



XUNTA DE GALICIA

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

Anuncio

CONVENIOS COLECTIVOS

Código 27000680011994

Visto o texto do “Convenio Colectivo do persoal do servizo de limpeza do Hospital Lucus Augusti (HULA)”, asinado o día 16 de febreiro de 2026 pola representación da empresa 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, 29 de abril de 2026.- A directora territorial, Carmen José López Rodríguez.

CONVENIO COLECTIVO PERSONAL DEL SERVICIO DE LIMPIEZA DEL HOSPITAL LUCUS AUGUSTI (HULA).

ARTÍCULO 1º.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Convenio será de aplicación a todas las personas trabajadoras adscritas a la empresa concesionaria del Servicio de Limpieza en el HOSPITAL LUCUS AUGUSTI o de cualquier otra que resulte adjudicataria del servicio y en los centros de trabajo dependientes en la actualidad de la gerencia del HULA, con independencia de la modalidad de contratación que los vincule con la Empresa.

ARTÍCULO 2º.- ÁMBITO TEMPORAL.

Con independencia de su publicación en el BOP, el Convenio tendrá vigencia desde la fecha de su firma hasta el 31 de diciembre de 2027. Se entenderá automáticamente denunciado con tres meses de antelación a su vencimiento. Las partes se comprometen a iniciar las negociaciones y formalizar la mesa dos meses antes de que finalice su vigencia. Mientras no se negocie el nuevo Convenio Colectivo, el mismo se mantendrá en vigor en todo su articulado.

ARTÍCULO 3º.- JORNADA LABORAL, DESCANSOS Y TURNOS.

- a. La jornada será continuada en turnos de mañana, tarde y noche, con 30 minutos de descanso en cada uno de ellos, contados como jornada efectiva para todos los efectos. La jornada máxima anual será de 1.533 horas para los turnos diurnos y 1.338 horas para el turno de noche. En todo caso, la jornada en cómputo anual del personal de limpieza afectado por este Convenio será la misma que tenga reconocida el personal estatutario del Sergas, encuadrado en “otras agrupaciones profesionales”. Además de los días legalmente establecidos, los/as trabajadores/as disfrutarán:

- ► En concepto de días de asuntos propios, 10 días al año.
- ► En concepto de sábados, dos de cada tres sábados.

El necesario calendario de libranzas por estos conceptos deberá ser acordado entre la Empresa y los/as representantes de los/as trabajadores/as. La Empresa elaborará un calendario anual con la distribución diaria de la jornada, realizando la publicación del mismo antes del 30 de noviembre de cada año

- b. De los 10 días de asuntos propios, se disfrutarán 7 antes del 30 de septiembre, y los 3 restantes antes del 01 de febrero del año siguiente; solicitándolos con tres días de antelación y no podrán superar nunca más de doce personas en el mismo día.

Cuando se soliciten en sábado, domingo y/o festivo, nunca se podrá superar el número de ocho personas el mismo día cuando se trate de sábados, y de cinco personas cuando se trate de domingos y/o festivos.

En el caso de que las peticiones superen los máximos fijados, se adjudicará por estricta orden de petición, por lo que la petición se hará por escrito y con acuse de recibo de la Empresa en el que se indicará la fecha y hora de recepción.

Los trabajadores, podrán solicitar, con una antelación mínima de 5 días a la fecha de disfrute, la anulación de un día de asuntos propios ya solicitado.

En el supuesto de que un día de asuntos propios coincida, con una incapacidad temporal por cualquier causa. o con el disfrute de un permiso legal, que imposibilite al trabajador disfrutarlo total o parcialmente, podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad o el disfrute del permiso, siempre que no haya finalizado el año natural al que corresponde.

- c. El personal podrá cambiar entre ellos, dentro de la misma categoría y previa comunicación escrita a la Empresa con antelación (excepto en vacaciones que se realizará al conocerse la planificación o como mínimo con unos meses de programación al disfrute programado), firmada por los trabajadores que solicitan el cambio, en los siguientes supuestos:

Sábados verdes Domingos y festivos Vacaciones Turnos Descansos

En caso de un cambio entre compañeros, el responsable del turno será la persona que firme el turno y no el titular que aparece en cartelera.

En ningún caso dichos cambios darán lugar al cobro de turnos o a ningún otro complemento o mejora económica.

Los sábados verdes se darán al personal, avisándolos con un mínimo de 3 días de antelación, con preferencia en sábado y en el año en el que se generaron.

- d. En los descansos, después de la realización de guardias, la Empresa deberá dar el día de descanso compensatorio, en un plazo máximo de 8 días naturales, salvo que entre el periodo de la primera guardia y los ocho días siguientes existan más de tres festivos, en cuyo caso se gozarán cuanto antes. Si el/a trabajador/a que sale de guardia estuviese en situación de IT, disfrutará el descanso cuando se reincorpore a su puesto de trabajo.

- e. A los/as trabajadores/as contratados/as se les aplicará íntegramente el presente convenio, no pudiendo existir discriminación salarial ni de otra índole con respecto a los/as trabajadores/as fijos/as.

ARTÍCULO 4º.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

La organización del trabajo, de conformidad con lo prescrito en este Convenio y en la Legislación Vigente, es facultad y responsabilidad de la dirección de la Empresa.

Sin mermar la facultad aludida en el párrafo anterior, los/as representantes de los/as trabajadores tendrán competencia de orientación, propuesta, emisión de informes, etc. en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de acuerdo con la Legislación Vigente y de acuerdo con lo establecido en este Convenio.

ARTÍCULO 5º.- CONTRATACIÓN Y TRABAJO

Los contratos temporales por circunstancias de la producción podrán celebrarse por una duración máxima de 1 año, a tenor de lo dispuesto en el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, en cuanto a la modificación del art. 15 del Estatuto de los trabajadores. En caso de concertarse tales contrataciones por un tiempo inferior, podrán prorrogarse por una única vez, sin que la duración total exceda de un año. No podrá usarse para el caso dos contratos concertados por tiempo inferior a 12 horas a la semana o a 48 al mes.

En los contratos de interinidad, si la duración fuese superior a dos años, el trabajador, a su cese, percibirá una indemnización de doce días por año o fracción.

- a) La Empresa no tendrá nunca más del 15 % de trabajadores/as eventuales (no se consideran lógicamente, los contratos por días o vacaciones). Todas las jubilaciones o bajas definitivas en la empresa serán cubiertas con contrato fijo en un plazo de 15 días.

- b) En el momento que se produzca una plaza vacante de personal fijo al que afecta este Convenio, por la circunstancia que sea, la Empresa, de acuerdo con el Comité abrirá un plazo de 15 días para la recolocación interna, y todos los trabajadores/as interesados/as harán su solicitud por escrito a la Dirección de la Empresa. Teniendo en cuenta que es facultad y responsabilidad de la Empresa, la organización y distribución del trabajo, ésta aceptará o denegará de entre las solicitudes presentadas la recolocación interna

Las plazas que se produzcan se ofertarán en dos convocatorias, una en marzo y la otra en octubre.

El puesto se cubrirá con el trabajador, de entre los que lo soliciten, con el mayor número de días acumulados en el centro

En todo caso, primará la aptitud demostrable del trabajador/a de cara al nuevo puesto. Si, antes de transcurrido un mes desde la adjudicación del puesto, existe una manifiesta inadaptación a éste, la Empresa podrá reemplazar

al trabajador/a destinatario del puesto informando de ello (informe motivado) a los/as representantes de los/as trabajadores/as del centro.

Todos los trabajadores/as que accediesen a la recolocación interna y se les concediese, al cabo de 2 años, y no antes, si así lo desean, tendrán derecho a poder optar a la siguiente que se produzca.

- c) En el caso de que surja una vacante con carácter definitivo o bien se produzca la ampliación de puestos de trabajo en el Servicio de limpieza del HULA, tendrán prioridad para ampliar su jornada los/as trabajadoras en plantilla contratadas con jornada parcial teniendo en cuenta que es facultad y responsabilidad de la Empresa, la organización y distribución del trabajo, por lo que aceptará o denegará de entre las solicitudes presentadas la ampliación de jornada. En ambos casos primero serán ofertados para la recolocación interna del personal fijo de jornada completa conforme al procedimiento que se establece en el apartado c) del presente artículo.

ARTÍCULO 6.- VACACIONES

El personal afectado por este Convenio tendrá derecho al disfrute ininterrumpido de un mes de vacaciones retribuidas, en el periodo comprendido entre el 1 de julio y el 30 de septiembre, sin que esto signifique que no se pueda disfrutar de ellas fuera de este periodo, siempre que exista previo acuerdo entre la empresa y el/la trabajador/a.

Para el disfrute de las vacaciones, el personal podrá cambiar entre sí el mes de vacaciones de forma íntegra por el mes completo, siempre y cuando ello no genere ninguna problemática para el desarrollo de la actividad, y previa comunicación en tiempo y forma a la empresa y representación de los trabajadores antes del 30 de mayo de cada año. En el caso de que el cambio sea aceptado por la empresa y comunicado a los/as representantes de los/as trabajadores/as, la fecha resultante para el disfrute de las mismas no será objeto de nueva modificación.

Una vez autorizado el cambio de vacaciones, el trabajador podrá dividir las en dos periodos fuera del calendario.

Los/as trabajadores/as que en el momento de disfrutar las vacaciones estén de baja por enfermedad o accidente tendrán derecho a gozarlas inmediatamente después de producirse el alta médica incluso una vez terminado el año natural.

La Empresa, de común acuerdo con los representantes de los/as trabajadores/as elaborará cada año las jornadas correspondientes, siguiendo una orden rotatoria de preferencia, y con suficiente antelación. Las vacaciones no podrán ser sustituidas por compensaciones económicas, y su remuneración será la misma que las restantes mensualidades. Del Centro de Atención Continua, que remunera la nocturnidad y la festividad, se obtendrá la media de los tres últimos meses anteriores a la fecha de disfrute.

Para el presente convenio los días de vacaciones se incrementarán por antigüedad en:

- · 15 años: 1 día más de vacaciones.
- · 20 años: 3 días más de vacaciones.
- · 25 años: 4 días más de vacaciones.
- · 30 años: 5 días más de vacaciones-

Las vacaciones anuales se podrán disfrutar partidas, previo acuerdo con la empresa, a condición de que se disfruten en dos periodos iguales, pudiendo disfrutar como máximo una quincena entre julio y septiembre. En este supuesto, si al trabajador/a le correspondiese disfrutar su período vacacional en los meses de julio a agosto tendrá derecho al disfrute de 31 días naturales.

ARTÍCULO 7.- PERMISOS Y LICENCIAS

- a) 20 días naturales por matrimonio.
- b) 8 días naturales en caso de divorcio.
- c) Por nacimiento, enfermedad grave, hospitalización, fallecimiento de familiares hasta 2º tanto por consanguinidad como por afinidad, se adjunta un anexo de árbol genealógico, se estará a los días correspondientes según legislación vigente.

Cuando exista desplazamiento fuera de la provincia, el permiso se amplía a seis días.

