendo reconsiderarse a seu contido íntegro pola Comisión Negociadora.

CAPÍTULO IX.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**ARTIGO 31º.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL:**

Adóptase, no presente Convenio, o sistema de clasificación profesional previsto no IV Convenio Colectivo Estatal da Madeira, que establece que todo o persoal traballador estea adscrito a un determinado grupo profesional, asinándose a cada grupo un salario único.

As categorías profesionais existentes con anterioridade ao presente sistema de clasificación profesional se clasifican en Grupos Profesionais, remitíndose o presente Convenio, en orde á descrición das funcións dos distintos Grupos Profesionais e criterios de clasificación, ao previsto no artigo 40 e concordantes do IV Convenio Estatal da Madeira, así como ao previsto no Anexo IX de dito Convenio Estatal relativo á táboa de equivalencias de clasificación profesional.

Ao fin de facilitar a adscrición do persoal traballador encadrado en categorías profesionais ao novo sistema de clasificación profesional, se establece a continuación o sistema de equivalencia das categorías profesionais máis empregadas no sector:

Grupo Profesional 3: Quedarían encadradas neste Grupo Profesional as antigas categorías de:

- Encargado/a
- Proxectista

- Xefe administrativo/a ou de oficina

Grupo Profesional 4: Quedarían encadradas neste Grupo Profesional as antigas categorías de:

- Xefe/a de taller de 1ª

Grupo Profesional 5: Quedarían encadradas neste Grupo Profesional as antigas categorías de:

- Oficial 1ª
- Oficial 2ª
- Conductor/a 1ª
- Conductor/a 2ª
- Oficial 1ª administrativo/a
- Oficial 2ª administrativo/a
- Xefe/a taller 2ª

Grupo Profesional 6: Quedarían encadradas neste Grupo Profesional as antigas categorías de:

- Auxiliar administrativo/a
- Axudante
- Especialista

Grupo Profesional 7: Quedarían encadradas neste Grupo Profesional as antigas categorías de:

- Peón

Con independencia e sen prexuízo de todo o anterior, entendendo as partes asinantes que o persoal traballador contratado conforme ao anterior sistema de clasificación profesional ca categoría de profesional de Oficial 1ª veñen realizando nas empresas tarefas cun grado de autonomía e responsabilidade cualificado con relación a outro persoal traballador igualmente encadrado no Grupo 5 do novo sistema de clasificación profesional, recoñécese a este persoal traballador un plus de especial cualificación que non será absorbible nin compensable e que se actualizará anualmente conforme aos incrementos que se pacten no presente Convenio.

O importe do plus de especial cualificación para o período 2026-2027 será o seguinte:

2026: 805,32 euros anuais, a cobrar en doce mensualidades a razón de 67,11 euros mensuais.

2027: 833,52 euros anuais, a cobrar en doce mensualidades a razón de 69,46 euros mensuais.

O importe do plus de especial significación para a anualidade 2028 será o resultado de aplicar o incremento pactado para esta anualidade sobre o plus, no seu caso revisado, da anualidade 2027.

O importe do plus de especial significación para a anualidade 2029 será o resultado de aplicar o incremento pactado para esta anualidade sobre o plus da anualidade 2028.

DISPOSICIÓN ADICIONAIS

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMEIRA:

As partes asinantes deste Convenio consideran o Acordo Interprofesional Galego sobre dos procedementos extraxudiciais de solución de conflitos de traballo como o canle idóneo para a solución dos conflitos colectivos laborais.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA:

As partes asinantes manifestan a súa vontade de impulsar a negociación dun Acordo Marco para o sector de Ebanistería de ámbito galego.

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

Efectos dende 01/01/2026 ao 31/12/2026

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

(1) Importe 2026 do Plus de especial cualificación previsto no artigo 31 do texto do Convenio para o persoal traballador contratado como Oficial de 1ª a 6 de xuño de 2014: 805,32€ anuais (efectos dende 01/01/2026).

(2) O importe do quinquenio consolidado para o persoal traballador será, no seu caso, o que tiveran recoñecido nas táboas salariais de aplicación no ano 2013.

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

Efectos dende 01/01/2027 ao 31/12/2027

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

(1) Importe 2027 do Plus de especial cualificación previsto no artigo 31 do texto do Convenio para o persoal traballador contratado como Oficial de 1ª a 6 de xuño de 2014: 833,52€ anuais (efectos dende 01/01/2027).

(2) O importe do quinquenio consolidado para o persoal traballador será, no seu caso, o que tiveran recoñecido nas táboas salariais de aplicación no ano 2013.

ANEXO III**MEDIDAS PARA A IGUALDADE E NON DISCRIMINACIÓN DAS PERSOAS LGBTQ+ NAS EMPRESAS****1º. Vixencia**

As medidas acordadas terán a mesma vixencia que o actual Convenio Colectivo.

2º. Ámbito de aplicación

De conformidade co establecido no artigo 2.1 do RD 1026/2024, acórdase un conxunto de medidas que serán de obrigado cumprimento para as empresas que teñan máis de 50 persoas traballadoras.

3º. Medidas planificadas**Primeiro. Igualdade de trato e non discriminación**

As partes asinantes do Convenio manifestan total rexeitamento a calquera conduta que sexa discriminatoria por razón de sexo, identidade ou orientación sexual, expresión de xénero ou características sexuais de calquera persoa traballadora.

Garantirase a igualdade efectiva de trato e oportunidades para todas as persoas empregadas da empresa. Para iso, implementaranse todas as medidas necesarias para eliminar calquera tipo de discriminación por motivos de raza, etnia, idade, nacionalidade, lingua, educación, capacidade, relixión, sexo, orientación sexual, expresión de xénero ou identidade de xénero.

Segunda. Acceso ao emprego.

As empresas deben erradicar os estereotipos no acceso ao emprego das persoas LGBTQ+, especialmente mediante a formación axeitada das persoas implicadas nos procesos de selección.

