



XUNTA DE GALICIA

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 27000645011992

Visto o texto do "Convenio Colectivo para o sector de Oficinas e Despachos da provincia de Lugo", asinado o día 24 de setembro de 2026 entre a representación empresarial e a representación legal dos traballadores e traballadoras, central sindical UGT (53,4%), e de conformidade co disposto no artigo 90, números 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 no rexistro de convenios deste departamento territorial, así como o seu depósito.

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

Lugo, 16 de outubro de 2026.- A directora territorial, Carmen José López Rodríguez.

CONVENIO COLECTIVO PARA O SECTOR DE OFICINAS E DESPACHOS DA PROVINCIA DE LUGO

CAPÍTULO I. DISPOSICIÓNS XERAIS

Artigo 1. Ámbito persoal

Rexeranse polo presente Convenio a totalidade das persoas traballadoras que, na actualidade e no sucesivo, presten servizos nas empresas reguladas polo ámbito funcional e situadas dentro do ámbito territorial.

Artigo 2. Ámbito funcional

O presente Convenio será de aplicación a todas as empresas cuxa actividade principal ou predominante se atope incluída en actividades de oficinas e despachos. A título meramente enunciativo e non excluínte, cítanse como actividades incluídas dentro do sector de oficinas e despachos as comprendidas na seguinte relación de CNAEs:

6910. Actividades xurídicas

6920. Actividades de contabilidade, teneduría de libros, auditoría e asesoría fiscal

7020. Outras actividades de consultoría de xestión empresarial

7330. Relacións públicas e comunicación

7430. Actividades de tradución e interpretación

7491. Actividades dos axentes de patentes e dos servizos de marketing

7499. Todas as demais actividades profesionais, científicas e técnicas n.c.o.p.

7810. Actividades das axencias de colocación

8001. Servizos de investigación e seguridade privados

8210. Actividades administrativas e auxiliares de oficina

8230. Organización de convencións e feiras de mostras

8240. Actividades de intermediación para servizos de apoio ás empresas n.c.o.p.

8291. Actividades das axencias de cobros e das oficinas de crédito

8299. Outras actividades de apoio ás empresas n.c.o.p.

9111. Actividades de bibliotecas

9112. Actividades de arquivos

9411. Actividades de organizacións empresariais y patronais

9412. Actividades de organizacións profesionais

9420. Actividades sindicais

9491. Actividades de organizacións relixiosas

9492. Actividades de organizacións políticas

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

Artigo 3. Ámbito territorial

As normas do presente Convenio serán de aplicación en toda a provincia de Lugo.

Artigo 4. Ámbito temporal e vixencia

O presente Convenio, con independencia da súa data de publicación no Boletín Oficial da Provincia de Lugo, entrará en vigor o 1 de xaneiro de 2012 e rematará a súa vixencia o 31 de decembro de 2028, elo coa excepción daquelas materias para as que se regule outra vixencia diferente no presente Convenio.

Artigo 5. Denuncia e prórroga

A denuncia do convenio producirase automaticamente á finalización da súa vixencia.

Denunciado o convenio na forma expresada, e ata que non se logre un novo acordo, manterase en vigor o contido íntegro do presente Convenio en tanto en canto non se substitúa por outro novo.

Non obstante o anterior as partes asinantes, conscientes da importancia para o sector de ter un convenio vixente e sen retrasos, asumen o compromiso de constituír a comisión negociadora do próximo convenio con anterioridade ao remate do ano 2028.

Artigo 6. Compensación e absorción

As condicións pactadas neste Convenio forman un todo orgánico e indivisible e, por tanto, absorberán e compensarán no seu conxunto as melloras económicas que viñeran anteriormente satisfacendo as empresas, ben sexa por imperativo legal, convenio colectivo, etc. coa salvedade das melloras económicas pactadas como non compensables e absorbibles.

Artigo 7. Vinculación á totalidade

Tal e como se establece no artigo 6, as condicións establecidas no presente Convenio e pactadas polas partes negociadoras do mesmo forman un todo orgánico e indivisible. En consecuencia, non poderá pretendese a aplicación dunha ou varias normas con esquecemento das restantes, senón que, a tódolos efectos, o presente Convenio aplicarase e observarse na súa totalidade.

No suposto de que a Autoridade Laboral ou Xurisdición competente, no exercicio das súas facultades, declarase nulo total ou parcialmente algún artigo, as partes asinantes fican obrigadas a reunirse dentro do prazo dos sete días seguintes á notificación da resolución administrativa ou xudicial ao fin de acordar o que proceda en orde á continuidade da vixencia do Convenio.

No caso de non reunirse as partes no prazo indicado no parágrafo anterior, ou cando, non obstante reunirse, non acadaran acordo en orde á continuidade da vixencia do Convenio no prazo dun mes a contar dende a data da primeira reunión, se someterá a diverxencia de xeito inmediato a procedemento de mediación no AGA, podendo instar a mediación calquera das partes asinantes do Convenio.

Durante o desenvolvemento dos mecanismos anteriores, fica vixente provisionalmente a totalidade das cláusulas do Convenio, a excepción da ou das anuladas.

Esgotados os mecanismos anteriores sen acadarse acordo en orde á continuidade da vixencia do Convenio, quedará o presente Convenio invalidado na súa totalidade, levándose a cabo unha nova negociación.

Artigo 8. Lexislación supletoria

As normas contidas no presente Convenio regularán as relacións entre as empresas e o seu persoal e, en todo no non previsto no mesmo, con carácter supletorio, se aplicará o Real Decreto Lexislativo 2/2015, de 23 de outubro, así como as demais disposicións de carácter xeral e lexislación laboral vixente en cada momento.

CAPÍTULO II. COMISIÓN PARITARIA

Art. 9. Comisión Paritaria

1 En cumprimento do disposto no artigo 85 do texto refundido do Estatuto dos traballadores aprobado por Real Decreto Lexislativo 2/2015, de 23 outubro, por el que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Trabadores, as partes asinantes acordan establecer unha comisión paritaria como órgano para a conciliación, interpretación e vixilancia do cumprimento do vixente Convenio Colectivo con sede en Lugo, Pz. Santo Domingo, núm. 6-8, 2º.

Esta comisión estará formada por 3 representantes da Asociación de Asesores e Xestores da Provincia de Lugo e por 3 representantes da central sindical UGT.