Por hospitalización se entiende ingreso hospitalario, incluido observación, superior a 24 horas.

En caso de intervención quirúrgica ambulatoria, para tener el permiso según legislación vigente, el trabajador deberá aportar un informe médico que prescriba reposo y cuidado domiciliario de tercera persona, emitido por el médico especialista o el médico de cabecera.

La persona trabajadora que, una vez iniciada su jornada laboral, se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo por causa sobrevenida de enfermedad propia o por recibir comunicación de accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, tendrá derecho a percibir la retribución íntegra correspondiente a dicha jornada, siempre que se aporte el justificante acreditativo de la situación. En estos supuestos, el cómputo del permiso retribuido comenzará el mismo día en el que se produzca el abandono del puesto de trabajo.

- d) Tres días en las mismas condiciones, en el caso de familiares hasta 3º grado tanto por consanguinidad como por afinidad, cuando exista convivencia en el mismo domicilio; en caso contrario, el permiso será de 1 día.

Cuando lo que se realicen sean pruebas médicas que requieran anestesia general o epidural, solamente generarán derecho al número de días que el familiar enfermo generador del derecho permanezca hospitalizado, hasta el límite de los 3 o 4 días según el grado de parentesco.

Si durante el disfrute del permiso por accidente o enfermedad grave del familiar, sobreviene el fallecimiento del mismo, se suspenderá el permiso que se venía disfrutando y se iniciará el cómputo de un nuevo permiso.

- e) Tres días por traslado de domicilio habitual.

- f) Por el tiempo establecido para gozar de los derechos educativos generales y de la formación profesional, en los supuestos y en la forma regulados por ley. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal, sindical o convencional un periodo determinado, registrará lo que esta disponga en cuanto a la duración de ausencia y a su compensación económica.

- g) Permiso por nacimiento y cuidado del menor: El personal tendrá derecho al permiso por nacimiento y cuidado del menor en los términos, condiciones y con la duración establecidos en la normativa vigente, de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio, o norma que lo sustituya. Este permiso tendrá la duración que en cada momento determine la legislación aplicable, garantizando en todo caso la plena aplicación de los derechos reconocidos a las personas trabajadoras en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

h) Así mismo, el trabajador/a tendrá derecho a un periodo de excedencia no superior a 5 años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogida, tanto permanente como preadoptivo, contados desde la fecha de nacimiento o, si es el caso, de la resolución judicial o administrativa.

- i) También tienen derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a tres años los/as trabajadores/as para cuidar a un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por motivos de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no trabaje en actividad retribuida. Cuando un nuevo sujeto causante de este derecho de un nuevo periodo de excedencia, el inicio de esta dará fin al que, si es el caso, se viniese disfrutando. El periodo en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia será computable para efectos de antigüedad. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva hará referencia a un puesto de trabajo dentro del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

- j) Las personas trabajadoras, por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Las personas trabajadoras, por voluntad propia, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada en media hora con la misma finalidad.

Las personas trabajadoras podrán optar por acogerse al régimen anteriormente descrito por este motivo o por tener derecho a acumular el permiso de maternidad, al rematar el mismo, un período de cuatro semanas que, en caso de acogerse a esta posibilidad, se gozará durante los 12 primeros meses, a contar desde el parto o desde la resolución administrativa o judicial de adopción.

- k) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa.

- l) Con previo aviso (dispensado en casos urgentes) y justificación, quedan incluidos en este punto los permisos retribuidos que se conceden por el tiempo necesario para la asistencia a la consulta médica de la Seguridad Social, tanto de atención primaria como de especializada, cuando el horario de consulta coincida con la jornada de trabajo

- m) Por matrimonio o pareja de hecho de padres, hijos y hermanos, un día natural, que coincidirá con el día de la boda.

- n) Por comunión y bautizo de hijos/as y nietos/as por consanguinidad o afinidad, 1 día natural, que coincidirá con el día del acontecimiento.

Los permisos de los apartados n) y o) se incrementarán a dos días, si el matrimonio, bautizo o comunión, tiene lugar en una provincia distinta a la del domicilio del solicitante.

ñ) El/a trabajador/a, solicitándolo con una semana de antelación, tendrá derecho a disponer de hasta 30 días de licencia no retribuidos por la empresa, pudiendo repartirlos en dos veces al año o lo que es lo mismo se podrán realizar dos peticiones al año.

o) Tendrá la misma consideración de cónyuge, la persona que conviva de manera estable con el/ la trabajador/a y así lo comunicase con una antelación de seis meses y por escrito a la empresa.

p) El personal tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante 35 horas/año, para acudir a consultas médicas ya sean públicas o no, haciendo entrega posterior del correspondiente justificante.

q) Para acompañar a consultas médicas ya sean públicas o no, a familiares menores de 16 años y personas dependientes que convivan con el trabajador, por consanguinidad o afinidad hasta 2º grado, por el tiempo estrictamente necesario.

Todas estas licencias comenzarán en día hábil

ARTÍCULO 8º.- EXCEDENCIAS

Todo/a trabajador/a con una antigüedad de por lo menos un año en la empresa tendrá derecho a que se le reconozca el situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a 4 meses y no mayor de 5 años.

El/la trabajador/a excedente tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante un periodo máximo de dos años. La reincorporación a la empresa tendrá que ser solicitada con un aviso previo de tres meses.

Excepcionalmente, cuando la solicitud de excedencia sea por un tiempo máximo de dos años, el trabajador/a tendrá derecho a reintegrarse en la empresa durante el plazo de los seis primeros meses de dicha excedencia, disponiendo el empresario de ese mismo plazo de seis meses para proceder a su incorporación. En todo caso, el/a trabajador/a habrá de poner en conocimiento del empresario su intención de volver a la empresa con una antelación mínima de un mes. Pasados los seis primeros meses del ejercicio de la excedencia sin que el trabajador/a hiciese uso de su derecho, ya no podrá volver a la empresa hasta agotar el periodo total de excedencia voluntaria.

ARTÍCULO 9º.- EQUIPARACIÓN RETRIBUTIVA

Las retribuciones del personal de limpieza afectado por este Convenio serán las mismas que perciba el personal estatutario del Sergas, encuadrado “otras agrupaciones profesionales “. Los Encargados del centro o edificio serán equiparados retributivamente a la categoría de celador encargado de lavandería. Las retribuciones serán devengadas al personal por los mismos conceptos y en las mismas cantidades que el personal del Sergas. Se aplicarán de forma automática las retribuciones que se establezcan para dicho personal y desde la misma fecha de su concesión o efectos.

Se entiende que la equiparación abarca igualmente los complementos de antigüedad, nocturnidad, festividad, turnos y Equiparación Profesional . El complemento por nocturnidad (complemento de atención continua, modalidad A del Sergas), se entiende referido a una jornada de 35 horas en cómputo

bisemanal; con efectos a partir de la firma de este convenio, las horas que excedan de las 35 serán remuneradas a mayores y segundo el cálculo proporcional que corresponda por hora nocturna trabajada.

Artículo 9(bis).- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS Y DERECHOS ADQUIRIDOS

Las condiciones establecidas en este Convenio tienen el carácter de mínimas y obligatorias, por lo que subsistirán en su caso, las condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando los/as trabajadores/as como consecuencia de pacto individual o colectivo.

ARTÍCULO 10º.- INCAPACIDAD TEMPORAL O ENFERMEDAD PROFESIONAL

En el caso de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común, enfermedad profesional y accidente, sea o no de trabajo, la empresa completará hasta el 100 % de las retribuciones desde el primer día y mientras dure tal situación.

Aquellos trabajadores/as que no estén de baja temporal, tanto por enfermedad común, como por accidente laboral, tendrán un complemento económico de 300 euros, a condición de que el porcentaje de absentismo, por estos motivos, no supere un total de un 5%. El porcentaje de absentismo se calculará mensualmente, conjuntamente con los representantes de los trabajadores, y una vez fijado el anual, será abonado durante el mes de enero siguiente al año natural, en un solo pago.

ARTÍCULO 11º.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Se consideran como tales las que excedan de la jornada laboral establecida en el presente convenio, quedando reducida su realización a causas de fuerza mayor o de carácter estructural. Su abono se realizará con el incremento del 75 % sobre el valor de la hora ordinaria o se compensará en descansos, a opción del trabajador /a.

Se confeccionará un listado con los trabajadores que voluntariamente estén interesados en realizar horas extras, revisándose anualmente en la misma fecha.

La empresa deberá de hacer un reparto equitativo entre el personal incluido en dicho listado.

Quedarán excluído de dicho listado, hasta la confección del siguiente, el trabajador que rechace dos veces consecutivas la realización de las horas ofertadas.

ARTÍCULO 12.- EMBARAZO

Las mujeres embarazadas tendrán derecho a que se les cambie de puesto de trabajo a otro más acorde con su estado, no estando obligadas en ningún caso a desempeñar sus funciones en lugares radioactivos, infecciosos o peligrosos para su embarazo. Habrá que atenerse en todo caso, a lo dispuesto en el artículo 26 de Ley 31/1995, del 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, con la redacción dada por Ley 39/1999, del 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

ARTÍCULO 13.- LIQUIDACIÓN POR CESE

1. Cuando el/a trabajador/a cause baja en la empresa se le abonará la liquidación de salarios que legalmente le corresponda.

2. Los/as trabajadores/as que se jubilen voluntariamente antes de alcanzar la edad reglamentaria de jubilación, tendrán derecho al disfrute de las vacaciones retribuidas en las siguientes duraciones:

- a. 60 años .- 6 meses
- b. 61 años .- 5 meses
- c. 62 años .- 5 meses
- d. 63 años .- 4 meses
- e. 64 años .- 4 meses

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

ARTÍCULO 14.- SUBROGACIÓN DEL PERSONAL

Al finalizar la concesión de contrata de la limpieza, los/as trabajadores/as de la empresa contratista saliente pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata, quien se subrogará en todos los derechos y obligaciones de la anterior adjudicataria con respecto a todos/as trabajadores/as (antigüedad, jornada, horario, modalidad de las contrataciones, calendario de vacaciones y representación sindical), cualquiera que sea la situación en la que se encuentren y la modalidad de su contrato de trabajo, con la única excepción de aquellos/as que fuesen incorporados/as en los últimos cuatro meses, si dicha incorporación no se debiese a la ampliación de la contrata o a una existencia expresa del cliente.

Con una antelación mínima de 15 días naturales antes de la fecha del término de su contrato, la empresa concesionaria saliente deberá entregar a la nueva adjudicataria la siguiente documentación:

- 1. Certificado del organismo competente de estar al día en el pago de la Seguridad Social.
- 2. Fotocopia de las últimas nóminas mensuales de los/as trabajadores/as afectados/as.
- 3. Fotocopias de los TC 1 y TC 2 de cotizaciones a la Seguridad Social de los últimos 5 meses.
- 4. Relación de personal en donde se especifique: nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada, horario, modalidad de su contratación y fecha de disfrute de sus vacaciones. Cuando el concesionario saliente recibiese de la empresa o institución principal la comunicación del término de su contrato y la consecuente identificación de la nueva adjudicataria, todo eso dentro de los referidos 15 últimos días, y no antes, este plazo mínimo se reduce a los tres días hábiles anteriores a la fecha de aquel término.