Para iso, débese garantir un proceso de selección e contratación axeitado que priorice as cualificacións e a idoneidade da persoa para o posto de traballo, independentemente da súa orientación sexual, identidade de xénero ou expresión de xénero, con especial atención ás persoas transxénero como grupo especialmente vulnerable.

Terceiro. Clasificación e promoción profesional.

Os criterios de clasificación, promoción profesional e promocións deben garantir a non discriminación directa ou indirecta das persoas LGBTQ+, baseándose en elementos obxectivos, como as cualificacións e as capacidades, garantindo o seu desenvolvemento profesional en condicións de igualdade.

Garantirase o principio de igualdade de trato e non discriminación no acceso aos postos de traballo dentro da empresa, nas condicións de traballo, na igualdade salarial, na formación e na promoción profesional das persoas con diversas orientacións sexuais e/ou expresións de xénero, incluíndo accións específicas para os grupos máis vulnerables.

Cuarto. Formación, sensibilización e linguaxe.

As empresas integrarán nos seus plans de formación módulos específicos sobre os dereitos das persoas LGBTQ+ no ámbito laboral, con especial énfase na igualdade de trato e oportunidades e na non discriminación. Esta formación dirixirase a todo o persoal, incluídos os mandos intermedios, os postos directivos e persoal empregado con responsabilidades na xestión de persoal e recursos humanos. Os aspectos mínimos que deben incluírse son:

- Coñecemento xeral e difusión do conxunto de medidas LGBTQ+ previstas incluídas no(s) convenio(s) colectivo(s) ou acordos de empresa aplicables, segundo corresponda, así como o seu alcance e contido.
- Coñecemento das definicións e conceptos básicos sobre diversidade sexual, familiar e de xénero contidos na Lei 4/2023, do 28 de febreiro (EDL 2023/3076), para a igualdade real e efectiva das persoas trans e para a garantía dos dereitos das persoas LGBTQ+.
- Coñecemento e difusión do protocolo de acompañamento ás persoas trans no emprego.
- Coñecemento e difusión do protocolo para a prevención, detección e resposta ao acoso ou violencia discriminatoria por motivos de orientación sexual e identidade de xénero, expresión de xénero e características sexuais.

Promoveranse medidas para garantir o uso dunha linguaxe respectuosa coa diversidade.

Quinto. Entornos de traballo diversos, seguros e inclusivos.

Promoverase a heteroxeneidade da forza laboral para lograr entornos de traballo diversos, inclusivos e seguros. Para iso, garantirase a protección contra os comportamentos LGBTQófobos, especialmente mediante protocolos contra o acoso e a violencia no lugar de traballo.

Sexto. Permisos e prestacións sociais.

Débense ter en conta as realidades das familias diversas, os cónxuxes LGBTQ+ e as parellas de feito, garantindo o acceso aos permisos, ás prestacións sociais e aos dereitos sen discriminación por motivos de orientación sexual, identidade de xénero e expresión de xénero.

Neste sentido, garantirase a todas as persoas empregadas o acceso en igualdade de condicións aos permisos para citas médicas ou trámites legais, con especial atención ás persoas transxénero.

4º. Protocolo de actuación contra o acoso e a violencia contra as persoas LGBTQ+.

A todas as empresas que dispoñan dun protocolo contra o acoso por razón de sexo ampliarase automaticamente o seu alcance para incluír o acoso por razón de orientación sexual, identidade de xénero, expresión de xénero ou características sexuais.

Para todas as empresas que non dispoñan dun Protocolo de acoso, aplicarase o seguinte Protocolo:

Protocolo contra o acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidade e expresión de xénero**DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS**

As partes asinantes deste acordo, empresas e sindicatos, expresan a súa máis enérxica condena a calquera situación, actitude ou comportamento que constitúa acoso sexual ou acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidade de xénero e expresión de xénero no ámbito laboral.

As empresas cubertas por este acordo comprométese a actuar eficazmente, implementando os mecanismos necesarios para garantir que os lugares de traballo estean libres de situacións de acoso sexual e acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidade de xénero e expresión de xénero no ámbito laboral, mediante o establecemento de medidas preventivas e os procedementos específicos descritos neste acordo.

A dignidade da persoa, os dereitos inviolables que lle son inherentes, o libre desenvolvemento da personalidade, o dereito á intimidade, á integridade física e moral e o principio de igualdade e non discriminación por calquera condición ou circunstancia persoal ou social son dereitos fundamentais recoñecidos pola Constitución española. No marco da Unión Europea, estableceuse un marco xurídico para protexer ás persoas traballadoras que son discriminados por razón de orientación sexual. Adoptáronse dúas directivas vinculantes para todos os Estados membros: a Directiva marco sobre a igualdade de trato no emprego (2007/78/CE), que inclúe a orientación sexual entre os motivos de non discriminación, e a Directiva relativa á aplicación do principio de igualdade de oportunidades e igualdade de trato entre homes e mulleres no emprego (2006/54/CE), que prohibe a discriminación no emprego. Ademais, o Estatuto dos Traballadores prevé especificamente o dereito ao respecto da intimidade e á debida consideración da dignidade de toda persoa traballadora, incluída a protección contra as ofensas verbais ou físicas de natureza sexual e contra o acoso por motivos de orixe racial ou étnica, relixión ou crenzas, discapacidade, idade ou orientación sexual.

As medidas previstas levaranse a cabo coas garantías axeitadas e tendo en conta a lexislación laboral pertinente e as declaracións de principios e dereitos fundamentais no traballo.

DEFINICIÓN DE ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDADE E EXPRESIÓN DE XÉNERO

Considérase acoso calquera conduta destinada a denigrar, ofender ou humillar por razón de orientación sexual, identidade ou expresión de xénero.