2 Son funcións específicas da comisión paritaria as seguintes:

- a) Coñecemento e resolución de cantas cuestións se deriven da interpretación e/ou aplicación do presente Convenio.
- b) Vixilancia do cumprimento do pactado e, moi especialmente, das cláusulas obrigatorias incluídas neste Convenio.
- c) A facultade de mediación e/ou conciliación previa de aquelas cuestións que lle sexan sometidas de común acordo polas partes.
- d) Elaborar, aprobar e asinar acordos en desenvolvemento da aplicación do previsto no presente Convenio.
- e) A intervención, nos termos legalmente previstos, nos supostos de inaplicación das condicións de traballo previstas en el artigo 82.3 do vixente Estatuto de los Traballadores.
- e) O resto das funcións que se encomenden á comisión ao longo do articulado del presente Convenio, así como as previstas na legalidade vixente.

3 A comisión paritaria poderá ser convocada por calquera das partes asinantes do Convenio, abondando para iso unha comunicación escrita na que se expresen os puntos a tratar na orde do día, así como unha proposta de data, lugar e hora para a celebración da reunión, comunicación que a outra parte deberá contestar nun prazo non superior a tres días. En todo caso a reunión da comisión paritaria haberá de celebrarse no prazo improrrogable de sete días a contar dende a recepción da comunicación pola que se convoca.

A maiores, calquera interesado/a poderá dirixir consultas ou peticións á comisión paritaria, sempre que se enmarquen dentro das funcións que esta ten conferidas, canalizando a consulta ou petición ao través de calquera das organizacións que a integran, debendo as partes poñerse de acordo sobre o lugar, data e hora de celebración da reunión necesaria para atender a consulta ou petición, e levantar acta de acordo ou desacordo do resultado de tal reunión, no prazo máximo de 15 días naturais a contar dende a data da consulta ou petición, salvo que os membros da comisión paritaria acorden por unanimidade a necesidade de dispoñer dun maior prazo de resolución pola complexidade do asunto a tratar, a necesidade de realizar consultas previas, o volume da documentación a revisar e similares.

4 Os acordos ou resolucións da Comisión Paritaria requirirán os votos favorables da maioría simple da cada unha das representacións integrantes da Comisión (maioría da parte empresarial e maioría da parte sindical).

5 No suposto de non acadarse acordo no seno da comisión, e de tratarse dun conflito colectivo, as partes se obrigan a someterse ao procedemento de mediación establecido no acordo interprofesional galego (AGA) sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos de traballo nos termos contemplados no mesmo.

6 Con independencia e sen prexuízo do anterior, en nos supostos de inaplicación previstos no artigo 82.3 do vixente Estatuto dos Traballadores, a comisión paritaria disporá dun prazo máximo de 7 días para pronunciarse a contar dende que a discrepancia lle fora prantexada e, no caso de non acadarse acordo no seno da comisión, as partes se someterán ás modalidades de resolución de conflitos do AGA nos termos referidos no parágrafo anterior.

CAPÍTULO III. TEMPO DE TRABALLO

Artigo 10. Xornada de traballo

10.1 Para o período que vai dende o 1 de xaneiro de 2012 ao 31 de decembro de 2026 a xornada de traballo rexerase polas seguintes normas:

- a) Xornada de inverno: 40 horas efectivas semanais en réxime de xornada partida ou continuada.
- b) Xornada de verán: 35 horas efectivas semanais en réxime de xornada intensiva ou continuada. Este réxime de xornada se levará a cabo dende o día 1 de xullo ata o día 30 de setembro, ámbolos dous incluídos, salvo as asesorías contables e fiscais que poderán optar, en base ás obrigas do calendario fiscal, polo período comprendido dende o 20 de xullo ata o 12 de outubro.
- c) A xornada de traballo distribuirase con carácter xeral de luns a venres, se ben as empresas poderán distribuír o traballo de luns a sábados nos períodos de maior actividade ou de acumulación de tarefas, como é o caso

dos períodos de obriga de presentación de declaracións fiscais trimestrais, de presentación de impostos, de presentación de contas, peche de prazo de subvencións e similares.

- d) Nas empresas nas que se presten servizos en réxime de xornada partida, se traballará con carácter xeral os venres en xornada intensiva ou continuada polas mañás, agás nos períodos de maior actividade ou de acumulación de tarefas aos que se fai referencia no parágrafo anterior.
- e) Os días 24 e 31 de decembro e a tarde do 5 de xaneiro consideraranse con carácter xeral como días non laborables. No caso de que o persoal teña que prestar servizos nas datas sinaladas por razóns organizativas ou de necesidade de atención ou asistencia ao público, as empresas terán que substituír o descanso nas datas sinaladas por outro tempo de descanso equivalente.
- f) Estímase, aos efectos da redución da xornada que se pacta no apartado seguinte, que a xornada regulada neste apartado ten equivalencia a xornada anual de 1.722 horas de traballo efectivo.

10.2 Dende o 1 de xaneiro de 2027 a xornada de traballo a xornada de traballo rexerase polas seguintes normas:

- a) A duración máxima da xornada ordinaria de traballo será de 38,5 horas semanais de traballo efectivo de promedio en cómputo anual en réxime de xornada partida ou continuada sen que xornada anual poida superar as 1.736 horas efectivas de traballo.
- b) Sen prexuízo do anterior, establécese xornada de verán a razón de 35 horas efectivas semanais de traballo en réxime de xornada intensiva ou continuada. Este réxime de xornada se levará a cabo dende o día 1 de xullo ata o día 30 de setembro, ámbolos dous incluídos, agás as asesorías contables e fiscais que poderán optar, en base ás obrigas do calendario fiscal, polo período comprendido dende o 20 de xullo ata o 12 de outubro.
- c) A xornada de traballo distribuírase con carácter xeral de luns a venres, se ben as empresas poderán distribuír o traballo de luns a sábados nos períodos de maior actividade ou de acumulación de tarefas, como é o caso dos períodos de obriga de presentación de declaracións fiscais trimestrais, de presentación de impostos, de presentación de contas, peche de prazo de subvencións e similares.
- d) Nas empresas nas que se presten servizos en réxime de xornada partida, se traballará con carácter xeral os venres en xornada intensiva ou continuada polas mañás, agás nos períodos de maior actividade ou de acumulación de tarefas aos que se fai referencia no parágrafo anterior.
- e) Os días 24 e 31 de decembro e a tarde do 5 de xaneiro consideraranse con carácter xeral como días non laborables. No caso de que o persoal teña que prestar servizos nas datas sinaladas por razóns organizativas ou de necesidade de atención ou asistencia ao público, as empresas terán que substituír o descanso nas datas sinaladas por outro tempo de descanso equivalente.
- f) Habida conta das especiais características organizativas do sector, cunha crecente implantación de modalidades de traballo a distancia, teletraballo e prestación de servizos mediante ferramentas electrónicas, enténdese que a flexibilidade laboral é unha ferramenta axeitada de conciliación da vida laboral e persoal da persoa traballadora polo que as empresas e as persoas traballadora poderán aplicar adaptacións do horario (prestación de servizos en calquera dos días da semana; flexibilidade horaria; modificación da duración das xornadas segundo necesidades do traballo; etc.), do lugar de traballo (con modalidades de traballo a distancia, teletraballo; combinación do traballo presencial con estas modalidades) e/ou da forma de organizar o mesmo, isto sen prexuízo do cumprimento da xornada laboral pactada e dos límites legais en materia de xornada e descansos. En ningún caso a aplicación destas ferramentas de flexibilización poderá supoñer a realización de xornada ordinaria con superación da xornada máxima establecida no presente Convenio.