La empresa saliente estará así mismo obligada a liquidar a la entrante las partes proporcionales de los conceptos retributivos de los/as trabajadores/as con el objetivo de que estos/as puedan gozar completas sus vacaciones y cobrar íntegramente las pagas correspondientes.

Los/as trabajadores/as que en el momento del cambio de titularidad de un contrato se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia o situación análoga, pasarán a estar adscritos/as a la nueva titular, quien se subrogará en todos los derechos y obligaciones de la empresa saliente.

El contrato de trabajo entre la empresa saliente y los/as trabajadores/as solamente se extingue en el momento en el que se produzca la subrogación de éste por parte de la nueva adjudicataria.

La aplicación de este artículo, será de obligado cumplimiento para las partes que vincula: empresa cesante, nueva adjudicataria y personal, sin que desaparezca su carácter vinculante por efecto de que la empresa adjudicataria del servicio suspenda éste por un periodo inferior a seis meses.

ARTÍCULO 15.- ROPA DE TRABAJO

Se proveerá a los/as trabajadores/as de tres juegos de ropa de trabajo al año, reglamentaria : fundas/batas o pijamas una vez al año, al igual que zuecos o zapatillas, criterio que se establecerá de mutuo acuerdo entre las

partes, en función de las preferencias del personal o de la idoneidad de un tipo u otro calzado. Se dotará de ropa y calzado impermeable y de abrigo al personal que tenga que hacer tareas continuas a la intemperie, en régimen de lluvias frecuentes. La ropa que lleve grabado el anagrama de la empresa deberá ser devuelta a ésta en el momento en el que se entregue la nueva. La empresa se compromete a gestionar con la Dirección del Complejo, el lavado de uniformes del personal de limpieza que previamente determine el Comité de salud laboral y medicina preventiva.

La empresa en caso de deterioro de la ropa, cambiará ésta por una nueva, previa entrega de la anterior.

ARTÍCULO 16.- SEGURO DE VIDA

Con efectos de dos meses después de la publicación de este Convenio, la empresa suscribirá una póliza de seguro colectivo a favor de todos los/as trabajadores/as, que cubrirá las contingencias de muerte, incapacidad total, absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente laboral, incluido el accidente in itinere. El capital suscrito será de:

Muerte o invalidez total .- 28.000€

Invalidez absoluta o gran invalidez .- 30.000€

La revalorización de estas cuantías queda ligada a la revisión que sufran las cantidades pactadas en el Convenio Colectivo provincial de limpieza de edificios y locales.

ARTÍCULO 17.- RECONOCIMIENTO MÉDICO

La empresa concesionaria del servicio queda obligada a solicitar del Gabinete Técnico Provincial, Servicio Social de Higiene y Seguridad en el Trabajo u otro centro asistencial similar, un reconocimiento anual como mínimo para todo el personal. El tiempo empleado en el reconocimiento será abonado por la empresa.

ARTÍCULO 18.- ACCIÓN SINDICAL

Habrá un crédito de 25 horas anuales para la celebración de asambleas de trabajadores/as en el centro de trabajo, convocadas por los sindicatos que desempeñen la representación de los/as trabajadores/as. Para la celebración de dichas asambleas se tratará de no emplear más de una hora en cada ocasión y fijar el horario de acuerdo con la empresa para entorpecer lo menos posible al proceso productivo.

La empresa permitirá en toda su amplitud las tareas de información, afiliación y propaganda sindical, con tal de que éstas sean legales y no alteren el proceso de trabajo en circunstancias normales.

Los Delegados Sindicales y miembros del Comité de Seguridad y Salud disfrutarán de un crédito horario de 21 horas mensuales. Los Comités de Centro y Delegados/as de personal tendrán los derechos que se les reconoce en el R.D. Ley 3149 / 1977, del 6 de diciembre. Dispondrán de espacios visibles y de dimensiones suficientes que ofrezcan posibilidades correctas de comunicación fácil con los/as trabajadores/as (tablón de anuncios). No computarán dentro del crédito horario las reuniones mantenidas con la empresa, ni las reuniones de la Comisión Paritaria.

Los miembros del Comité de Empresa pertenecientes a un mismo sindicato, podrán acumular todas sus horas en una bolsa de crédito sindical conjunta para todos sus miembros.

La empresa dará cuenta de las nuevas contrataciones que realice a la representación legal de los/as trabajadores/as.

Por requerimiento del personal afiliado las centrales sindicales firmantes del presente convenio, la empresa descontará de su nómina mensual el importe de la cuota sindical correspondiente, que será ingresado en la cuenta bancaria que se determine.

Los/as miembros del Comité o Delegados/as del personal disfrutarán de inmunidad representativa durante su mandato y en el año siguiente a que este termine para lo relacionado con posibles sanciones basadas en la acción del trabajador/a en su función representativa.

Los Comités de Centro y Delegados/as de Personal están obligados a colaborar con la empresa en cuanto pueda redundar en beneficio de la buena marcha de la empresa, especialmente en lo que se refiere al estricto cumplimiento de las obligaciones de todos/as los/as trabajadores/as.

ARTÍCULO 19 °.- SEGURIDAD Y SALUD

1° Las organizaciones que subscriben este acuerdo estarán obligadas a poner al alcance de todos sus trabajadores, los medios precisos para que estos puedan ejecutar su trabajo en las mejores condiciones de actividad, seguridad y salud laboral. La empresa deberá gestionar, de la entidad que contrate sus servicios, que pongan al alcance de sus trabajadores elementos y medios complementarios eficaces para que ejecuten su actividad en las condiciones de seguridad, rendimiento e higiene deseados.

Los trabajadores, así mismo estarán obligados a utilizar los medios y medidas preventivas que les proporcionen las empresas, de conformidad con la legislación vigente y específicamente la normativa de Seguridad y Salud Laboral.

Los titulares que tengan contratado el servicio de limpieza afectado por este Convenio estarán obligados a adoptar en los locales donde se presta el servicio cuantas medidas complementarias sean necesarias para que las empresas de limpieza que prestan el servicio con su propio personal puedan adoptar correctamente las medidas de seguridad e higiene que les vienen impuestas por este Convenio y otras disposiciones de carácter general en materia de seguridad, higiene, vestuario...

En el caso concreto de trabajos de limpieza en establecimientos sanitarios de cualquier índole (lugares susceptibles de contraer contagios o infecciones), las empresas harán constar en el contrato con dichos establecimientos que el personal que se adscriba para dichos servicios deberá de tener las mismas medidas de higiene y preventivas a las que tengan derecho los sanitarios del centro, hasta en lo que hace referencia a la disposición de los medicamentos necesarios. El personal estará igualmente obligado a utilizar los medios y medidas que a este efecto se les deba proporcionar y según la normativa legal en cada caso.

2º La empresa garantizará a sus trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario solamente se exceptúan, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en que la realización de los reconocimientos sean imprescindibles, para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador pueda constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a las perceptivas revisiones periódicas que determine el Comité de Seguridad y Salud y los Delegados de Prevención conjuntamente con la Dirección de la empresa. Dichas revisiones periódicas deberán estar directamente relacionadas con los riesgos inherentes al desarrollo de la actividad del centro y/o del puesto de trabajo que desarrolle el/a trabajador/a.

Para el personal que preste servicios en zonas de trabajo en que exista especial contaminación o riesgo de contagio, las revisiones serán anuales o con periodicidad que determine el servicio de vigilancia y salud.

El personal de nuevo ingreso estará obligado a someterse a reconocimiento médico, dentro de las dos semanas posteriores a su ingreso, en el lugar y hora que indique la empresa.

ARTÍCULO 20º.- JUBILACIÓN Y JUBILACIÓN PARCIAL

A fin de contribuir a la realización de una política de promoción de empleo que garantice el mismo y la contratación de nuevos trabajadores/as, la jubilación para el personal fijo de la empresa tendrá carácter de forzosa al cumplir la edad ordinaria de jubilación fijada por Ley.

Aquellos/as trabajadores/as que al llegar a esta edad, no tengan cumplido el período mínimo de cotización a la Seguridad Social para cursar el derecho a la referida prestación y/o no cumplan cualquier otro requisito exigido por la legislación vigente en materia de pensión de jubilación en su modalidad contributiva, podrán continuar prestando servicios hasta cumplir todos los requisitos legales para tener derecho a la citada prestación, momento en el cual causarán baja de manera inmediata.

En cuanto a la jubilación parcial, se estará a lo dispuesto en la en la normativa sobre Seguridad Social vigente en cada momento, comprometiéndose a facilitar la misma a los/as trabajadores/as.

ARTÍCULO 21º.-PLANES DE IGUALDAD

En cumplimiento de lo dispuesto en el RD 901/2021 por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, se deberá realizar un plan de igualdad en nuestra empresa, previo proceso negociador, adaptándose a dicha disposición en el plazo previsto.

Igualmente se tendrá en cuenta la siguiente normativa para su elaboración:

Ley Orgánica 3/2007 , de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Real Decreto Legislativo 2/2015 , de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo , de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre , de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo , sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad

ARTÍCULO 22º.- PLUS DE EQUIPARACION PROFESIONAL

En virtud de los acuerdos de fecha 21 de Enero de 2008 y 8 de noviembre de 2018 “ para a aplicación retributiva do equivalente á carreira profesional establecida para o persoal do Sergas para todas as persoas traballadoras das contratas do Sergas que teñen recoñecida equiparación salarial”, se abonará un Plus de equiparación profesional de igual importe al de llamado “carrera profesional”. Este plus de equiparación profesional se abonará prorrateado en cada una de las mensualidades.

Los grados son:

Grado Inicio, de 1 a 5 anos.

Grado 1, de 6 a 11 años.

Grado 2, de 12 a 17 años.

Grado 3, de 18 a 24 años.

Grado 4, a partir de 25 años.

DISPOSICIONES FINALES PRIMERA.- COMISIÓN PARITARIA

Las partes firmantes de este Convenio constituirán una Comisión Paritaria con las funciones de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de cuanto se estipula en el presente convenio, compuesta por cinco representantes de la empresa y cinco en representación de los sindicatos firmantes. Las decisiones se tomarán por mayoría simple. Así mismo, si hubiese discrepancias, las partes firmantes acuerdan someterse a las disposiciones contenidas en el AGA (Acuerdo Interprofesional Gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos colectivos de trabajo), en los propios términos en los que están formuladas.

SEGUNDA.- NORMAS SUBSIDIARIAS

Para lo no previsto en el presente convenio, habrá que atenerse a lo que dispone el Convenio Colectivo Provincial de Limpieza de Edificios y Locales de Lugo, Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales vigentes.

TERCERA.- Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a usar el idioma gallego y castellano y la publicación del Convenio en gallego y castellano.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

PRIMERA.