MEDIDAS PREVENTIVAS

Establécense como medidas preventivas contra o acoso no ámbito de aplicación deste acordo as seguintes:

1. Sensibilización do persoal tanto sobre a definición e as manifestacións dos diferentes tipos de acoso, como sobre os procedementos establecidos neste protocolo.
2. Difundir os principios e obxectivos declarados en materia de acoso, empregando, se é o caso, as medidas disciplinarias previstas na lexislación laboral aplicable e o principio de responsabilidade compartida na vixilancia da conduta no lugar de traballo, con especial énfase no persoal de supervisión e xestión.
3. Distribuír este Protocolo a todos os empregados e aos seus representantes legais co fin de previr, desalentar e evitar o acoso, difundindo o seu contido o máis amplamente posible dentro da empresa a través das canles de comunicación interna habituais (taboleiro de anuncios, internet, intranet, etc.).

PROCEDEMENTOS

Protexerase en todo momento a privacidade, a confidencialidade e a dignidade das persoas afectadas, garantindo unha protección suficiente para a vítima, tendo en conta as posibles consecuencias físicas e psicolóxicas derivadas desta situación.

No caso de terceiros afectados polo proceso, na súa condición de denunciante e/ou testemuñas, garantirase en todo momento que non sufrirán ningún tipo de represalia.

Nas empresas acollidas a este acordo, a dirección da empresa designará a persoa ou persoas responsables da tramitación dos casos de acoso, informando ao persoal en consecuencia.

Os procedementos aquí descritos iniciaranse tras a notificación dos feitos, verbalmente ou por escrito, por parte da vítima ou terceiros, acompañada de probas suficientes. No caso de denuncia presentada por un terceiro, a presunta vítima deberá ser informada da denuncia e confirmar a existencia do acoso. En última instancia, será a vítima a que decida se presenta unha denuncia formal, baseándose no principio de respecto e protección das persoas, tal e como se recoñece neste Protocolo.

Procedemento informal: A persoa que se considere vítima de acoso denunciara verbalmente a quen considere oportuno: á persoa designada como responsable da tramitación destes casos dentro da empresa, aos membros do Comité de Igualdade da empresa (se existe), á dirección da empresa e/ou aos representantes sindicais. Se non existe representación sindical, tamén poderá contactar cos sindicatos asinantes deste acordo.

Dado que o obxectivo é cesar a conduta non desexada, a dirección da empresa procederá canto antes a advertir á persoa acusada de acoso de que tal conduta está prohibida na empresa, que resulta ofensiva ou incómoda e que interfere co seu traballo, esixíndolle que poña fin inmediatamente a ela se a acusación é certa.

Se a vítima non está satisfeita coa resolución adoptada, pode solicitar o inicio dun procedemento formal. En calquera caso, enviarase un informe sobre este procedemento informal á dirección da empresa e/ou ao Comité de Igualdade para o seu coñecemento e validación.

Procedemento formal: Como mecanismo de intervención e denuncia, a comunicación debe ser formalizada por escrito pola vítima ou un terceiro coñecedor dos feitos. Canalizarase a través da persoa designada como responsable da tramitación destes casos dentro da empresa, os membros do Comité de Igualdade establecido na empresa (se existe), a dirección da empresa e/ou os representantes sindicais. Se non existe representación sindical, a denuncia tamén se poderá dirixir aos sindicatos asinantes deste acordo.

Ao recibir a denuncia, abrírase unha investigación. O investigador será a persoa responsable da tramitación destes casos, e o secretario será un membro da representación sindical, se existe. Alternativamente, a vítima pode elixir un compañeiro de traballo ou un representante dun dos sindicatos asinantes, designado pola vítima. O proceso de investigación e resolución terá unha duración máxima de 15 días hábiles desde a data de recepción da denuncia. A denuncia debe incluír a identificación da vítima, do acosador e, se a presenta un terceiro, tamén a súa identificación. Tamén debe conter unha descrición detallada do presunto acoso e a sinatura do denunciante como confirmación.

Unha vez finalizada a investigación, a Comisión Paritaria Provincial de Igualdade deste acordo será informada da existencia dun expediente informativo sobre acoso laboral. Este expediente concluírá con ou sen probas de acoso; neste último caso, identificarase se o acoso foi horizontal ou vertical.

Para evitar un empeoramento da situación ou un posible risco para a súa saúde e seguridade, a vítima de acoso poderá solicitar que se tomen as medidas necesarias para evitar que a vítima e o acosador compartan espazo de traballo ou horario de traballo durante a investigación, se tales medidas son posibles. En calquera caso, estas medidas non poderán supoñer un empeoramento das condicións laborais da vítima.

Este protocolo non impide que a vítima inicie accións legais, se así o desexa, e/ou presente unha denuncia ante a Inspección de Traballo.

RÉXIME DISCIPLINARIO

O descubrimento de acoso en calquera das formas descritas neste protocolo considerárase unha violación moi grave das relacións laborais.

As infraccións de acoso sexual por razón de sexo, orientación sexual, identidade de xénero ou expresión de xénero, independentemente do autor, darán lugar a responsabilidades mediante un sistema de reparacións ou indemnizacións reais, efectivas e proporcionadas ao dano sufrido, sempre que a dirección da empresa tivese coñecemento do incidente e non adoptase as medidas necesarias para evitalo. As sancións imporáanse segundo as circunstancias, de acordo coa normativa laboral vixente.

Se se chega á conclusión de que non se produciu acoso, constará diso no expediente.

RÉXIME DE INCOMPATIBILIDADES

Se algunha das persoas implicadas nun procedemento específico (denunciante/demandado) ten relación familiar, xa sexa por afinidade ou consanguinidade, ou unha relación de amizade ou inimidade manifesta coa persoa responsable da tramitación e/ou resolución do asunto, e nos casos en que esta persoa estea adscrita ao mesmo organismo e/ou departamento que o denunciante ou demandado, quedará automaticamente inhabilitada para participar no procedemento de resolución.