Artigo 11. Permisos retribuídos

Sen prexuízo do dereito ao desfrute dos permisos retribuídos establecidos no Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, para os distintos supostos (accidente ou enfermidade grave de familiares ou conviventes; hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización de familiares ou conviventes; falecemento de familiares; traslado de domicilio; etc.) as persoas traballadoras suxeitas ao presente Convenio, avisando coa suficiente antelación e posterior xustificación, terán dereito a partires da publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo, aos seguintes permisos retribuídos e non recuperables:

- a) Matrimonio de ascendentes, descendentes e colaterais ata o terceiro grado de consanguinidade ou afinidade: o día de celebración da cerimonia.
- b) Falecemento de cónxuxe, parella de feito, parentes de primeiro grado por consanguinidade ou afinidade e irmáns: 4 días, que se ampliarán a 5 días no caso de que o falecemento ocorrese en provincia distinta á do centro de traballo.
- c) Falecemento de tíos: 1 día, que se ampliará a 2 días no caso de que o falecemento ocorrese en provincia distinta á do centro de traballo.
- d) Realización de exames en centros oficiais: o tempo necesario.
- e) Traslado de domicilio habitual: 2 días.

- f) Asistencia a consulta do médico de cabeceira da Seguridade Social e asistencia a consulta médica de especialista da Seguridade Social: polo tempo necesario, en ámbolos dous casos sempre que o horario de consulta coincida co horario de traballo e ca obriga de presentar a persoa traballadora o correspondente volante xustificativo.
- g) Acompañamento a consulta do médico de cabeceira da Seguridade Social e asistencia a consulta médica de especialista da Seguridade Social de fillos ata os 15 anos de idade e ascendentes maiores de 65 anos e dependentes: o tempo necesario. Aos efectos deste Convenio entenderase por persoas dependentes aquelas respecto das cales a persoa traballadora acredite documentalmente, mediante resolución xudicial, instrumento notarial ou resolución administrativa competente, a súa condición de representante legal, titor/a ou persoa con funcións de garda, custodia ou coidado efectivo. En todo caso se xerará dereito a esta licenza sempre que o horario de consulta coincida co horario de traballo e ca obriga de presentar a persoa traballadora o correspondente volante xustificativo.
- h) En licenza por hospitalización do cónxuxe, parella de feito ou parentes ata o segundo grado por consanguinidade ou afinidade, incluído o familiar consanguíneo da parella de feito, así como de calquera outra persoa distinta das anteriores, que conviva coa persoa traballadora no mesmo domicilio e que requira o coidado efectivo de aquela: sen prexuízo de que o desfrute da licenza haberá de solicitarse durante a vixencia do feito causante, contéplase o dereito da persoa traballadora a facer uso do permiso dentro do prazo de quince (15) días naturais a contar dende a data da solicitude, podendo facerse uso do mesmo de xeito continuado ou interrompido, sempre que o permiso se destine á atención e coidado da persoa que xera o dereito.
- i) En licenza por falecemento de parentes ata o segundo grado de consanguinidade ou afinidade en supostos nos que o falecemento tivera lugar fora da provincia onde radique o centro de traballo: ampliación da licenza a 5 días.
- j) Asuntos propios: ata un máximo de tres días anuais non acumulables a vacacións e festivos, debendo solicitarse con antelación mínima de 2 días laborables.

Aos efectos previstos no presente artigo, as referencias feitas ao cónxuxe entenderanse feitas á parella de feito que conviva coa persoa traballadora sempre que estea debidamente inscrita no rexistro de parellas de feito do concello correspondente.

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 ou no presente Convenio, as licencias comezarán a desfrutarse a partires do primeiro día hábil a contar dende o feito causante.

Artigo 12. Vacacións

Para o período que vai dende o 1 de xaneiro de 2012 ao 31 de decembro de 2026 o persoal afectado polo presente Convenio terá dereito ao desfrute dun período de vacacións anuais retribuídas de trinta días naturais de duración que se desfrutarán preferentemente nos meses de verán de acordo coas necesidades da empresa. A data de comezo das vacacións farase coincidir cun luns laborable, salvo cando se trata dun mes natural.

Dende o 1 de xaneiro de 2027 o período de vacacións anuais retribuídas será de vinte dous días laborables computados de luns a venres, que se desfrutarán preferentemente nos meses de verán de acordo coas necesidades da empresa.

O calendario de vacacións se fixará en cada empresa de acordo co sistema que se establecera na mesma, logo de consulta e negociación coa representación legal das persoas traballadoras ou, en defecto desta última, coa persoa ou persoas traballadoras designadas polo persoal a tal fin. Dende a anualidade 2027 o calendario de vacacións haberá de quedar fixado dentro do primeiro trimestre do ano.

Para o caso de coincidencia do período de vacacións con períodos de suspensión do contrato de traballo, a persoa traballadora terá dereito ao desfrute de vacacións en datas distintas nos termos previstos no artigo 38.3 do Estatuto dos Traballadores.

Artigo 13. Horas extraordinarias

Terán a consideración de horas extraordinarias as que se realicen sobre a duración da xornada máxima ordinaria de traballo regulada no presente Convenio.

A partires da publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo, a realización de horas extraordinarias será compensada, a elección da empresa, ben por tempo de descanso retribuído con equivalencia 1 hora extra= 1 hora e 45 minutos de descanso, ben por abono con incremento do 75% sobre o valor da hora ordinaria de traballo.