Las retribuciones del personal de limpieza afectado por este Convenio serán las mismas que perciba el personal estatutario del Sergas encuadrado en otras agrupaciones profesionales. Para una mayor claridad e interpretación, las tablas salariales por las que se regula este convenio, serán las mismas del personal estatutario del SERGAS, encuadrado en el Grupo E, en la categoría de Pinche de Cocina para personal de limpieza; así como de Celador Encargado de Lavandería para los Encargados de centro o edificio.

Conforme a lo establecido en la presente Disposición Adicional, con fecha de efectos del 01/01/2025 será de aplicación la ORDEN de 17 de enero de 2025 por la que se dictan las instrucciones sobre la confección de nóminas del personal al servicio de la Administración autonómica para el año 2025 (DOG Núm. 13 Martes, 21 de enero de 2025)

SEGUNDA. PLUS POR DISCAPIDAD DE HIJO

La empresa abonará a las personas trabajadoras por cada hijo/a que tengan con una discapacidad grave o total en un porcentaje superior al 50%, y que no desenvuelva actividades retribuidas, un plus por cada hijo/a que se encuentre en estas circunstancias y que no desenvuelva actividades retribuidas. Para el pago de dicho plus la empresa establecerá una bolsa anual por importe de 2.000 € brutos a repartir en un pago único a la finalización de cada año entre aquellos trabajadores que tengan hijos/as con la discapacidad indicada anteriormente.

TERCERA. PRÉSTAMO A TRABAJADORES

La Empresa establece un préstamo o anticipo especial en favor de las personas trabajadoras con las siguientes condiciones:

- 1. Entrada en vigor a partir de la firma del convenio.
- 2. Límite crédito total 14.000 € por año para todos los trabajadores
- 3. Mínimo a solicitar por cada trabajador 1.000 y máximo 2.000. No se puede solicitar uno nuevo hasta que finaliza el préstamo anterior.
- 4. El plazo máximo para la devolución del préstamo será de dos años desde el día de su concesión, o hasta la fecha de finalización del expediente ordinario adjudicado a la empresa por el SERGAS para la prestación del servicio de limpieza en el hospital, lo que suceda antes.

En el supuesto de producirse dicha finalización del expediente, el trabajador deberá reintegrar íntegramente la cantidad pendiente de devolución a dicha fecha.

- 5. En caso de baja en la empresa se aplicará la totalidad de la deuda en el finiquito y, en caso, que quede todavía importe pendiente de devolución el empleado deberá realizar el pago íntegro de la cantidad pendiente en el momento de la finalización del contrato.
- 6. Aprobación necesaria y expresa de la empresa previamente para su concesión.

EXCMA. DEPUTACIÓN PROVINCIAL DE LUGO
SERVIZO DE RECURSOS HUMANOS E ASISTENCIA AOS CONCELLOS

Anuncio

MODIFICACIÓN PUNTUAL DA RELACIÓN DE POSTOS DE TRABALLO (RPT) DA DEPUTACIÓN PROVINCIAL DE LUGO PARA O ANO 2026

Por Acordo Plenario da Corporación da Deputación Provincial de Lugo de data 31 de marzo de 2026 aprobouse a "Proposta de modificación puntual da Relación de Postos de Traballo (RPT) da Deputación Provincial de Lugo para o ano 2026". Dita proposta estivo exposta ao público na Secretaría Xeral desta Deputación por espazo de 20 días, contados a partir do anuncio publicado no Boletín Oficial da provincia de 4 de abril de 2026. Transcorrido dito prazo sen presentarse ningunha reclamación, enténdese definitivamente aprobada, de conformidade co disposto no artigo 202.2 da Lei 2/2015, de 29 de abril.

Co obxecto de dar cumprimento ao establecido no artigo 202.3 da Lei 2/2015 de 29 de abril, do Emprego Público de Galicia, e conforme ao determinado no artigo 45.1 da Lei 39/2015, de 1 de outubro, do Procedemento Administrativo Común das Administracións públicas, publícanse as modificacións aprobadas.

8. ÁREA DE COOPERACIÓN E ASISTENCIA AOS CONCELLOS

8.1. SERVIZO DE ASISTENCIA XURÍDICA, TÉCNICA E ECONÓMICA AOS CONCELLOS

POSTO DE TRABALLO	Nº	R.X.	C.D.	C. ESP.	T.P	F.P.	SIT	GR.	ESC/SUB	TIT
SECRETARIO/A INTERVENTOR/A	3	F	27	2.539,24	S	C	VD	A1	HN/SI	12

Contra o acordo plenario cabe interpoñer, potestativamente, recurso de reposición ante o Pleno da Deputación Provincial, no prazo dun mes contado a partir do día seguinte a esta publicación, ou recurso contencioso administrativo ante o Xulgado do Contencioso Administrativo de Lugo no prazo de dous meses, e na forma prevista na lexislación reguladora da devandita xurisdición, sen prexuízo de que os interesados poidan interpoñer calquera outro, que consideren procedente.

Lugo, 7 de maio de 2026.- O secretario xeral, José Antonio Mourelle Cillero.

R. 1187

Anuncio

MODIFICACIÓN PUNTUAL DO CADRO DE PERSOAL DA DEPUTACIÓN PROVINCIAL DE LUGO PARA O ANO 2026

Por Acordo Plenario da Corporación da Deputación Provincial de Lugo de data 31 de marzo de 2026 aprobouse a "Proposta de modificación puntual do Cadro de Persoal da Deputación Provincial de Lugo para o ano 2026". Dita proposta estivo exposta ao público na Secretaría Xeral desta Deputación por espazo de 15 días, contados a partir do anuncio publicado no Boletín Oficial da provincia de 4 de abril de 2026. Transcorrido dito prazo sen presentarse ningunha reclamación, enténdese definitivamente aprobada, de conformidade co disposto no artigo 169.1 Real Decreto Lexislativo 2/2004, de 5 de marzo polo que se aproba o texto refundido da Lei Reguladora das Facendas Locais.

MODIFICACION CADRO DE PERSOAL FUNCIONARIO 2026

ORZAMENTO 2026

FUNCIONARIOS CON HABILITACIÓN DE CARACTER NACIONAL

Denominación Praza	Grupo	Total	Ocupada	Vacante	V. Non dotada
SECRETARIO-INTERVENTOR	A/A1	3	0	3	0
TOTAL MODIFICACIÓN FUNCIONARIOS CON H. DE CARACTER NACIONAL		3	0	3	0

Contra o acordo plenario cabe interpoñer, potestativamente, recurso de reposición ante o Pleno da Deputación Provincial, no prazo dun mes contado a partir do día seguinte a esta publicación, ou recurso contencioso

administrativo ante o Xulgado do Contencioso Administrativo de Lugo no prazo de dous meses, e na forma prevista na lexislación reguladora da devandita xurisdición, sen prexuízo de que os interesados poidan interpoñer calquera outro, que consideren procedente.

Lugo, 7 de maio de 2026.- O secretario xeral, José Antonio Mourelle Cillero.

R. 1188

CONCELLOS

CERVANTES

Anuncio

CONVOCATORIA 1 PEÓN - MAQUINISTA PROGRAMA REFORZO DO EMPREGO 2026.

POSTO DE TRABALLO: PEÓN - MAQUINISTA (1)

LUGAR E PRAZO DE PRESENTACIÓN DE SOLICITUDES: No Rexistro Xeral do Concello de Cervantes ou a través de calquera dos medios que prevé o artigo 16.4 da Lei 39/15, de 01 de outubro, no prazo de 5 días hábiles, contados a partir do seguinte á publicación do anuncio da convocatoria no BOP. No suposto de presentarse a instancia fóra do Rexistro Xeral do Concello de Cervantes, será necesario adiantala por correo electrónico (concello.cervantes.cervantes@eidolocal.es), antes do remate do prazo, para que sexan tidas en conta.

SISTEMA DE SELECCIÓN: Concurso - oposición, segundo o establecido nas bases que se encontran a disposición no taboleiro de anuncios da Sede Electrónica do Concello de Cervantes.

Cervantes, 5 de maio de 2026.- O alcalde, Benigno Gómez Tadín.

R. 1151

Anuncio

CONVOCATORIA 1 AUXILIAR DE INFORMACIÓN TURÍSTICA PROGRAMA REFORZO DO EMPREGO 2026.

POSTO DE TRABALLO: AUXILIAR DE INFORMACIÓN TURÍSTICA (1)

LUGAR E PRAZO DE PRESENTACIÓN DE SOLICITUDES: No Rexistro Xeral do Concello de Cervantes ou a través de calquera dos medios que prevé o artigo 16.4 da Lei 39/15, de 01 de outubro, no prazo de 5 días hábiles, contados a partir do seguinte á publicación do anuncio da convocatoria no BOP. No suposto de presentarse a instancia fóra do Rexistro Xeral do Concello de Cervantes, será necesario adiantala por correo electrónico (concello.cervantes.cervantes@eidolocal.es), antes do remate do prazo, para que sexan tidas en conta.

SISTEMA DE SELECCIÓN: Concurso - oposición, segundo o establecido nas bases que se encontran a disposición no taboleiro de anuncios da Sede Electrónica do Concello de Cervantes.

Cervantes, 5 de maio de 2026.- O alcalde, Benigno Gómez Tadín.

R. 1152

FOLGOSO DO COUREL

Anuncio

Por Resolución de Alcaldía de data 21 de abril de 2026 aprobose o Padrón fiscal do Servizo de Axuda no Fogar na modalidade de libre concorrencia ou prestación básica e de dependencia correspondente ao mes de marzo de 2026.

Por medio do presente expónse ao público o devandito padrón polo prazo de 15 días hábiles, que empezará a contar dende o día seguinte ao da publicación deste anuncio no Boletín Oficial da Provincia, para que poidan formularse as reclamacións que se consideren pertinentes, tanto en vía administrativa (artigos 123 e 124 da LPAC), coma na vía contenciosa (artigos 19, 25 e 46 da LJCA) O que se fai público para xeral coñecemento e aos efectos de que sirva de notificación colectiva de conformidade co establecido na Lei 58/2003, de 17 de decembro, Xeral Tributaria.

Folgoso do Courel, 27 de abril de 2026.- A alcaldesa presidenta, Dolores Castro Ochoa.

R. 1126

GUNTÍN*Anuncio***CONVOCATORIA DE EMPREGO: 2 PEÓNS SERVIZOS MÚLTIPLES. PLAN DIPUTACIÓN DE COOPERACIÓN COS CONCELLOS 2025**

O Concello de Guntín por Resolución de Alcaldía de data 05.05.2026 aprobou a convocatoria e por Resolución de Alcaldía de data 05.05.2026 aprobou as bases para seleccionar 2 **PAZAS DE PEÓNS SERVIZOS MÚLTIPLES**.

- Modalidade de contratación: a modalidade do contrato será laboral temporal, na modalidade de circunstancias da produción ao amparo do Real Decreto-Lei 32/2021.
- Duración: 5 meses
- Xornada: completa
- Salario: a retribución mensual bruta será de 1.424,5 € incluído o rateo das pagas extra.
- Funcións: propias de peón servizos múltiples segundo se recolle nas bases.
- Prazo para presentación de solicitudes: **5 días hábiles** a partir do día seguinte da publicación do presente anuncio no **BOP DE LUGO**

No caso de solicitudes por correo, rógase aviso por fax ao 982 32 00 88.