PROTECCIÓN DE DATOS

Toda a información relativa aos procedementos levados a cabo ao abeiro deste Protocolo ten a consideración expresa de confidencialidade e segredo, sendo autorizado o acceso unicamente ás partes implicadas, á dirección da empresa e/ou aos representantes sindicais, sen prexuízo dos casos determinados pola normativa de incompatibilidade, que quedan excluídos desta disposición.

CONCELLOS**BÓVEDA***Anuncio***EDICTO DE NOTIFICACIÓN COLECTIVA DE LIQUIDACIÓNS E ANUNCIO DE COBRANZA**

Padrón Tributario da taxa pola prestación do servizo de abastecemento de auga, rede de sumidoiros, recollida de lixo e canon da auga do 3º trimestre do exercicio 2024.

Por Resolución da Alcaldía, núm.: 2026-0456, de data 31/07/2026, aprobouse o Padrón Tributario da taxa pola prestación do Servizo de Abastecemento de Auga, Rede de Sumidoiros, Recollida de Lixo e Canon da Auga, correspondente ao 3º trimestre do exercicio 2024, así como a apertura dun período de información pública por prazo de quince días, contados a partir da publicación do presente anuncio no Boletín Oficial da Provincia, ao obxecto de que poidan ser examinados e presentar as reclamacións que estimen oportunas, entendéndose elevados a definitivos se, transcorrido o prazo de exposición pública, non se formula ningunha reclamación contra o mesmo.

O prazo de cobro en período voluntario será de un mes: Dende o 1 de agosto de 2026 ao 31 de agosto de 2026.

Contra o acto de aprobación do padrón e das liquidacións incorporadas ao mesmo e notificadas colectivamente mediante o presente anuncio, os interesados poderán interpoñer, no prazo dun mes a contar dende o día seguinte ao da finalización do período de exposición ao público do padrón de contribuíntes, recurso previo de reposición ante a Alcaldía-Presidencia, de acordo con canto establece o artigo 14 do Real Decreto Lexislativo 2/2004, de 5 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei Reguladora das Facendas Locais. Transcorrido o período de pago en voluntaria as débedas co Concello serán esixidas polo procedemento de constrinximento co correspondente recargo de mora e costas que se produzan, no seu caso.

A falta de pagamento do Canon da Auga da Xunta no período voluntario sinalado suporá a esixencia do mesmo directamente ao contribuínte pola vía de constrinximento pola Consellería competente en materia de facenda da Xunta de Galicia. A repercusión do canon da auga poderá ser obxecto de reclamación económico-administrativa ante o órgano económico-administrativo da Comunidade Autónoma de Galicia no prazo dun mes dende esta notificación.

O presente anuncio ten carácter de notificación colectiva ao abeiro do establecido nos artigos 102 da Lei Xeral Tributaria e 23 e 24 do RD 939/2005, de 29 de xullo, polo que se aproba o Regulamento Xeral de Recadación.

Bóveda, 31 de xullo de 2026.- O alcalde-presidente, José Manuel Arias López.

R. 2104

BURELA*Anuncio*

De conformidade co disposto no artigo 23.4 da Lei 7/1985 de 2 de abril, Reguladora das Bases de Réxime Local, no artigo 61.3 da Lei 5/97, de 22 de xullo de Administración Local de Galicia, artigos 43 e 44 do Real Decreto 2.568/86, de 28 de novembro polo que se aproba o Regulamento de Organización, Funcionamento e Réxime Xurídico das Entidades Locais, e co previsto nos artigos 58.1 da Lei 20/2011, de 21 de xullo, de Rexistro Civil e 51 do Código Civil, publícase que pola Alcaldía do Concello de Burela en data 21 de agosto de 2024 adoptou Decreto que di:

PRIMEIRO.- Delegar na Concelleira de economía, facenda, festas e festexos de esta Corporación Patricia Eijo Palmeiro a competencia para a autorización do matrimonio civil entre Eva María Santos Sánchez-Guzmán e Justo Montoya Bernabeu, que se celebrará o 26 de agosto de 2026, ás 12:00 horas, no Salón de Plenos do Concello de Burela.

SEGUNDO: Dar traslado da presente Resolución ao Pleno Corporativo na primeira sesión ordinaria que celebre.

Burela, 31 de xullo de 2026.- A alcaldesa, María del Carmen López Moreno.

R. 2105

CARBALLEDO*Anuncio*

En sesión ordinaria da Xunta de Goberno Local celebrada o 09 de xullo de 2026 foi aprobado inicialmente o “Plan Municipal de Prevención e Defensa contra os Incendios Forestais do Concello de Carballedo” (PMPDIF de Carballedo), elaborado pola Empresa Pública SEAGA.

O citado Plan expónse ao público polo prazo de vinte días hábiles, a contar desde a publicación deste anuncio no BOP de Lugo, durante os cales as persoas que o desexen poidan formular as correspondentes alegacións, observacións e suxestións, de tal xeito que se considerará definitivamente aprobado se durante o citado período non fora presentada reclamación algunha ao mesmo.

O acordo de aprobación do PMPDIF de Carballedo está publicado no Taboleiro de Anuncios da Sede Electrónica do Concello de Carballedo: <https://carballedo.sedelectronica.es>

O PMPDIF de Carballedo está publicado na Sede Electrónica do Concello de Carballedo, no Portal de Transparencia: 8. Información e atención ao cidadán, 8.5. Situación Medio Ambiental, enlace <https://carballedo.sedelectronica.es/transparency/276cf3c8-4438-4f86-ad18-df9cdc8e8a18/> quedando, así mesmo, a disposición do público en xeral nas dependencias da Casa Consistorial do Concello de Carballedo, sita na Praza V. Portomeñe, 1 – A Barrela – CP 27520 – Carballedo (Lugo).

O Plan será o documento de referencia aos efectos de que os responsables cumpran coas súas obrigas de xestión da biomasa conforme ao art. 21 e no prazo previsto no art. 22 da Lei 3/2007, de 9 de abril, de Prevención e Defensa contra os Incendios Forestais de Galicia.