CAPÍTULO V. PERCEPCIONES ECONÓMICAS

Art. 14. Salario base

Incremento salarial

1. Acórdase a actualización das táboas salariais do presente Convenio para o período que vai dende o 1 de xaneiro de 2012 ao 31 de decembro de 2025 nun 24,5% sobre a táboa salarial revisada do ano 2011, o que ven a supoñer unha actualización media anual dun 1,75%. Os salarios actualizados para o período 2012-2025, que non terán efectos retroactivos a salvo o pactado no presente artigo para a prima de convenio, recóllense na táboa salarial adxunta como Anexo I
2. Acórdase para a anualidade 2026 un incremento salarial mínimo dun 10% sobre a táboa actualizada conforme ao disposto no apartado anterior ou, no seu caso, o incremento necesario para acadar un diferencial a lo menos de 1.000€ anuais por enriba do SMI. Ditos incrementos, que se reflexan na táboa salarial adxunta como Anexo II, terán vixencia dende o mes seguinte á publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo ata o 31 de decembro de 2026, elo sen prexuízo do establecido no presente artigo para a prima de demora.
3. Os salarios para cada grupo e nivel salarial na anualidade 2027 serán os recollidos na táboa salarial adxunta como Anexo III, con vixencia dende o 1 de xaneiro ao 31 de decembro de 2027, resultado de:
 - o A integración do plus de transporte no salario base, segundo se regula no artigo 18.
 - o A modificación da distribución do salario anual a 14 pagas, segundo se regula nos artigos 15 e 17.
 - o A adaptación das antigas categorías profesionais aos novos grupos e niveis salariais regulados no Capítulo VII.
 - o A aplicación de incremento salarial do 3% sobre os salarios de 2026.
4. Os salarios para cada grupo e nivel salarial na anualidade 2028 serán os recollidos na táboa salarial adxunta como Anexo IV, con vixencia dende o 1 de xaneiro ao 31 de decembro de 2028, resultado da aplicación de incremento salarial do 3% sobre os salarios de 2027.

Prima de convenio

Con independencia e sen prexuízo do establecido no presente artigo, páctase unha prima de convenio que afectará a todo o persoal de alta na empresa con antigüidade mínima do 1 de xaneiro de 2025 e contrato a tempo completo -no caso de prestación de servizos a tempo parcial se calculará a parte proporcional- polos seguintes importes:

- o Con 15 ou máis anos de antigüidade na empresa: 1.500€
- o Con 8 ou máis anos de antigüidade na empresa e ata 15: 1.000€
- o Con menos de 8 anos de antigüidade na empresa: 500€

Exclúese a percepción da prima de convenio para o caso de terse percibido no período 2012-2025 salario superior, nos importes da prima xa relacionados, ao salario fixado no convenio para anualidade 2011, isto tendo en conta os conceptos salariais do convenio, o concepto *a conta convenio*, o concepto complemento SMI ou calquera outro concepto absorbible e compensable.

Esta prima de convenio terá carácter non consolidable, polo que non formará parte de futuros incrementos ou negociacións, abonándose nun único pago, xunto co resto de haberes da nómina, dentro dos tres meses seguintes á publicación do presente convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo. Para o caso de empresas con máis de seis persoas traballadoras o pago da prima de convenio levarase a cabo dentro dos 6 meses seguintes á publicación do presente convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo.

Prima de demora na sinatura do convenio

En atención á demora que tivo lugar na sinatura das táboas salariais do ano 2026, recoñcese a favor do persoal de alta na empresa con contrato a tempo completo dende o 1 de xaneiro de 2026-no caso de prestación de servizos a tempo parcial ou con posterioridade ao 1 de xaneiro se calculará a parte proporcional- unha prima de demora na sinatura do convenio por importe de 600€.

Exclúese a percepción da prima de demora para o caso de terse percibido na anualidade 2026 salario superior, no importe da prima, ao salario fixado a resultados da actualización das táboas salariais do Convenio para o período 2012-2025, isto tendo en conta os conceptos salariais do convenio, o concepto *a conta convenio*, o concepto complemento SMI ou calquera outro concepto absorbible e compensable.

Esta prima de demora terá carácter non consolidable, polo que non formará parte de futuros incrementos ou negociacións, abonándose nun único pago, xunto co resto de haberes da nómina, dentro dos tres meses seguintes á publicación do presente convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo. Para o caso de empresas con máis de seis persoas traballadoras o pago da prima de demora levarase a cabo dentro dos 6 meses seguintes á publicación do presente convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo.

Artigo 15. Remuneración anual

En cumprimento do disposto no artigo 26.5 do Estatuto dos Traballadores, detállase nas táboas salariais anexas os salarios en cómputo anual para xornada completa para cada anualidade de vixencia do Convenio.

Para o período que vai dende o 1 de xaneiro de 2012 ao 31 de decembro de 2026, os salarios en cómputo anual son o resultado de ter en conta o salario base por doce mensualidades, o plus de transporte por once mensualidades e catro pagas extraordinarias (marzo ou beneficios; xullo, setembro; e decembro).

Dende o 1 de xaneiro de 2027, os salarios en cómputo anual son o resultado de ter en conta o salario base por doce mensualidades e dúas pagas extraordinarias (xullo e decembro), isto de conformidade co establecido nos artigos 17 e 18 do presente Convenio.

Artigo 16. Antigüidade

Establécese un complemento de antigüidade para todas as categorías consistente en trienios por importe do 6% do salario base, a devengar dende o día primeiro do mes no se que cumpra o trienio, sen que os incrementos por antigüidade poidan supor, en ningún caso, máis do 60%.

Non obstante o anterior, e coa finalidade de acadar unha actualización dos salarios do Convenio tras moitos anos de retraso na negociación, a actualización/incremento das táboas salariais acordada para o período 2012-2026 non se terán en conta para o cálculo da antigüidade devengada ata o 31 de decembro de 2026. Segundo o sinalado, os trienios devengados ata o 31 de decembro de 2026 se calcularán sobre o salario base das táboas salariais vixentes na anualidade 2011.

A partires do 31 de decembro de 2026 se suprime no ámbito de aplicación do presente Convenio o concepto económico de antigüidade, manténdose, como complemento *ad personam* denominado “plus ex antigüidade”, as contías correspondentes ao concepto económico de antigüidade por anos de servizo na empresa a 31/12/2026 con tope de 30 anualidades. Ao fin de calcular o importe correspondente ao plus ex antigüidade mensual de cada persoa traballadora (e tendo en conta que o salario anual pásase a distribuír en 14 pagas en lugar de 16 pagas) terase en conta o resultado de dividir entre 14 o complemento de antigüidade devengado a 31 de decembro de 2026 por 16 mensualidades.

O importe así calculado do plus ex antigüidade será non compensable, non absorbible e non revalorizable.

Ao fin de facilitar o cálculo anterior, apórtase ao presente Convenio táboa de plus ex antigüidade calculado conforme ao presente artigo que se axunta como Anexo V.