As bases atópanse dispoñibles en:

- páxina web: www.guntin.es
- oficinas xerais do Concello de Guntín.
- no taboleiro de anuncios do Concello de Guntín

Guntín, 5 de maio de 2026.- O alcalde, Ángel Pérez Rodríguez.

R. 1153

LÁNCARA*Anuncio***Información pública**

O día 22 de abril de 2026 a xunta de goberno local aprobou o padrón de suministro de auga e IVE s/seu consumo, recollida de lixo, sumidoiros, tratamento, eliminación de residuos e aluguer de contador e canon autonómico de auga correspondente ao 1º trimestre 2026.

O importe total do padrón ascende a 89.389,18 €, sendo o período voluntario de cobro dende o 22 de abril de 2026 ó 22 de xuño de 2026, de conformidade co previsto nos arts. 12 do texto refundido da Lei Reguladora das Facendas Locais e 62.3 da Lei Xeral Tributaria.

O que se expón ao público na Casa do Concello, durante o prazo de quince días hábiles, a contar dende o seguinte, tamén hábil, da publicación deste edicto no Boletín Oficial da Provincia.

Así mesmo, e de conformidade co artigo 223.1 da Lei Xeral Tributaria, poderán interpoñer recurso de reposición ante o órgano que dictou o acto no prazo dun mes, que comezará a contar dende o día seguinte ao da finalización do prazo de exposición ó público do padrón. Non obstante, poderán interpoñer calquera outro recurso que consideren oportuno.

No caso do canon da auga, segundo dispón o artigo 49.7 do Decreto 136/2012, de 31 de maio, polo que se aproba o Regulamento de dito canon, cando polos contribuíntes afectados non se fixera efectivo o canon da auga no período voluntario sinalado, esixirase directamente ao contribuínte pola vía de constrinximento pola Consellería competente en materia de facenda da Xunta de Galicia e, así mesmo, faise saber que a repercusión do canon da auga poderá ser obxecto de reclamación económico-administrativa ante o órgano económico-administrativo da Comunidade Autónoma de Galicia no prazo dun mes desde que se entenda producida a notificación mediante o padrón.

Este anuncio ten o carácter de notificación colectiva ao abeiro do artigo 102.3 da Lei 58/2003, Xeral Tributaria.

Láncara, 28 de abril de 2026.- O alcalde, Darío Antonio Piñeiro López.

R. 1127

MONFORTE DE LEMOS*Anuncio***APROBACION PADRÓN PREZOS PUBLICOS ESCOLAS MUSICA E DANZA MARZO 2026**

Por Xunta de Goberno Local do día 27.04.2026 aprobouse o padrón dos Prezos Públicos Escolas Música e Danza do mes de MARZO de 2026.

De acordo co disposto no artigo 102.3 da Lei 58/2003, do 17 de decembro, Lei xeral tributaria, notifícase colectivamente os recibos derivados deste padrón.

De conformidade coa Ordenanza xeral de ingresos municipais de dereito público, expóranse ao público nun prazo de 20 días, contados a partir do primeiro día do período de pago en voluntaria destes padróns, para que se poidan presentar as reclamacións pertinentes.

De acordo co artigo 14.2 c) do Real decreto legislativo 2/2004, do 5 de marzo, polo que se aproba o Texto refundido da lei das facendas locais, contra o acordo de aprobación dos padróns e das súas liquidacións poderase interpor recurso de reposición no prazo dun mes a contar dende o día seguinte ao remate da exposición pública dos padrón. Contra a resolución expresa ou presunta do recurso de reposición que no seu caso se formule, poderase interpor recurso contencioso-administrativo na forma e prazos que a tal efecto se establecen na Lei 25/98 do 13 de xullo, reguladora da xurisdición contencioso administrativa.

De acordo co disposto no artigo 62.3 da Lei xeral tributaria, fíxase como prazo de pago en período voluntario dende o 08.05.2026 ata o 08.07.2026.

Advírtese que transcorrido o prazo de ingreso en período voluntario, as débedas serán esixidas pola vía de constrinximento, e devindicaranse as correspondentes recargas do período executivo, os xuros de mora, e no seu caso, as costas que se produzan.

Monforte de Lemos, 28 de abril de 2026.- O alcalde, P.D Decreto de data 21.06.2023, a primeira tenente de alcalde, Gloria María Prada Rodríguez.

R. 1128

*Anuncio***APROBACION PADRONS AXUDA AO FOGAR BASICA E LEI DEPENDENCIA MARZO 2026 E ANUNCIO DE COBRANZA**

Por Xunta de Goberno Local do día 27.04.2026 aprobáronse os padróns de prezos públicos Axuda ao Fogar Básica e Lei Dependencia mes de MARZO 2026.

De acordo co disposto no artigo 102.3 da Lei 58/2003, do 17 de decembro, Xeral Tributaria, notifícanse colectivamente os recibos derivados destes padróns.

De conformidade coa Ordenanza Xeral de ingresos municipais de dereito público, expóranse ao público nun prazo de 20 días, contados a partir do primeiro día do período de pago en voluntaria destes padróns, para que se poidan presentar as reclamacións pertinentes.

De acordo co artigo 14.2 c) do Real Decreto Legislativo 2/2004, do 5 de marzo, polo que se aproba o Texto Refundido da Lei das Facendas Locais, contra o acordo de aprobación dos padróns e das súas liquidacións poderase interpor recurso de reposición no prazo dun mes a contar dende o día seguinte ao remate da exposición pública dos padróns. Contra a resolución expresa ou presunta do recurso de reposición que no seu caso se formule, poderase interpor recurso contencioso-administrativo na forma e prazos que a tal efecto se establecen na Lei 25/98 de 13 de xullo, reguladora da xurisdición contencioso administrativa.

De acordo co disposto no artigo 62.3 da Lei Xeral Tributaria, e no seu caso, con disposto no artigo 13 da Ordenanza xeral dos ingresos municipais de dereito público, fíxase como prazo de pago en período voluntario, dos devanditos padróns dende o 15.05.2026 ata 15.07.2026.

Advírtese que transcorrido o prazo de ingreso en período voluntario, as débedas serán esixidas pola vía de constrinximento, e devindicaranse as correspondentes recargas do período executivo, os xuros de mora, e no seu caso, as costas que se produzan.

Monforte de Lemos, 28 de abril de 2026.- O alcalde, P.D Decreto de data 21.06.2023, a primeira tenente de alcalde, Gloria María Prada Rodríguez.

R. 1129

MURAS*Anuncio*

Aprobación inicial de expediente de modificación de créditos do orzamento municipal do exercicio 2022 prorrogado para o exercicio 2026 mediante crédito extraordinario/suplemento de crédito.

O Concello Pleno, en sesión ordinaria celebrada o 29 de abril de 2026, aprobou inicialmente o expediente de modificación de créditos mediante crédito extraordinario/suplemento de crédito financiado con remanente líquido de tesourería para gastos xerais por importe de 268.230,29€.

O devandito expediente permanecerá exposto ao público, durante o prazo de quince días hábiles contados a partir do día seguinte á publicación do presente anuncio no Boletín Oficial da Provincia e na sede electrónica do Concello de Muras, a efectos da presentación de reclamacións ante o Pleno, segundo o disposto no artigo 177.2, en relación co 169, do Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, polo que se aproba o Texto Refundido da Lei reguladora das Facendas Locais.

Se ao remate do período de exposición pública non se presentaran reclamacións, o expediente consideraranse definitivamente aprobado, conforme ao establecido na citada lexislación.

Muras, 30 de abril de 2026.- O alcalde, Manuel Requeijo Arnejo.

R. 1130

PALAS DE REI*Anuncio*

Modificación do Acordo regulador do prezo público do Centro de Día.

O Pleno deste Concello, en sesión celebrada o día 27 de marzo de 2026, acordou a aprobación da modificación do prezo público por prestación do servizo do Centro de Día, o que se somete a información pública durante o prazo de 30 días aos efectos de alegacións, mediante publicación de anuncio no BOP.

Transcorrido dito prazo se que se formulen alegacións, o acordo entenderase aprobado definitivamente.

CADRO DE PREZOS

RENDA PER CÁPITA UNIDADE FAMILIAR (€)	PREZO PÚBLICO (€)
UNIDADE FAMILIAR DE UN MEMBRO	
<=628,80	125,89
628,81 - 688,91	176,24
688,92 - 749,02	226,59
749,03 - 809,13	288,23
809,14 - 869,24	327,26
869,25 - 929,35	377,60
929,36 - 984,46	427,95
984,47 - 1.049,57	478,29
UNIDADE FAMILIAR DE DOUS MEMBROS	
<= 588,80	125,89
588,81 - 648,91	176,24
648,92 - 709,02	226,58
709,03 - 769,13	288,23

769,14 – 829,24	327,26
829,25 – 889,35	377,60
889,36 – 949,46	427,95
949,47 – 1.009,57	478,29

Palas de Rei, 28 de abril de 2026.- O alcalde, Pablo José Taboada Camoira.

R. 1131

QUIROGA

Anuncio

BASES QUE REXERÁN A CONTRATACIÓN DE CARÁCTER URGENTE POR OPOSICIÓN DE UN POSTO DE PEÓN DE SERVICIOS MÚLTIPLES COMO FUNCIONARIO/A INTERINO/A POR PROGRAMA NO CONCELLO DE QUIROGA AO ABEIRO DO PROGRAMA DE REFORZO DO EMPREGO INCLUÍDO NO PLAN DEPUTACIÓN DE COOPERACIÓN COS CONCELLOS 2026 DA EXCMA. DEPUTACIÓN PROVINCIAL DE LUGO.

EXPTE N°:11/2026.

ASUNTO: Bases que rexerán a convocatoria de selección e posterior nomeamento de:

UN PEÓN DE SERVICIOS MÚLTIPLES COMO FUNCIONARIO INTERINO/A POR PROGRAMA DENOMINADO: "Programa de Reforzo de Servizos Públicos no Concello de Quiroga"

CLAUSULAS:

1º.- OBXECTO, CARACTERÍSTICAS E FUNCIÓNS.

O obxecto das presentes bases é a selección, por sistema de acceso libre, dun/ha Peón de servizos múltiples como FUNCIONARIOS INTERINO/A POR PROGRAMA.

A convocatoria realízase ao abeiro do programa de Reforzo do emprego incluído no Plan Deputación de cooperación cos concellos 2026 da Excma. Deputación Provincial de Lugo, vista a necesidade deste concello de contratar persoal en servizos esenciais que se declaran prioritarios, atopándonos nunha situación de urxencia para facer fronte ás necesidades destes servizos municipais.

A modalidade de contratación terá as características seguintes:

Características da praza de peón de servizos múltiples:

Denominación: Peón de Servizos múltiples.

Grupo: Agrupación profesional E

Número de prazas: 1

Xornada: completa a razón de 37,5 horas semanais. A distribución horaria será segundo as necesidades do servizo.