Carballedo, 4 de agosto de 2026.- O alcalde, D. Julio M. Yebra-Pimentel Blanco.

R. 2133

GUITIRIZ

Anuncio

APROBACIÓN INICIAL DA ORDENANZA REGULADORA DO SERVIZO DE TAXIS DO CONCELLO DE GUITIRIZ. Expte. 961/2025

Aprobado inicialmente a Ordenanza Reguladora do Servizo de Taxis do Concello de Guitiriz, por acordo adoptado na sesión plenaria ordinaria de data 30/07/2026, e en cumprimento do disposto nos artigo 49 da Lei 7/1985, Reguladora das Bases de Réxime Local, ábrese un período de 30 días contados a partir da inserción deste anuncio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo para que calquera persoa física ou xurídica poida examinar o expediente na Secretaría deste Concello e formular as alegacións e suxestións que consideren convenientes. Así mesmo comunícase que transcorrido o devandito prazo sen que se produciran alegacións, a ordenanza considerárase aprobada definitivamente.

Guitiriz, 31 de xullo de 2026.- A alcaldesa, Marisol Morandeira Morandeira.

R. 2106

Anuncio

APROBACIÓN INICIAL DO REGULAMENTO DE USO E FUNCIONAMENTO DO XIMNASIO MUNICIPAL DE GUITIRIZ. Expte. 288/2026

Aprobado inicialmente o Regulamento de Uso e Funcionamento do Ximnasio Municipal do Concello de Guitiriz, por acordo adoptado na sesión plenaria ordinaria de data 30/07/2026, e en cumprimento do disposto nos artigo 49 da Lei 7/1985, Reguladora das Bases de Réxime Local, ábrese un período de 30 días contados a partir da inserción deste anuncio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo para que calquera persoa física ou xurídica poida examinar o expediente na Secretaría deste Concello e formular as alegacións e suxestións que consideren convenientes. Así mesmo comunícase que transcorrido o devandito prazo sen que se produciran alegacións, a ordenanza considerárase aprobada definitivamente.

Guitiriz, 31 de xullo de 2026.- A alcaldesa, Marisol Morandeira Morandeira.

R. 2107

Anuncio

MODIFICACIÓN DIA DE CELEBRACIÓN SESIÓNS ORDINARIAS DA XGL. Expte. 614/2023

A alcaldesa Presidenta do Concello de Guitiriz ditou con data 12/06/2026 resolución de modificación do día de celebración das sesións ordinarias da Xunta de Goberno Local cuxa parte dispositiva transcríbese a continuación:

(...)

PRIMERO.- Modificar de forma temporal o día de celebración das sesións ordinarias da Xunta de Goberno Local, que será todos os luns hábiles polos motivos organizativos indicados.

SEGUNDO. Dar conta na seguinte sesión plenaria para a súa ratificación polo Pleno, e publicación do correspondente anuncio no Boletín oficial da Provincia de Lugo e no taboleiro de anuncios da sede electrónica municipal.

Guitiriz, 31 de xullo de 2026.- A alcaldesa, Marisol Morandeira Morandeira.

R. 2108

Anuncio

MODIFICACIÓN RÉXIME DE DEDICACIÓNS CONCELLEIRA EQUIPO DE GOBERNO. Expte. 618/2023

Na sesión plenaria ordinaria de data 30 de xullo de 2026 adoptouse o seguinte acordo en materia organizativa cuxa parte dispositiva é a seguinte:

(...)

PRIMEIRO.- Modificar a dedicación parcial da Delegada da Área de Coordinación de Goberno e Réxime Interior, desempeñará as súas funcións de conformidade co establecido na lexislación vixente, cunha dedicación parcial do 25%, debendo dedicar un mínimo de 10 horas semanais as súas funcións, e percibirá un soldo bruto mensual de 799,79 € en 14 pagas.

SEGUNDO.- A dedicación parcial terá efectos dende o día 1 de agosto de 2026 de conformidade co disposto no artigo 39.3 da Lei 39/2015.

TERCEIRO.- As anteriores retribucións actualizaranse anualmente segundo o incremento anual fixado para os traballadores do Concello pola Lei de Presupostos do Estado.

CUARTO.- Publicar integramente o acordo no Taboleiro de Anuncios desta Entidade e no Boletín Oficial da Provincia.

Guitiriz, 31 de xullo de 2026.- A alcaldesa, Marisol Morandeira Morandeira.

R. 2109

Anuncio

MODIFICACIÓN DELEGACIÓN COMPETENCIAS DA ALCALDÍA EN CONCELLEIROS/AS. Expte. 602/2023

A alcaldesa Presidenta do Concello de Guitiriz ditou con data 21/07/2026 resolución de modificación de delegación de competencias da Alcaldía en Concelleiros/as cuxa parte dispositiva transcríbese a continuación

(...)

PRIMEIRO: Modificar a delegación de competencias de dona Paula Campo Barral outorgada mediante resolución da alcaldía de data 26/06/2023, quedando a mesma como se reflicte de seguido: “Delegación da Área de Coordinación de Goberno e Réxime Interior.”

SEGUNDO: O presente decreto entrará en vigor o día 1 de agosto de 2026, sen prexuízo da súa preceptiva publicación no Boletín Oficial da Provincia. Así mesmo, notificarase persoalmente a designada, debendo dar conta do mesmo ao Pleno Municipal na primeira sesión que celebre ao abeiro do preceptuado no artigo 38 do Regulamento de Organización, funcionamento e réxime xurídico das Entidades Locais.

Guitiriz, 31 de xullo de 2026.- A alcaldesa, Marisol Morandeira Morandeira.