Artigo 17. Pagas extraordinarias

1. Para o período que vai dende o 1 de xaneiro de 2012 ao 31 de decembro de 2026 as persoas traballadoras afectadas polo presente Convenio percibirán catro pagas extraordinarias cada ano cuxo importe será dunha mensualidade de salario base máis antigüidade a percibir no mes de marzo (paga de participación en beneficios), no mes de xullo, no mes de setembro e no mes de decembro.

2. Dende o 1 de xaneiro de 2027 as persoas traballadoras afectadas polo presente Convenio percibirán dous pagas extraordinarias cada ano cuxo importe será dunha mensualidade de salario base máis, no seu caso, plus ex antigüidade, a percibir no mes de xullo e no mes de decembro.

Con carácter xeral o período de devengo das pagas extraordinarias de xullo e decembro será semestral, devengándose a paga de xullo no período comprendido entre o 1 de xaneiro e o 30 de xuño de cada anualidade e a paga de decembro no período comprendido entre o 1 de xullo e o 31 de decembro de cada anualidade. Non obstante, as persoas traballadoras que xa estiveran de alta na empresa a 1 de xaneiro de 2027 e ás que se lle veña aplicando devengo anual das pagas extraordinarias manterán dito devengo salvo acordo en contrario coa empresa.

3. Ao fin de facer efectivo o cambio de distribución de salario pactado coa redución do número de pagas extraordinarias, deixase expresa constancia de que dito cambio de distribución non suporá minoración salarial algunha, pasando o importe das antigas paga extraordinarias de marzo e setembro a integrarse no salario base mensual e, no seu caso, no plus ex antigüidade.

4. A persoa que ingrese ou cese na empresa durante o transcurso do ano percibirá as pagas extraordinarias en proporción ao tempo traballado segundo as regras de devengo establecidas no apartado 2.

5. As persoas traballadores que viñeran percibindo nas empresas en concepto de paga extraordinaria o importe correspondente a unha mensualidade do seu salario real seguirán excepcionalmente coas mesmas condicións por ter carácter máis beneficioso.

6. As pagas extraordinarias poderán prorratearse ao longo do ano a decisión das empresas.

Artigo 18. Plus transporte

Para o período que vai dende o 1 de xaneiro de 2012 ao mes de publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo establécese, para todas as categorías profesionais, un plus de transporte por mes efectivamente traballado en contía de 47,30 euros/mes, abonándose por dito concepto a contía de 64,78 euros/mes dende o mes seguinte á publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo.

A partires do 31 de decembro de 2026 suprímese no ámbito de aplicación do presente Convenio o concepto económico de plus de transporte, pasando a integrarse a seu importe no salario base. Deste xeito, na táboa salarial de 2027 que se adxunta ao presente Convenio como Anexo III se integra, con carácter previo á aplicación do incremento salarial pactado para esta anualidade, o importe anual 2026 do plus de transporte entre 14 mensualidades (64,78€x 11 mensualidades= 712,58€/14 mensualidades= 50,90€).

Artigo 19. Conceptos extrasalariais: axudas de custo e gastos de locomoción ou quilometraxe

1. Toda persoa traballadora con dereito a axuda de custo por ter que efectuar saídas con motivo do traballo fora do concello no que radique o seu centro de traballo percibirá, a elección da empresa e previa comunicación á persoa traballadora do sistema a seguir, ou ben gastos a xustificar, ou ben axuda de custo completa por importe de 60€ e media axuda de custo (xantar ou cea) por importe de 15€.

A partires da publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo o importe da axuda de custo completa será de 80 euros e o importe da media axuda de custo (xantar ou cea) será de 18 euros.

Entenderase que hai lugar á xeración de media axuda de custo cando a persoa traballadora tivera que xantar fora do seu domicilio por saída fora do concello con retorno despois das 15.00 horas ou cando a persoa traballadora tivera que cear fora do seu domicilio por saída fora do concello con retorno despois das 22.00 horas.

2. As persoas traballadoras que por necesidades do servizo tiveran que desprazarse fora do lugar onde radique o seu centro de traballo empregando o seu vehículo particular percibirán en concepto de quilometraxe a cantidade de 0,26€ quilómetro a partires da publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo.

O importe do quilometraxe ao longo da vixencia do presente Convenio se actualizará automaticamente ao límite máximo establecido como exento de retención e tributación e exento de cotización conforme á normativa vixente.

CAPÍTULO VI. CONTRATACIÓN

Artigo 20. Contratación

A contratación das persoas traballadoras no ámbito de aplicación do presente Convenio se axustará ás normas legais vixentes en cada momento, debendo constar por escrito os contratos de traballo sempre que así o exixa unha disposición legal e, en todo caso, cando se formalicen contratos temporais ou de duración determinada, contratos fixos descontinuos e contratos a tempo parcial, sexan de duración indefinida ou temporal. Do mesmo xeito, formalizaranse por escrito as comunicacións de prolongación ou ampliación dos contratos de duración determinada e os pactos de horas complementarias.

Farase constar no contrato de traballo o contido xeral das condicións que se pacten. En todo caso considerase contido mínimo do contrato de traballo formalizado por escrito o seguinte: a identificación das partes contratantes; centro de traballo; grupo ou nivel ou categoría profesional da persoa traballadora; duración do contrato; xornada de traballo; duración das vacacións; retribución pactada; e a expresión do convenio colectivo de aplicación.

As persoas traballadoras contratadas por tempo determinado e/ou tempo parcial terán os mesmos dereitos e igualdade de trato nas relacións laborais que as demais persoas traballadoras, salvo as limitacións e reducións que se deriven da natureza e duración do contrato de traballo e/ou da xornada laboral pactada.

Artigo 21. Taxa de estabilidade no emprego

Co fin de acadar unha maior estabilidade laboral, as partes asinantes se comprometen a promover a contratación permanente, establecéndose unha plantilla mínima permanente do 60% en empresas de máis de 10 persoas traballadoras e do 70% en empresas con máis de 30 persoas traballadoras.

Para o cálculo da plantilla permanente das empresas, se tomará como referencia o promedio da contratación dos derradeiros 24 meses sen computar os contratos formativos, os contratos de substitución ni aqueles celebrados para a cobertura de situacións de incapacidade temporal, nacemento (parto e coidado do menor) ou excedencias.

As disposicións deste artigo non de aplicarán ás empresas de nova creación nin a aquelas que incrementen significativamente a súa plantilla total durante a vixencia do Convenio, entendéndose por incremento significativo aquel que supoña aumento do número de persoas traballadoras en a lo menos un 30%.