Duración: o nomeamento será por un ano prorrogable ata o tempo máximo que permita a lei vixente.

O financiamento destes nomeamentos nunha duración máxima de doce meses será ao abeiro do programa de reforzo do emprego incluído no Plan Deputación de cooperación cos concellos 2026 da Excma. Deputación Provincial de Lugo.

Segunda.- REQUISITOS DO/AS ASPIRANTES

Segundo o artigo 56 do RDL 5/2015, de 30 de outubro, da lei do Estatuto Básico do Empregado Público e o artigo 50 da lei 2/2015. De 29 de abril, do empregado público de Galica, para poder participar nos procesos selectivos será necesario:

a) Non padecer enfermidade, nin estar afectado por limitación física ou psíquica que sexa incompatible co desempeño das correspondentes funcións.

b) Non estar separado, mediante expediente disciplinario, do servizo de calquera administración pública, nin atoparse inhabilitado por sentenza firme para o exercicio de funcións públicas. No caso do persoal laboral, non haber sido despedido mediante expediente disciplinario de ningunha Administración pública ou dos órganos constitucionais ou estatutarios das CCAA.

c) Ser español ou nacional dalgún dos estados membros da Unión Europea. Para os nacionais doutros estados estarase ao disposto no artigo 57 do Estatuto Básico do Empregado Público; non obstante, se non é cidadán membro da Unión Europea, deberá, posuí-lo permiso de traballo necesario, de acordo co establecido na Lei Orgánica 4/2000, de 11 de xaneiro, sobre dereitos e liberdades dos estranxeiros en España e a súa integración social.

d) Ter cumpridos os 16 anos e non exceder, no seu caso, da idade máxima de xubilación forzosa.

e) Non incorrer en ningunha das causas de incapacidade e incompatibilidade previstas na lexislación vixente.

f) Estar inscrito como demandante de emprego ou mellora de emprego .

Estes requisitos deberán cumprirse tanto no momento da finalización do prazo de presentación de solicitudes coma no da formalización do contrato.

Estes requisitos son imprescindibles para acceder ao proceso de selección.

Terceira.- RETRIBUCIÓN.

Serán as correspondentes ao grupo E, CD nivel 14 e complemento específico 135,75 €.

Cuarta.- PRESENTACIÓN DE SOLICITUDES E SISTEMA SELECTIVO.

4.1 Presentación de solicitudes

O sistema selectivo elixido é o de oposición.

Queda xustificado o sistema selectivo pola transcendencia das labores e funcións de auxilio administrativo na organización, competencias e responsabilidades municipais, o que precisa un perfil de aspirante de idoneidade e capacidade, polo que se realiza unha fase de oposición cun exercicio de carácter teórico tipo test vencellado igualmente á devandita praza e posto.

As persoas que requiran tomar parte nas probas de acceso deberán dirixir ao **alcalde de QUIROGA** unha solicitude no Rexistro Xeral do Concello, por calquera dos medios sinalados no artigo 16.4 da Lei 39/2015, de 1 de outubro, do procedemento administrativo común das administracións públicas.

No caso de presentar a solicitude nun Rexistro distinto ao do Concello ou en Oficina de Correos deberá comunicalo ao correo electrónico gloria.gonzález.quiroga@eidolocal.es

A non comunicación no tempo e na forma establecidos suporá a exclusión da persoa aspirante.

Coa solicitude acompañarase a seguinte documentación:

1.- Copia do documento nacional de identidade, en vigor, respecto dos aspirantes que posúan a nacionalidade española, do documento de identidade do país de orixe ou pasaporte para os aspirantes nacionais dos países membros da Unión Europea e do pasaporte e o certificado ou tarxeta de residencia.

2.- Copia do certificado de coñecemento de lingua galega Celga C2 (ou certificado de validación das materias de lingua galega, de acordo co previsto na Orde do 10 de febreiro de 2014 pola que se modifica a Orde do 16 de xullo de 2007, pola que se regulan os certificados oficiais acreditativos dos niveis de coñecemento da lingua galega). As persoas aspirantes que non presenten esta acreditación deberán realizar a proba de lingua galega prevista na fase de oposición.

3.- Copia do xustificante de estar inscrito como demandante ou mellora de emprego no Servizo Público de Emprego.

A convocatoria xunto coas bases publicarase no taboleiro de anuncios do Concello e na páxina web www.concellodequiroga.com

As Bases da convocatoria publicarase no **Boletín Oficial da provincia de Lugo**.

As restantes publicacións faranse no taboleiro de anuncios (sede electrónica e casa consistorial) aos efectos do disposto no artigo 45.1 b) da Lei 39/2015, do 1 de outubro, do procedemento administrativo común das administracións públicas

O prazo de presentación de solicitudes será de 7 días naturais, que comezarán a contar dende o seguinte ao da publicación das Bases da convocatoria no Boletín Oficial da provincia de Lugo.

A participación no proceso selectivo do aspirante implica que acepta integramente as presentes bases polas que se rexe a convocatoria

4.2 Sistema de selección.

O proceso de selección será a través de oposición, de conformidade co art. 56.2 da Lei 2/2015, de 29 de abril, do emprego público de Galicia, e constará dunha fase de oposición.

FASE DE OPOSICIÓN: (máximo 10 puntos)**1. Proba de coñecementos e aptitudes, que terá carácter eliminatorio.**

Esta proba consistirá en contestar por escrito un cuestionario tipo test de 20 preguntas con catro respostas posibles alternativas cada unha, das que soamente unha é correcta. Cada resposta correcta será puntuada con 0,50 puntos. As respostas incorrectas descontan 0,05 puntos. Para superar esta proba, de carácter obrigatorio e eliminatorio, será necesario acadar unha puntuación mínima de 5 puntos. A puntuación máxima será de 10 puntos. O contido da proba estará relacionado cos temas que recolle o Anexo a estas bases.

A data de realización da proba escrita será publicada na lista definitiva de aspirantes admitidos e excluídos .

O tempo máximo será de 40 minutos.

2. Proba de galego:

Estarán exentas de realizar este exercicio as persoas aspirantes que acreditasen documentalmente xunto coa solicitude estar en posesión do certificado de coñecemento de lingua galega (CELGA 2, ou a súa validación correspondente).

As persoas aspirantes que non acreditasen coa documentación presentada o certificado de coñecemento de galego requirido para cada posto, segundo o exposto na base cuarta, deberán realizar unha proba de galego (oral e/ou escrita), cuxo nivel se corresponderá co esixido para o posto correspondente.

Para superar este exercicio será necesario acadar o resultado de apto/a.

Na aprobación da listaxe definitiva de admitidos e excluídos indicárase os candidatos que terán que realizar esta proba de galego e anunciarase a data do seu exercicio, podendo ter lugar en unidade de acto coa proba de coñecementos establecido na base 4ª apartado 4.2A

Expirado o prazo de presentación de solicitudes, aprobarase a lista provisional de aspirantes admitidos e excluídos, que se exporá no taboleiro de anuncios do Concello e na web municipal, con indicación, se é o caso, do prazo de emenda de 2 días hábiles, con apercibimento de que, se non se presentase emenda, se arquivará sen máis trámite cos efectos do artigo 21 da Lei 39/2015.

Transcorrido o prazo de emenda, aprobarase a lista definitiva de persoas aspirantes admitidas e excluídas e a data do exame, que se publicará no taboleiro de anuncios do Concello, así como na páxina web municipal.

Quinta.- TRIBUNAL.

Segundo o artigo 59 da Lei 2/2015, de 29 de abril, do emprego público de Galicia, en relación co artigo 60 do Texto Refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público, aprobado polo RD Lexislativo 5/2015, de 30 de outubro, os órganos de selección serán colexiados e a súa composición deberá axustarse aos principios de imparcialidade e profesionalidade dos seus membros, e de paridade entre mulleres e homes.

O órgano de selección será designado polo órgano municipal competente e estará constituída por un/unha presidente/a, un/unha secretario/a e tres vogais.

A composición aprobarase por decreto da Alcaldía.

Todos os membros do tribunal deberán posuír unha titulación igual ou superior á requirida na praza/posto de traballo obxecto da convocatoria.

Para a válida constitución do tribunal, aos efectos da celebración de sesións, deliberacións e toma de acordos, requirirase a presenza da metade, polo menos, dos seus membros titulares, e obrigatoriamente do/a presidente/a e do/a secretario/a.

As decisións adoptaranse pola maioría de votos dos membros presentes, resolvendo en caso de empate o voto de calidade do/a presidente/a do tribunal.

Os membros do tribunal deberán absterse de intervir, notificándollo á autoridade que os convocou, e as persoas aspirantes poderán recusalos cando coincidan as circunstancias prevista no artigo 23 e 24 da Lei 40/2015, do 1 de outubro, de réxime xurídico do sector público.

O órgano de selección resolverá todas as cuestións derivadas da aplicación das bases durante o desenvolvemento do proceso selectivo.

Sexta.- RELACIÓN DE APROBADOS.

O tribunal publicará a relación definitiva de aspirantes en orde de maior a menor puntuación, obtidas da proba de oposición.

A persoa que consiga maior puntuación será proposta ao presidente da corporación para que faga o nomeamento como funcionario interino.

Non se poderá propoñer a máis dunha persoa por praza convocada.

O tribunal non poderá, en ningún caso, aprobar nin declarar que superaron as probas un número superior de aspirantes ao de prazas.

Calquera proposta de persoas aprobadas que contraveña o establecido anteriormente será nula de pleno dereito.

No caso de empate na puntuación da fase de oposición, este resolverase a favor da persoa aspirante que obtivese maior número de respostas correctas. De persistir o empate, atenderase ao menor número de respostas erróneas. Se aínda así continuase o empate, resolverase mediante sorteo público

Elaborarase unha lista de suplentes con todas as persoas aspirantes que superen o exercicio obrigatorio, por orde decrecente de puntuación, de xeito que esta sirva para aqueles supostos en que sexa preciso realizar unha nova contratación, no caso de que algún dos aspirantes inicialmente propostos para a súa contratación renunciase a ela ou non acreditase estar en posesión dos requisitos esixidos.

As chamadas aos compoñentes da listaxe realizaranse telefonicamente, con un máximo de tres chamadas en dous días hábiles. O funcionario que realice ditas chamadas deixará unha dilixencia no expediente .

A non incorporación por calquera motivo ao posto de traballo, salvo nos supostos de baixas médicas contrastadas, suporán a exclusión automática da listaxe, pasando a chamar ao seguinte da listaxe.

No suposto de incorporación a bolsa e cese por incorporación do titular, a persoa cesada volverá ao posto que lle corresponde na listaxe.

A persoa que está de baixa por motivos médicos conservará o seu posto no momento de recibir a alta médica.

No caso de quedar deserto o proceso selectivo ou incompleto o número de postos para cubrir, o alcalde queda autorizado a convocalo novamente tantas veces for necesario.

Sétima.- NOMEAMENTO.

Á vista da proposta do tribunal de selección, a Alcaldía ditará unha resolución do procedemento selectivo de nomeamento ao candidato/a que conste en primeiro lugar ao obxecto de proceder á toma de posesión e á alta na Seguridade Social.