R. 2110

LUGO

Anuncio

O Excmo. Concello Pleno, en sesión ordinaria celebrada o 30 de xullo de 2026, acordou aprobar o expediente de APROBACION INICIAL DE ESTABLECEMENTO DE PREZO PUBLICO E APROBACIÓN DA ORDENANZA NUM. 407 REGULADORA DOS PREZOS PÚBLICOS POLA PRESTACIÓN DE SERVIZOS NO AUDITORIO MUNICIPAL FUXAN OS VENTOS.

Os citados acordos iniciais estarán expostos ao público durante o prazo de trinta días mediante Edicto no Taboleiro de Anuncios da Corporación, e o expediente administrativo poderá ser examinado nas dependencias de Facenda Local (Ronda da Muralla 197, 2º andar) e no portal na transparencia da devandita entidade, para que durante o mesmo prazo os/as interesados/as poidan presentar as reclamacións que estimen oportunas. A dita exposición pública anunciarase no Boletín Oficial da Provincia de Lugo e nun dos diarios de maior difusión da provincia, comezando a contar o prazo a partir do día seguinte ao da última destas dúas publicacións referidas;

entendéndose como definitivos os acordos provisionais, de non se presentaren reclamacións a aqueles durante o dito período.

O presente anuncio publícase para os efectos previstos no artigo 49 da Lei 7/1985, do 2 de abril, reguladora das Bases do Réxime Local.

Lugo, 31 de xullo de 2026.- O secretario xeral do pleno, Pablo Portela Fernández. A tenenta de alcaldesa delegada da Área de Economía, Participación, Servizos á Veciñanza e Benestar Animal, Ilma. Sra. dona María del Mar Carballas Piñeiro.

R. 2134

PASTORIZA

Anuncio

APROBACIÓN INICIAL

O Pleno do Concello en sesión ordinaria celebrada o día 30 de xullo de 2026 aprobou inicialmente a modificación de créditos núm. 2026.19, na modalidade de crédito extraordinario núm.01

En cumprimento do disposto no artigo 169.1, por remisión do 177.2, do Real decreto 2/2004, do 5 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei reguladora das facendas locais, sométese o expediente á exposición pública durante o prazo de quince días, contados desde o día seguinte ao da inserción deste anuncio no Boletín Oficial da Provincia, para que os interesados poidan examinar o expediente e presentar as reclamacións que consideren oportunas. Se unha vez transcorrido o devandito prazo non se presentan alegacións, considerarase aprobado definitivamente o dito acordo.

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

R. 2135

A PONTENOVA

Anuncio

APROBACIÓN INICIAL ORZAMENTO 2026

Aprobado inicialmente en sesión ordinaria do Pleno deste Concello, celebrado en data 30 de xullo de 2026, o Orzamento Xeral, Bases de Execución, e o cadro de persoal funcionario, laboral e eventual para o exercicio económico 2026, con arranxo ao previsto no artigo 169 do Texto Refundido da lei Reguladora de Facendas Locais aprobado por Real Decreto Lexislativo 2/2004, de 5 de marzo e o artigo 20 do Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, expónse ao público o expediente e a documentación preceptiva por prazo de quince días desde a publicación deste anuncio, aos efectos de reclamacións e alegacións.

Durante o devandito prazo poderá ser examinado por calquera interesado nas dependencias municipais para que se formulen as alegacións que se estimen pertinentes.

De conformidade co acordo adoptado o Orzamento considerarase definitivamente aprobado, se durante o citado prazo non presenten reclamacións.

A Pontenova, 31 de xullo de 2026.- O alcalde-presidente, Darío Campos Conde.

R. 2111

QUIROGA

Anuncio

De conformidade co disposto no artigo 23.4 da Lei 7/1985 de 2 de abril, Reguladora das Bases de Réxime Local, no artigo 61.3 da Lei 5/97, de 22 de xullo de Administración Local de Galicia, artigos 43 e 44 do Real Decreto 2568/86, de 28 de novembro polo que se aproba o Regulamento de Organización, Funcionamento e Réxime Xurídico das Entidades Locais, e co previsto no artigo 51.1 do Código Civil, publícase que pola Alcaldía do Concello de Quiroga, en data 30 de xullo de 2026, se adoptou Resolución que di: “Delegar no concelleiro don Xosé Manuel Fernández Montes a celebración do matrimonio civil entre dona CCL e don PLV, o día 29 de agosto de 2026, no Salón de Plenos do Concello de Quiroga. Comunicar esta resolución ao concelleiro delegado e proceder a súa publicación no BOP de Lugo. Dar conta desta delegación ao Pleno na primeira sesión que se celebre”.

Quiroga, 31 de xullo de 2026.- O alcalde, José Luis Rivera Castro.

R. 2112

Anuncio

APROBACIÓN DEFINITIVA ORZAMENTO XERAL EXERCICIO 2026

O Pleno da Corporación, en sesión celebrada o 9 de xullo de 2026, aprobou inicialmente o orzamento xeral, bases de execución e anexos de persoal para o exercicio 2026. O orzamento estivo exposto ao público, previo anuncio no Boletín Oficial da Provincia nº 158, do 13 de xullo de 2026, e no taboleiro de anuncios do concello, por un prazo de quince días hábiles. Durante dito prazo non se presentaron reclamacións, polo que se fai pública a elevación a definitiva da aprobación, de conformidade co disposto no artigo 169.1 do Real Decreto Lexislativo 2/2004, do 5 de marzo, e publícase o contido resumido por capítulos do orzamento, tal e como dispón o artigo 169.3 do mesmo texto legal e o artigo 20 do Real Decreto 500/1990, de 20 de abril:

ESTADO DE GASTOS

Orzamento de Gastos 2026		
Clasificación Económica	Importe	
Capítulo 1. Gastos de persoal	2.007.882,58	34,91%
Capítulo 2. Compra de bens correntes e servizos	2.243.150,00	39,00%
Capítulo 3. Gastos financeiros	58.000,00	1,01%
Capítulo 4. Transferencias correntes	171.000,00	2,97%
Capítulo 5. Fondo de continxencia	25.000,00	0,43%
Total Gastos correntes	4.505.032,58	78,33%
Capítulo 6. Investimentos reais	1.058.510,97	18,40%
Capítulo 7. Transferencias de capital	58.000,00	1,01%
Capítulo 9. Pasivos financeiros	130.000,00	2,26%
Total Gastos de Capital	1.246.510,97	21,67%
Orzamento de Gastos 2026	5.751.543,55	