As empresas exentas conforme ao disposto no parágrafo anterior disporán dun prazo de dous anos para cumprir coa plantilla mínima permanente. Transcorridos tres anos dende a creación da empresa ou dende o incremento significativo da plantilla, ditas empresas haberán de cumprir coa plantilla mínima permanente, tomando como referencia o promedio da plantilla permanente dos derradeiros 12 meses.

Artigo 22. Período de proba

Ata o 31 de decembro de 2026 o ingreso das persoas traballadoras na empresa se entenderá realizado a título de proba sempre que se concerte período de proba por escrito entre a empresa e a persoa traballadora con suxeición ao disposto no artigo 14 do Estatuto dos Traballadores.

Dende o 1 de xaneiro de 2027 o ingreso das persoas traballadoras na empresa se entenderá realizado a título de proba sempre que se concerte período de proba por escrito entre a empresa e a persoa traballadora con suxeición á seguinte duración máxima:

Grupos I (Dirección e responsabilidade organizativa): 6 meses

Grupo II (Persoal técnico e de xestión especializada): 4 meses

Grupo III (Persoal auxiliar): 2 meses

Non obstante o anterior, no caso de contratos de duración determinada ou temporais non se poderán concertar períodos de proba que superen o 70% da duración inicial do contrato de traballo.

Salvo que a empresa e a persoa traballadora formalicen pacto en contrario, as situacións de incapacidade temporal, nacemento, adopción, garda con fins de adopción, acollemento, risco durante o embarazo, risco durante a lactación, violencia de xénero e calquera outra causa de suspensión que afecte á persoa traballadora durante o período de proba interrompen o cómputo do mesmo.

Durante el período de proba pactado tanto a empresa como a persoa traballadora poderán resolver unilateralmente o contrato de traballo sen previo aviso nin indemnización e sen necesidade de alegar causa, podendo ter lugar tal resolución durante o período de proba incluso cando concorra unha situación de suspensión do contrato, sempre que a decisión non estea relacionada con dita situación nin constitúa discriminación.

Unha vez concluído o período de proba pactado sen que se producira a resolución, o contrato producirá plenos efectos, computándose o tempo dos servizos prestados na antigüidade da persoa traballadora na empresa.

Durante o período de proba a empresa poderá someter á persoa traballadora que ingresou na empresa a título de proba ás verificacións teóricas, prácticas e psicotécnicas que se consideren convintes, sempre que estean axustadas ao posto de traballo que se vaia a desempeñar, para comprobar o seu grado de profesionalidade e coñecementos.

Artigo 23. Preaviso para o cese

Ata o 31 de decembro de 2026 a persoa traballadora que desexe cesar voluntariamente no servizo á empresa virá obrigada a poñelo en coñecemento da empresa por escrito, un prazo de preaviso dun mes para as persoas traballadoras da categoría de licenciados e diplomados universitarios e de quince día para o resto de persoas traballadoras.

Dende o 1 de xaneiro de 2027 a persoa traballadora que desexe cesar voluntariamente no servizo á empresa, e sempre que xa finalizara o período de proba establecido, no seu caso, no contrato de traballo, virá obrigada a poñelo en coñecemento da empresa por escrito cumprindo os seguintes prazos de preaviso:

Grupos I (Dirección e responsabilidade organizativa): 2 meses

Grupo II (Persoal técnico e de xestión especializada): 1 mes

Grupo III (Persoal auxiliar): 15 días

O incumprimento por parte da persoa traballadora da obriga de preavisar coa indicada antelación dará dereito á empresa a descontar da liquidación de salarios ou de calquera cantidade pendente de abono á persoa traballadora o importe do salario, incluído o prorrateo das pagas extraordinarias, de un día por cada día de retraso no preaviso.

Artigo 24. Modalidades de contratación

O ingreso na empresa do persoal afectado polo presente Convenio poderá ter lugar ao medio de calquera das modalidades contractuais previstas na lexislación laboral vixente en cada momento sendo necesaria en todo caso para a formalización de contratos temporais ou de duración determinada a concorrencia de causa xustificativa de temporalidade nos termos previstos no Estatuto dos Traballadores, expresándose a mesma no contrato de traballo, comprometéndose as partes asinantes a promover a transformación en indefinidos de contratos formativos e temporais sempre que as necesidades organizativas da empresa o posibiliten.

Contrato a tempo parcial:

De conformidade co previsto no artigo 18 as persoas traballadoras contratadas a tempo parcial terán os mesmos dereitos e igualdade de trato nas relacións laborais que as demais persoas traballadoras de plantilla, salvo as limitacións e reducións que se deriven da xornada laboral pactada, podendo empresa e persoa traballadora acordar a realización de horas complementarias con límite do 50% das horas ordinarias resultantes do contrato a tempo parcial formalizado.

Contrato formativo para a obtención da práctica profesional adecuada ao nivel de estudos:

Este contrato formativo poderá concertarse con as persoas traballadoras que estean en posesión de titulación universitaria ou título de grado medio ou superior, especialista, máster profesional ou certificado do sistema de formación profesional, acordándose expresamente a posibilidade de formalizarse o contrato por un período máximo dun ano conforme ao disposto no artigo 11 do Estatuto dos Traballadores, podendo pactarse unha única

prórroga no caso de que o contrato se tivera concertado por un período inferior. O período de proba das persoas traballadoras que ingresen na empresa baixo esta modalidade contractual no poderá superar os dous meses.

A retribución para as persoas traballadoras contratadas baixo esta modalidade será del 80% de la retribución establecida no presente Convenio para o posto/nivel correspondente ás funcións desempeñadas en proporción ao tempo de traballo efectivo, sen que en ningún caso a retribución así calculada poida ser inferior ao salario mínimo interprofesional vixente en cada momento, igualmente en proporción ao tempo de traballo efectivo.

Contrato de circunstancias da produción:

Conforme ao previsto no artigo 15 do Estatuto dos Traballadores, a duración máxima deste contrato será de 12 meses. No caso de concertarse por prazo inferior a 12 meses, poderá ser prorrogado, por unha única vez, ata o límite máximo mediante acordo entre as partes.

Contratos formalizados con anterioridade á publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo:

Os contratos de traballo formalizados con anterioridade á publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo seguirán a rexir polas normas previstas na anterior edición do Convenio e pola normativa vixente ao tempo da súa formalización. Non obstante, os contratos temporais formalizados con duración inferior á duración máxima establecida no presente artigo poderán prorrogarse ata acadar a duración máxima establecida no mesmo.

Artigo 25. Empresas de Traballo Temporal -ETTs-

As empresas afectadas por este Convenio, ao contratar os servizos de persoas traballadoras de empresas de traballo temporal (ETT), deberán garantir ao persoal posto á súa disposición as condicións económicas e sociais establecidas no Convenio.