A persoa seleccionada deberán achegar, no prazo que se indicará no acordo de resolución, a documentación requirida (copia do DNI, copia da Tarxeta da Afiliación á Seguridade Social, certificado do número de conta, declaración xurada sobre o cumprimento dos requisitos para ser contratado).

No caso de renuncia ou ben si no prazo indicado, e salvo circunstancias de forza maior, a persoa aspirante non presentara a documentación esixida, ou se comprobase que non reúne os requisitos esixidos, non poderá ser contratada e quedarán anuladas todas as súas actuacións, sen prexuízo das responsabilidades a que houbera lugar.

Neste caso a Alcaldía poderá nomear á persoa aspirante seguinte na lista, que obtivera a mellor puntuación total, que deberá presentar, en tal caso, a documentación antes sinalada.

A persoa seleccionada será contratada e comezará a prestar servizos na data que lle indique a Alcaldía.

Oitava.- PROTECCIÓN DE DATOS.

As persoas aspirantes, mediante a participación no referido proceso, dan o seu consentimento para que a Administración actuante proceda ao tratamento do seus datos de carácter persoal para o correcto desenvolvemento do proceso selectivo, conforme a LOPD 3/2018, do 5 de decembro, de protección de datos de carácter persoal e o seu RCPD. Os datos pasarán a formar parte dun ficheiro xestionado polo departamento de persoal do Concello de QUIROGA, con sede no Edificio Administrativo Rúa Real , nº52, onde poderán exercitar en todo momento os dereitos de acceso, rectificación, cancelación e, se é o caso, o de oposición.

Novena.- CARÁCTER VINCULANTE DAS BASES

As bases desta convocatoria vinculan á Administración municipal, ao tribunal cualificador e as persoas aspirantes que participen nos procesos selectivos convocados.

Décima.- INCIDENCIAS E RECURSOS.

As aclaracións e revisións das cualificacións outorgadas polo tribunal solicitaranse por escrito no Rexistro Xeral do Concello.

As presentes bases e a convocatoria poderanse impugnar consonte o establecido na Lei 39/2015, do 1 de outubro, do procedemento administrativo común das administracións públicas.

Así mesmo, a xurisdición competente para resolver as controversias en relación cos efectos e coa resolución do contrato laboral será a xurisdición social. Segundo o artigo 46 da Lei 29/1998, do 13 de xullo, reguladora da xurisdición contencioso administrativa, a partir do día seguinte ao da publicación da convocatoria, as persoas interesadas poderán interpoñer un recurso de reposición contra a convocatoria e as súas bases (que esgotan a vía administrativa) ante a Alcaldía, no prazo de 1 mes.

Despois de presentar este recurso, poderase presentar un recurso contencioso-administrativo ante o Xulgado do Contencioso-Administrativo de Pontevedra, no prazo de 2 meses.

No non previsto nas bases, aplicarase a Lei 2/2015, do 29 de abril, do emprego público de Galicia; a Lei 7/1985, do 2 de abril, reguladora das bases do réxime local; o Real decreto legislativo 781/1986, do 18 de abril, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais vixentes en materia de réxime local; o Real decreto legislativo 5/2015, do 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto básico do empregado público; o Real decreto legislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores e o Convenio colectivo do persoal do Concello (de ser o caso).

Quiroga, 5 de maio de 2026.- O alcalde-presidente, José Luis Rivera Castro.

ANEXO I: TEMARIO PARA O POSTO DE PEÓN DE SERVIZOS MÚLTIPLES E EMERXENCIAS

Bloque 1: Coñecementos Xerais

1. A Administración Local:
 - 1.1 Estrutura e competencias dos Concellos.
 - 1.2. Dereitos e deberes do persoal ao servizo das entidades locais.
2. Normativa de Prevención de Riscos Laborais:
 - 2.1. Conceptos básicos de seguridade e saúde laboral.
 - 2.2. Obrigas do traballador na prevención de riscos.
3. Igualdade e non discriminación:
 - 3.1. Principios básicos de igualdade de xénero.
 - 3.2. Normativa sobre igualdade no ámbito laboral.
4. Atención á cidadanía:
 - 4.1. Técnicas de atención ao público.
 - 4.2. Dereitos da cidadanía ante a administración pública.

Bloque 2: Coñecementos Específicos

1. Tarefas de Servizos Múltiples:
 - 1.1 Limpeza viaria, mantemento de espazos públicos e edificios municipais.
 - 1.2. Pequenas reparacións en infraestruturas e mobiliario urbano.
 - 1.3. Uso e mantemento de ferramentas manuais e eléctricas.
2. Tarefas de Servizos Múltiples:
 - 2.1. Separación, recollida e transporte de residuos sólidos urbanos.
 - 2.2. Normativa de xestión ambiental aplicable.
3. Condución e Maquinaria:
 - 3.1. Manejo de maquinaria básica para obras e servizos (corta-césped, desbrozadoras, etc.).
 - 3.2. Normas básicas de condución e mantemento de vehículos municipais.

Bloque 3: Habilidades Prácticas

1. Tarefas de Mantemento e Reparación:
 - 1.1. Realización de pequenas reparacións en edificios e mobiliario.
 - 1.2. Montaxe de estruturas básicas para eventos municipais.
2. Uso de Ferramentas e Maquinaria:
 - 2.1 Manexo seguro de ferramentas manuais e eléctricas.
 - 2.2. Operación de equipos específicos segundo o posto.

ANEXO I: MODELO DE INSTANCIA

D./D.^a maior de idade, con DNI
con domicilio a efectos de notificacións en
..... número de teléfono

EXPOÑO:

Enterado/a do procedemento para a provisión de un posto de:

 PEÓN DE SERVIZOS MÚLTIPLES

no Concello de Quiroga, bases de convocatoria de data 5 de maio de 2026:

DECLARO:

1º.- Que coñezo na súa integridade as bases que rexen a convocatoria

2º.- Que solicito ser admitido/a ao dito procedemento, e comprométome a someterme ás bases que o regulan.

En Quiroga, a de de 2026

Asdo.:

SR. ALCALDE-PRESIDENTE DO CONCELLO DE QUIROGA

ANEXO III: DECLARACIÓN RESPONSABLE

D./D.^a maior de idade, con DNI
e con domicilio a efectos de notificacións en
..... e número de teléfono

DECLARO:

Que non estou afectado/a por ningún dos motivos de incompatibilidade recollidos na lexislación vixente sobre incompatibilidades do persoal ó servizo das administracións públicas, de non padecer enfermidade ou defecto físico/psíquico, que me impida o desempeño das funcións ou tarefas correspondentes a praza á que opto e de non estar separado/a, mediante expediente disciplinario do servizo ó Estado, ás Comunidades Autónomas ou ás Entidades Locais, nin estar inhabilitado/a para o exercicio das funcións públicas;

-no caso de ser nacional doutro Estado-, de non estar inhabilitado/a ou en situación equivalente, nin estar sometido/a a sanción disciplinaria ou equivalente que me impida, no meu Estado, nos mesmos termos, o acceso ó emprego público.

PROTECCIÓN DE DATOS.

As persoas aspirantes, mediante a participación no referido proceso, dan o seu consentimento para que a Administración actuante proceda ao tratamento do seus datos de carácter persoal para o correcto desenvolvemento do proceso selectivo, conforme a LOPD 3/2018, do 5 de decembro, de protección de datos de carácter persoal e o seu RGPD. Os datos pasarán a formar parte dun ficheiro xestionado polo departamento de persoal do Concello de QUIROGA, con sede no Edificio Administrativo Rúa Real , nº52, onde poderán exercitar en todo momento os dereitos de acceso, rectificación, cancelación e, se é o caso, o de oposición.

Quiroga, de de 2026

R. 1154

O SAVIÑO*Anuncio***NOTIFICACIÓN COLECTIVA DE DÉBEDAS TRIBUTARIAS DE VENCEMENTO PERIÓDICO PADRÓN DO SERVIZO DA ESCOLA INFANTIL**

Por Resolución de Alcaldía num. 2026/0166, de data 29 de abril de 2026, prestouse aprobación ao Padrón do prezo público pola prestación do Servizo da Escola Infantil do Saviño correspondentes ao mes de abril de 2026, o cal se expón ao público polo prazo de quince días contados a partir do seguinte da súa publicación no BOP de Lugo, ao obxecto de que poida ser consultado polos/as interesados/as nas dependencias do Concello, de xeito que dita publicación servirá de notificación colectiva a todos os contribuíntes nel comprendidos conforme ao disposto na normativa tributaria.

Contra as liquidacións provisionais anteriores, poderase interpoñer recurso de reposición perante o órgano competente do Concello no prazo dun mes, a contar dende o día seguinte o de finalización do prazo de exposición, ou calquera outro que se estime oportuno. Todo iso, en virtude do establecido no art. 14.2 do Texto refundido da Lei reguladora das Facendas Locais.

O cobramento dos correspondentes recibos realizarase de conformidade ao establecido no arts. 24 e 25 do Regulamento Xeral de Recadación, aprobado por RD 939/2005, do 29 de xullo, Regulamento de organización e funcionamento da Escola Infantil Municipal do Saviño, art. 3 da ordenanza reguladora do prezo público pola prestación de dito servizo.

Para o cobramento dos mesmos, os contribuíntes teñen domiciliados os recibos, estes seranlles adebedados nas contas bancarias respectivas. Fíxase como período voluntario de cobramento o prazo de dous meses dende o día seguinte a publicación do presente anuncio no Boletín Oficial da Provincia

Infórmase de que as débedas derivadas da falta de pago do prezo público serán esixidas de conformidade co disposto na lexislación tributaria polo procedemento administrativo de constrinximento.

O Saviño, 29 de abril 2026.- O alcalde, Juan Carlos Armesto Quiroga.

R. 1132

*Anuncio***NOTIFICACIÓN COLECTIVA DE DÉBEDAS TRIBUTARIAS DE VENCEMENTO PERIÓDICO PADRÓN DO SERVIZO DE AXUDA NO FOGAR**

Por Resolución de Alcaldía num. 2026/0163, de data 29 de abril de 2026, prestouse aprobación ao Padrón do prezo público pola prestación do Servizo de Axuda no Fogar correspondentes a atrasos dos meses de xuño 2025 ata xaneiro 2026, o cal se expón ao público polo prazo de quince días contados a partir do seguinte da súa publicación no BOP de Lugo, ao obxecto de que poida ser consultado polos/as interesados/as nas dependencias de Servizos Sociais do Concello, de xeito que dita publicación servirá de notificación colectiva a todos os contribuíntes nel comprendidos conforme ao disposto na normativa tributaria.

Contra as liquidacións provisionais anteriores, poderase interpoñer recurso de reposición perante o órgano competente do Concello no prazo dun mes, a contar dende o día seguinte o de finalización do prazo de exposición, ou calquera outro que se estime oportuno. Todo iso, en virtude do establecido no art. 14.2 do Texto refundido da Lei reguladora das Facendas Locais.