ESTADO DE INGRESOS

Orzamento de Ingresos 2026		
Económica	Importe	
Capítulo 1. Impostos Directos	1.555.000,00	27,04%
Capítulo 2. Impostos Indirectos	15.000,00	0,26%
Capítulo 3. Taxas e outros ingresos	695.000,00	12,08%
Capítulo 4. Transferencias correntes	2.710.345,61	47,12%
Capítulo 5. Ingresos patrimoniais	8.500,00	0,15%
Total Ingresos correntes	4.983.845,61	86,65%
Capítulo 7. Transferencias de Capital	767.697,94	13,35%
Capítulo 9. Pasivos financeiros	0,00	0,00%
Total ingresos de Capital	767.697,94	13,35%
Orzamento de Ingresos 2026	5.751.543,55	

Na mesma sesión plenaria aprobouse tamén o anexo de persoal desta corporación, e procédese a súa publicación segundo o preceptuado no artigo 127 do Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril:

ANEXO DE PERSOAL - Persoal funcionario

Denominación	Escala	Subescala	Grupo	Nivel CD	Situación
Secretaría	Habilitación Nacional	Secretaría-Intervención	A1 / A2	28	V
Técnica/o de Xestión (R.H.)	Administración Xeral	Técnica/o Xestión (R.H.)	A2	26	V
Administrativo Admón. Xeral	Administración Xeral	Administrativa	C1	22	V (1)
Administrativo Admón. Xeral	Administración Xeral	Administrativa	C1	22	P
Administrativo Admón. Xeral	Administración Xeral	Administrativa	C1	22	I
Secretaría Dirección	Administración Xeral	Administrativa	C1	22	P
Subalterno	Administración Xeral	Subalterna	E	13	V (2)
Policía Mpal.	Administración Especial	Servizo Especial	C1	22	P
Policía Mpal.	Administración Especial	Servizo Especial	C1	22	V (2)
Traballadora Social	Administración Especial	Técnica	A2	26	P
Administrativo Admón. Xeral	Administración Especial	Administrativa	C1	22	P
Director Museo	Administración Especial	Técnica	A1	28	P
Directora Casa Cultura	Administración Especial	Técnica	A2	26	P
Conserxe Casa Cultura	Administración Especial	Subalterna	E	13	V (1) (2)
Enxeñeiro Técnico Agrícola	Administración Especial	Técnica	A1/A2	28	P
Peón	Administración Especial	Subalterna	E	13	P

P	Cuberta por funcionario en propiedade	Admón. Xeral e outros sectores	12
V	Prazas vacantes	Policía Local	2
L	Cuberta por funcionario en prácticas	Servizos Sociais e dependencia	2
I	Cuberta por funcionario interino		
CS	Comisión de Servizos noutra corporación		

(1) Cuberta por persoal laboral indefinido

(2) Praza a amortizar

ANEXO DE PERSOAL - Persoal laboral

Emprego	Nº efectivos	Tipo de contrato	Xornada
Grupo Emerxencias Supramunicipais	6	5 fixos e 1 indefinido	Completa
Auxiliar Servizo Augas	2	1 fixo e 1 indefinido	Completa

Conductor Servizo Recollida RSU	1	Indefinido	Completa
Electricista	1	Fixo	Completa
Peóns Xardinería	2	1 fixo e 1 indefinido	Completa
Técnico Medio Ambiente	1	Fixo	Completa
Vixilancia medioambiental (augas)	1	Fixo	Completa
Educadora familiar	1	Fixo	Completa
Animadora Socio Cultural (Auxiliar Centro de Día)	1	Indefinido	Completa
Animadora Socio Cultural (Auxiliar Centro de Día)	1	Fixo	Parcial
Avogada Centro Información á Muller	1	Fixo	Completa
Psicóloga Centro Información á Muller	1	Fixo	Completa
Servizos Centro Social (Limpeza e camareira)	2	1 fixo e 1 indefinido	Completa
Peón Servizos múltiples (Cafetería Centro Social)	1	Temporal	Completa
Conserxe-Taxista Centro de Día	1	Fixo	Completa
Orientación Laboral	1	Fixo	Completa
Limpeza Colexio	1	Indefinido	Parcial
Conserxe Colexio	1	Indefinido	Completa
Auxiliar Museos	1	Fixo	Completa
Conserxe Casa Cultura	1	Fixo	Completa
Animador Socio Cultural (Casa Cultura)	1	Fixo	Completa
Auxiliar Deportes	1	Indefinido	Parcial
Peón Servizos múltiples (obras)	1	Indefinido	Completa
Operadoras Radio Televisión Quiroga	3	Fixos	Completa
Auxiliar Intervención-Tesourería	1	Fixo	Completa
Auxiliar Secretaría	1	Fixo	Completa

ANEXO DE PERSOAL - Persoal interino

Emprego	Nº efectivos	Xornada
Xardíns	1	Completa
Servizo augas	1	Completa
Auxiliar Centro de Día	1	Completa
Traballadora Social Centro de Día	1	Completa
Peón Servizos Múltiples	1	Completa
Conductor Vehículo RSU	1	Completa
Deportes	1	Completa
Atención Temperá	5	3 completa e 2 parcial

Turismo	1	Completa
Conserxe	1	Completa
Auxiliar Administrativo	1	Completa

De conformidade co disposto no artigo 171.1 do Real Decreto Lexislativo 2/2004, de 5 de marzo, contra esta aprobación definitiva do orzamento municipal poderase interpor directamente recurso contencioso-administrativo ante a Xurisdición Contencioso-Administrativa, no prazo de dous meses a partir da publicación deste anuncio, sen prexuízo de que poida interporse calquera outro que conveña.