En calquera caso, o uso de contratos de colocación de persoas traballadoras de empresas de traballo temporal (ETT) se limitará á realización de tarefas especiais non habituais na actividade normal da empresa; á cobertura de imprevistos como incapacidade temporal, vacacións ou baixas; e á satisfacción de necesidades temporais de persoal conforme ao previsto na lexislación vixente.

CAPÍTULO VII. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artigo 26. Aspectos básicos da clasificación profesional

A partires do 1 de xaneiro de 2027 o contido da prestación laboral e a adscrición inicial a un grupo profesional e nivel será pactado entre la empresa e a persoa traballadora de acordo coas seguintes normas:

1. A clasificación profesional se realiza en grupos profesionais e niveis conforme as tarefas e funcións básicas máis representativas que desenvolva a persoa traballadora, garantíndose un acceso ao traballo sen prexuízo de xénero no que se valore unicamente a competencia profesional e as funcións realizadas dentro da empresa.

Conforme a anterior, a posesión por parte dunha persoa traballadora de algunha ou todas as competencias representativas dun grupo profesional/nivel non implica a súa adscrición ao mesmo, se non que a súa clasificación profesional virá determinada pola existencia e efectivo exercicio, de forma significativa, das tarefas e funcións propias do grupo profesional/nivel.

2. A pertenza a un grupo profesional capacitará para o desempeño de todas as tarefas e cometidos que lles son propios, así como das tarefas suplementarias e/ou auxiliares precisas que integran o proceso completo do que forman parte, sen máis limitacións que as derivadas da existencia das titulacións específicas e dos demais requisitos de carácter profesional.
3. Os factores que inflúen na clasificación profesional dos traballadores son:

Formación: se terá en conta o conxunto de coñecementos, experiencia e habilidade requiridos para o desempeño do posto de traballo, considerándose ao efecto a titulación (no seu caso, nivel inicial mínimo de coñecementos teóricos que ten que ter unha persoa de capacidade media para chegar a desempeñar satisfactoriamente un posto de traballo tras os períodos de práctica e/ou adaptación necesarios); a especialización (existencia de coñecementos especializados e/ou complementarios á formación inicial); e experiencia (ter aplicado coñecementos teóricos nun entorno laboral real con adquisición de habilidade práctica para o desempeño del posto de traballo, isto é, obtención dun rendemento suficiente en calidade e cantidade).

Iniciativa e autonomía: se terá en conta o grado de seguimento de directrices e o grado de dependencia xerárquica na execución de tarefas ou funcións.

Responsabilidade: se terá en conta o grado de autonomía de acción, o nivel de influencia sobre os resultados e a relevancia da xestión sobre os recursos humanos, técnicos e produtivos.

Mando: se terá en conta o grado de supervisión e ordenación, e o exercicio de mando, sobre outro persoal.

Complexidade: se terá en conta o grado de dificultade, diversidade e responsabilidade técnica das tarefas ou funcións.

4. Calquera persoa en función do posto de traballo que desenvolva conforme aos criterios anteriores estará encadrada nun grupo profesional/nivel dos establecidos no presente capítulo, circunstancias que definirán a súa posición no esquema organizativo e retributivo da empresa.
5. En todo caso a organización do traballo corresponde á empresa, que poderá distribuír as funcións dentro do grupo profesional atendendo a criterios de eficiencia, produtividade e calidade do servizo.

Artigo 27. Grupos Profesionais

GRUPO I. DIRECCIÓN E RESPONSABILIDADE ORGANIZATIVA

Comprende os postos de traballo das persoas traballadoras que asumen dentro do organigrama da empresa competencias e responsabilidades de dirección, decisión e mando.

Atendendo o maior nivel de responsabilidades na dirección, decisión e mando da empresa distínguense dous niveis:

Grupo I. Nivel 1. Persoal Directivo

Se encadran neste nivel as persoas traballadoras que, actuando baixo a dependencia directa do titular da empresa ou dos seus órganos de administración, asumen co máximo nivel de iniciativa, autonomía, responsabilidade e mando a dirección da empresa e a toma de decisións estratéxicas.

Dado que se integran no nivel relacións laborais baseadas nunha especial relación de confianza e lealdade co empregador que constitúe o principal factor de pertenza ao mesmo, non se fai estritamente necesario un perfil académico concreto, se ben se parte da cobertura habitual de postos de traballo do nivel coa existencia/recomendación de perfil académico de titulación universitaria de grado superior (licenciatura ou grado) e/ou postgrado e especialización e/ou experiencia práctica en dirección de empresas e/ou como mando intermedio. Son funcións propias do grupo profesional a dirección, planificación e control da actividade empresarial.

Se inclúen neste nivel postos de traballo tales como Director/a Xeral, Director/a Xerente, Xerente e similares.

Grupo I. Nivel 2. Mandos Intermedios

Se encadran neste nivel as persoas traballadoras que, actuando baixo a dependencia directa da dirección de la empresa, ostentan, con alto grado de iniciativa e autonomía, a responsabilidade na xestión dunha ou varias áreas funcionais da empresa, asumindo na súa área ou áreas de responsabilidade a realización da estratexia corporativa nas accións operativas diarias, xestionando equipos, optimizando recursos, propoñendo melloras operativas e detectando e resolvendo incidencias.

Se require con carácter xeral perfil académico de titulación universitaria de grado superior (licenciatura ou grado) e/ou postgrado, experiencia práctica na área ou áreas funcionais do posto e experiencia en xestión de equipos, valorándose positivamente a concorrencia de formación complementaria (outras titulacións, máster ou similar) e a concorrencia de habilidades directivas e de comunicación, xestión de equipos, liderado e similares. Son funcións propias do grupo profesional, entre outras, a toma de decisións ou participación na súa elaboración; a definición de obxectivos da súa área funcional; a planificación, coordinación, supervisión, ordenación e/ou dirección de traballos ou actividades dentro da súa área de activade e similares.

Se inclúen neste nivel postos de traballo tales como xefe/a de Área ou Departamento, Responsable de Área ou Departamento, Supervisor de Área ou Departamento, Coordinador de Área ou Departamento e similares.

GRUPO II. PERSOAL TÉCNICO E DE XESTIÓN ESPECIALIZADA

Comprende os postos de traballo das persoas traballadoras que, actuando baixo a dependencia directa da dirección da empresa, de mandos intermedios e/ou doutro persoal técnico, realizan con solvencia tarefas técnicas complexas e heteroxéneas con contido intelectual, contando con autonomía operativa para executar ou realizar, conforme ao seu nivel, procesos de traballo con suxeición ás distintas normas, directrices ou procedementos.