O cobramento dos correspondentes recibos realizarase de conformidade ao establecido no arts. 24 e 25 do Regulamento Xeral de Recadación, aprobado por RD 939/2005, do 29 de xullo, art. 22 da ordenanza reguladora municipal do SAF e art. 5 da ordenanza do prezo público pola prestación de dito servizo.

Para o cobramento dos mesmos, os contribuíntes teñen domiciliados os recibos, estes seranlles adebedados nas contas bancarias respectivas. Fíxase como período voluntario de cobramento o prazo de dous meses dende o día seguinte a publicación do presente anuncio no Boletín Oficial da Provincia.

Infórmase de que as débedas derivadas da falta de pago do prezo público serán esixidas de conformidade co disposto na lexislación tributaria polo procedemento administrativo de constrinximento.

O Saviño, 29 de abril 2026.- O alcalde, Juan Carlos Armesto Quiroga.

R. 1133

*Anuncio***NOTIFICACIÓN COLECTIVA DE DÉBEDAS TRIBUTARIAS DE VENCEMENTO PERIÓDICO PADRÓN DO SERVIZO DE AXUDA NO FOGAR**

Por Resolución de Alcaldía num. 2026/0159, de data 29 de abril de 2026, prestouse aprobación ao Padrón do prezo público pola prestación do Servizo de Axuda no Fogar correspondentes ao mes de marzo de 2026, o cal se expón ao público polo prazo de quince días contados a partir do seguinte da súa publicación no BOP de Lugo, ao obxecto de que poida ser consultado polos/as interesados/as nas dependencias de Servizos Sociais do Concello, de xeito que dita publicación servirá de notificación colectiva a todos os contribuíntes nel comprendidos conforme ao disposto na normativa tributaria.

Contra as liquidacións provisionais anteriores, poderase interpoñer recurso de reposición perante o órgano competente do Concello no prazo dun mes, a contar dende o día seguinte o de finalización do prazo de exposición, ou calquera outro que se estime oportuno. Todo iso, en virtude do establecido no art. 14.2 do Texto refundido da Lei reguladora das Facendas Locais.

O cobramento dos correspondentes recibos realizarase de conformidade ao establecido no arts. 24 e 25 do Regulamento Xeral de Recadación, aprobado por RD 939/2005, do 29 de xullo, art. 22 da ordenanza reguladora municipal do SAF e art. 5 da ordenanza do prezo público pola prestación de dito servizo.

Para o cobramento dos mesmos, os contribuíntes teñen domiciliados os recibos, estes seranlles adebedados nas contas bancarias respectivas. Fíxase como período voluntario de cobramento o prazo de dous meses dende o día seguinte a publicación do presente anuncio no Boletín Oficial da Provincia.

Infórmase de que as débedas derivadas da falta de pago do prezo público serán esixidas de conformidade co disposto na lexislación tributaria polo procedemento administrativo de constrinximento.

O Saviñao, 29 de abril 2026.- O alcalde, Juan Carlos Armesto Quiroga.

R. 1134

TABOADA*Anuncio***CONVOCATORIA DE EMPREGO.**

O Concello de Taboada por Resolución de Alcaldía de data 05.05.2026 aprobou a convocatoria e por Resolución de Alcaldía de data 05.05.2026 aprobou as **BASES DA CONVOCATORIA PARA A COBERTURA MEDIANTE CONCURSO- OPOSICIÓN DE 3 PRAZAS DE PEÓNS DE OBRAS PARA O CONCELLO DE TABOADA XORNADA COMPLETA E DE DURACIÓN unha praza de 5 MESES E CREACIÓN DA BOLSA DE REVERSA COS MESMOS PERIODOS DE VIXENCIA.**

- Duración: 5 meses.
- Xornada: completa
- Salario: a retribución mensual bruta será incluído o rateo das pagas extra. de 1.424,50 €.
- Funcións: propias de peón de obras segundo se recolle nas bases.
- Prazo para presentación de solicitudes: 5 días hábiles a partir da publicación do presente anuncio BOP DE LUGO.

As bases atópanse dispoñibles en:

- na Sede Electrónica da Corporación (<https://taboada.sedelectronica.gal>).
- oficinas xerais do Concello de Taboada.
- no taboleiro de anuncios do Concello de Taboada

Taboada, 5 de maio de 2026.- O alcalde, Roi Rigueira Agromartín.

R. 1155

ADMINISTRACIÓN DE XUSTIZA
TRIBUNAL SUPERIOR DE XUSTIZA DE GALICIA

Anuncio

A Comisión da Sala de Goberno do Tribunal Superior de Xustiza de Galicia, na súa xuntanza do día 17/04/2026 acordou nomear, por un período de catro anos, o/a xuíz/a de paz titular e/ou substituto/a dos concellos desta Comunidade Autónoma que máis abaixo se indican e para as localidades que igualmente se relacionan, nomeamento/s que se fai/fan directamente dado que, ou ben no concurso que convocou esta Sala de Goberno non houbo ningún solicitante ou ben os solicitantes non foron considerados idóneos para o desempeño do cargo, e tendo en conta, así mesmo, que os respectivos concellos non elixiron no seu día ningunha persoa para os ditos cargos.

GUNTÍN: substituta: DOÑA PATRICIA GANDUY LÓPEZ. DNI 34***780W.

Contra este acordo poderán os/as interesados/as presentar recurso ordinario perante o Consello Xeral do Poder Xudicial no prazo dun mes contado desde o día seguinte da publicación deste edito.

Os/as nomeados/as deberán tomar posesión, na oficina xudicial no municipio para o que se nomean e ante a persoa que estaba facendo exercicio da xurisdición, no prazo de 20 días naturais contados a partir do seguinte da publicación do seu nomeamento no Boletín Oficial da Provincia respectiva, despois de xuramento ou promesa ante o/a xuíz/a do tribunal de instancia respectivo na forma que establece o artigo 101.5 da Lei Orgánica do Poder Xudicial.

Aqueles/as xuíces/xuízas de paz nomeados que estean incursos nalgunha incompatibilidade deberán optar dentro do prazo de oito días pola praza que lles interese.

A Coruña, 29 de abril de 2026.- O secretario de Goberno, Juan José Martín Álvarez.

R. 1135

Anuncio

O Tribunal Superior de Xustiza, anuncia a convocatoria pública para cubrir a praza de xuíz ou xuíza de paz TITULAR de PASTORIZA (Lugo).

I.- Os aspirantes poderán presentar as súas **solicitudes no prazo de 15 días hábiles**, contadas dende a publicación deste edicto no Boletín Oficial da Provincia, acompañadas da seguinte documentación:

DOCUMENTACIÓN NECESARIA:

II.- **Certificado de nacemento ou fotocopia do D.N.I.**

III.- **Certificación expedida polo Rexistro Central de Penados e Rebeldes.** O solicitante autoriza ao Tribunal, consonte ao artigo 28 da lei 39/2015, de 1 de outubro, do procedemento administrativo común das Admóns. Públicas, para a súa consulta, agás que sinale a súa negativa,

SI	AUTORIZO á SECRETARÍA DE GOBERNO do TRIBUNAL SUPERIOR DE XUSTIZA DE GALICIA para que, acceda aos datos relativos a miña persoa que consten no Rexistro Central de Penados, a través da “Plataforma de Intermediación de Datos del Ministerio de Hacienda y Función Pública”.
NON	

IV.- **Declaración complementaria** á que se refire o artigo 2.1 da Lei 68/1980, **relativa a non estar inculpado nin procesado.**

V.- **Xustificación de méritos** que se aleguen.

VI.- **Profesión actual.**

PRESENTACIÓN SOLICITUDES e DOCUMENTACIÓN:

I.- Remisión ao correo electrónico secretariagoberno.tsxg@xustiza.gal,

II.- En calquera das formas sinaladas no artigo 16.4 da Lei 39/2015 do procedemento administrativo común.

A Coruña, 29 de abril de 2026.- O secretario de Goberno, Juan José Martín Álvarez.

R. 1136

MINISTERIO DE FACENDA**BASE DE DATOS NACIONAL DE SUBVENCIONES (BDNS) – XERMADE***Anuncio*

Certame Letras Galegas e debuxo infantil -Letras Galegas 2026-

BDNS (Identif.): 902945

De conformidade con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (<https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/902945>)

Por Resolución da Alcaldía 2026-169 de data 30/04/2026 acordouse o seguinte:

“CERTAME DE NARRACIÓN E DEBUXO INFANTIL

“LETRAS GALEGAS 2026”

A BIBLIOTECA PÚBLICA MUNICIPAL DE XERMADE convoca a fase local do CERTAME DE NARRACIÓN E DEBUXO INFANTIL LETRAS GALEGAS 2026, de acordo coas seguintes bases:

1.- Poden participar todas as nenas e nenos con:

A) Narracións, en galego, cunha extensión máxima de 1 folio por unha soa cara,

B) Debuxos, feitos sobre papel ou cartulina tamaño DIN A4

sobre o tema proposto:

“Medrar lendo”

Ao longo da vida, hai momentos que nos cambian: cando aprendemos a ler as nosas primeiras palabras, cando descubrimos un conto que nos fai rir sen parar ou cando atopamos unha historia que parece falarnos directamente ao corazón.

Invítámoste a recordar e contar eses instantes especiais nos que os libros foron os teus compañeiros, axudándote a entender o mundo, a sentirte acompañado e a imaxinar novos camiños

2.- Cada autor pode presentar cantos traballos desexe, mecanografados, escritos a computador ou a man; neste último caso sempre a bolígrafo e nunca a lapis. Con cada traballo, acompañarase unha folla co nome e demais datos do autor en LETRA MAIÚSCULA.

3.- Establécense tres categorías: A, ata 8 anos; B, de 9 a 11 anos; e C de 12 a 16 anos.

4.- O prazo de presentación dos traballos rematará o vindeiro 11 de maio, debendo ser entregados polos seus autores na BIBLIOTECA MUNICIPAL.

5.- O xurado estará composto por Dona Nélica Coira Pena, concelleira delegada de Benestar social, Igualdade e Participación cidadá do Concello de Xermade; Dona Uxía Lamas Paz, profesora de infantil do CEIP de Xermade; Dona Lucía Guizán Trastoy, educadora familiar do Concello de Xermade e Laura María Pardo Vila, auxiliar de biblioteca do Concello de Xermade.

6.- Serán premiados 3 traballos por modalidade e categoría os cales participarán na fase provincial do Certame, convocada pola Biblioteca Pública de Lugo, co patrocinio da Consellería de Cultura, Lingua e Xuventude da Xunta de Galicia.

7.- Os premios consistirán nun diploma acreditativo e un lote de libros por valor de 30 €.

8.- Os traballos premiados pasarán a ser propiedade da Biblioteca Pública que se reserva o dereito de publicación dos mesmos.

9.- Todas as incidencias non previstas nestas bases serán resoltas polo xurado.

10.- A presentación das obras a este Certame supón a aceptación das presentes bases.

Xermade, 30 de abril de 2026.- O alcalde-presidente, Roberto García Pernas.

R. 1137