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

R. 2136

RIBADEO

Anuncio

Aprobado por Resolución da Alcaldía-Presidencia de data 29 de xullo de 2026 o Padrón para o cobro conxunto das taxas por subministro de augas, recolleita de lixo e sumidoiros para o bimestre **MARZO – ABRIL 2026**, expónse ao público a efectos de exame e reclamacións por prazo de 15 días hábiles, e queda aberto o prazo de cobro en vía voluntaria por prazo de 60 días a contar dende o día seguinte á publicación deste anuncio no B.O.P.

A falta de pago no período voluntario sinalado suporá a esixencia do canon da auga e coeficiente de vertedura directamente ao contribuínte pola vía de constrinximento pola consellería competente en materia de facenda da Xunta de Galicia e, así mesmo, a repercusión do canon da auga e coeficiente de vertedura poderá ser obxecto de reclamación económico-administrativa ante o órgano económico-administrativo da Comunidade Autónoma de Galicia no prazo dun mes desde que se entenda producida a notificación.

Esta obriga aparece no artigo 49.7 do citado regulamento do canon da auga (Anexo do Decreto 136/2012)

Ribadeo, 29 de xullo de 2026.- O alcalde, Daniel Vega Pérez.

R. 2113

SOBER

Anuncio

De conformidade co disposto no artigo 23.4 da Lei 7/1985 de 2 de abril, Reguladora das Bases de Réxime Local, no artigo 61.3 da Lei 5/97, de 22 de xullo de Administración Local de Galicia, artigos 43 e 44 do Real Decreto 2.568/86, de 28 de novembro polo que se aproba o Regulamento de organización, Funcionamento e Réxime Xurídico das Entidades Locais, e co previsto no artigo 51.1 do Código Civil, publícase que pola Alcaldía do Concello de Sober, en data 29 de xullo de 2026 adoptou Decreto que di: Delegar na concelleira dona Raquel Arias Rodríguez a celebración do matrimonio civil entre don Jorge Armesto Rivas e dona María Pichin Rodríguez, a celebrar o día 22 de agosto de 2026, no Salón de Plenos do Concello de Sober. Ordenar a publicación do presente acordo no Boletín Oficial da Provincia en cumprimento do previsto no artigo 44.2º do Real Decreto 2568/86 de 28 de novembro.

Sober, 30 de xullo de 2026.- O alcalde, Luis Fernández Guitián.

R. 2114

O VICEDO

Anuncio

Aprobadas as rectificacións (RECT. V2026 – 01; RECT. V2026 - 02) do inventario de vías e camiños municipais pertencentes a este municipio mediante acordo adoptado polo Pleno da Corporación na sesión ordinaria celebrada o día 29 de xullo de 2026, ábrese un período de exposición pública por prazo de vinte días hábiles, que se computarán a partir da inserción deste anuncio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo, para que calquera interesado poida examinar o expediente na sede municipal e formular as reclamacións e suxestións que estime pertinentes.

Transcorrido o citado prazo sen que se presentaran reclamacións, entenderanse aprobadas definitivamente as devanditas rectificacións.

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

R. 2115

FUNDACIÓN MARTÍNEZ OTERO

Anuncio

SUBASTA DE 4 PROPIEDADES DE LA FUNDACIÓN MARTÍNEZ OTERO

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

1. Entidad adjudicadora:

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

2. Objeto.

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

b) División de lotes:

Lote nº 1. “Cortiñas, Barreiros”. Polígono 42 Parcela 70

27790 BARREIROS (Lugo)

Clase: RÚSTICO

Referencia Catastral: 27005*042000700000UJ

Superficie gráfica: 11.976 m²

Lote nº 2. “Cortiñas, Barreiros”. Polígono 42 Parcela 71

27790 BARREIROS (Lugo)

Clase: RÚSTICO

Referencia Catastral: 27005*042000710000UE

Superficie gráfica: 7.320 m²

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

27790 BARREIROS (Lugo)

Clase: RÚSTICO

Referencia Catastral: 27005*042000710000UE

Superficie gráfica: 875 m²

Lote nº 4. LG Pozomouro – San Cosme 6

27790 BARREIROS (Lugo)

Clase: URBANO

Uso principal: Residencial

Superficie construída: 60 m²

Año construcción: 1950

Referencia Catastral: C00600100PJ42A0001PG

Superficie gráfica: 30 m2

Tipo: Parcela construída sin división horizontal

3. Tramitación y Procedimiento.

a) Tramitación: ordinaria

b) Procedimiento: abierto.

c) Forma: Subasta al alza.

4. Precio de licitación al alza.

LOS 4 LOTES FORMAN UN CONJUNTO ÚNICO A SUBASTAR

PRECIO DEL CONJUNTO: 124.000 €

5. Garantías:

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

6. Presentación de ofertas:

a) Plazo: Del 07 al 13 de agosto de 2026.

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

c) Lugar de presentación: Administración Fundación Martínez Otero.

7. Mesa Adjudicadora de la Subasta:

Apertura de ofertas: Primeramente en **sesión no pública** se celebrará Mesa de Adjudicación para la apertura de los sobres con las ofertas económicas. Posteriormente la Mesa procederá a la adjudicación de las propiedades a la oferta más alta entregada. En el caso de que ninguna oferta llegue a las cantidades mínimas establecidas o no se presenten ofertas por todos los inmuebles, la subasta se declarará “desierta” para la totalidad.

Mesa Adjudicadora:

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

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

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

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

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

Fecha y lugar de la Subasta:

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

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

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

Previamente será comunicado a aquellos que presentasen ofertas, de manera individual por el secretario de la Mesa Adjudicadora, y con la entrega de copia del acta de la subasta celebrada.

8. Acceso a la información:

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

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

R. 2137