Entre as funcións propias do grupo destacar, a realización de asesoramento profesional acorde á formación, coñecementos e responsabilidade; a xestión técnica de expedientes; a interpretación, aplicación e aseguramento do cumprimento das normas técnicas específicas da súa familia profesional; a execución de proxectos e elaboración de informes conforme á formación, coñecementos e responsabilidade; a xestión da comunicación co cliente en orde ao seu ámbito de responsabilidade; e similares.

Atendendo ao maior nivel de coñecementos e a maior especialidade/complexidade das tarefas distínguense catro niveis:

Grupo II. Nivel 1. Persoal Técnico Superior

Se encadran neste nivel as persoas traballadoras con formación académica universitaria de grado superior (licenciatura ou grado) con especialización e/ou experiencia e coñecementos suficientes como para levar cabo as funcións propias do grupo a nivel experto, isto é, realizando análises e diagnósticos de situacións tecnicamente complexas, deseñando estratexias de mellora, formando e supervisando a outras persoas traballadoras, optimizando procesos, implementando solucións, guiando a toma de decisións para mellorar a situación e/ou rendibilidade dos clientes e, no seu caso, liderando ou supervisando equipos.

Se inclúen neste nivel postos de traballo tales como Auditor/a, Consultor/a experto/a, Asesor/a experto/a e similares.

Grupo II. Nivel 2. Persoal Técnico

Se encadran neste nivel as persoas traballadoras con formación académica universitaria de grado superior (licenciatura ou grado) ou coñecementos equivalente recoñecidos pola empresa, que aplican os seus coñecementos á execución de procesos técnicos, realizando de xeito eficiente e coa máxima corrección traballos que requiren iniciativa e responsabilidade dentro das áreas de traballo e das materias propias do trámite de xestión.

Se inclúen neste nivel postos de traballo tales como Consultor/a, Asesor/a, Responsable de servizos de xestión, Responsable de soporte técnico e similares.

Grupo II. Nivel 3 . Persoal de Xestión Especializada Superior

Se encadran neste nivel as persoas traballadoras con formación académica de Formación Profesional de Grado Superior (técnico superior), ou coñecementos equivalentes recoñecidos pola empresa, nas familias profesionais de administración e xestión, finanzas, informática, etc. que levan a cabo tarefas técnicas e de xestión especializada, maiormente actuando como apoio ou complemento ao resto de niveis do Grupo.

Se inclúen neste nivel postos de traballo tales como Técnicos Especialistas Superiores, Oficial de 1ª administrativo/a, Oficial de 1ª técnico/a de oficina, Técnicos Superiores de soporte técnico e similares.

Grupo II. Nivel 4. Persoal de Xestión Especializada

Se encadran neste nivel as persoas traballadoras con formación académica de Formación Profesional de Grado Medio (técnico) ou coñecementos equivalentes, recoñecidos pola empresa, adquiridos en el desempeño da profesión, que levan a cabo tarefas administrativas ou técnicas nas que seguen procesos normalizados e métodos definidos e/ou instrucións concretas, realizando funcións operativas, técnicas e prácticas cualificadas de apoio, administrativas ou outras, ás áreas técnicas, estando baixo a súa dirección e supervisión.

Se inclúen neste nivel postos de traballo tales como Técnicos de xestión, Técnicos Especialistas, Técnicos de soporte técnico, Oficial de 2ª administrativo/a, Oficial de 2ª técnico/a de oficina e similares.

GRUPO III. PERSOAL AUXILIAR

Comprende os postos de traballo de soporte auxiliar que seguen métodos de traballo ou mecánicas simples, en moitas ocasións repetitivas, e instrucións concretas. Algunhas tarefas poden requirir esforzo físico.

Se requiren coñecementos profesionais de carácter elemental, con titulación de Educación Secundaria Obrigatoria (ESO), grado básico de formación profesional ou equivalentes, podendo precisar dun período breve de adaptación.

Atendendo á especialidade/complexidade das tarefas e ao maior nivel de apoio ao persoal técnico, distínguense dous niveis:

Grupo III. Nivel 1. Persoal de oficios varios

Se encadran neste nivel as persoas traballadoras que desenvolven o seu traballo na área de mantemento e servizos operativos xerais realizando tarefas de complexidade e autonomía media.

Se requiren coñecementos profesionais en oficios concretos (ramas de mantemento, conducción) adquiridos por titulación académica de Formación Profesional, título habilitante se é o caso, e/ou pola experiencia práctica.

Se inclúen neste nivel postos de traballo tales como Conductor/a, Operario/a oficios varios e similares.

Grupo III. Nivel 2. Persoal Auxiliar

Se encadran neste nivel as persoas traballadoras que levan a cabo funcións auxiliares tanto no ámbito de oficina e atención ao cliente (tarefas de arquivo; gravación mecánica de datos contables, laborais ou outros; mecanografiado; introdución de datos e textos en ordenadores e programas; operacións auxiliares de reprodución, arquivo, dixitalización, encadernación e similares; tarefas de atención e información ao público; tarefas de recepción, clasificación e distribución de paquetería e correo; realización de rexistros, recados, encargos, levanza ou recollida de correspondencia; atención telefónica; manexo de ferramentas e equipos tales como impresoras, equipos multicopistas, escáneres, equipos de ensobrado, etc.) como no ámbito dos oficios varios (tarefas auxiliares de mantemento, conserxería, limpeza, etc.).

Non se require titulación académica específica.

Se inclúen neste nivel postos de traballo tales como Auxiliar administrativo/a, Auxiliar especialista de oficina, Recepcionista, Telefonista, Persoal auxiliar de conserxería, Persoal auxiliar de mantemento, persoal de limpeza e similares.

Artigo 28. Adaptación ao novo sistema de clasificación profesional

Habida conta de supoñer o réxime de clasificación profesional previsto neste Capítulo un novo sistema de clasificación profesional, con data de efectos do 1 de xaneiro de 2027 as persoas traballadoras ás que lle resulte

de aplicación o presente Convenio terán que adscribirse ao Grupo/Nivel que corresponda segundo este novo sistema de clasificación profesional.

Ao fin de facer efectiva tal adscripción, se adxunta ao presente Convenio, identificada como Anexo VI, a táboa de correlación entre as antigas categorías profesionais e os novos Grupos/Niveis do Sistema de Clasificación Profesional.

Artigo 29. Polivalencia e mobilidade funcional

As persoas traballadoras incluídas no ámbito de aplicación do presente Convenio deberán realizar as funcións propias do seu Grupo/Nivel Profesional, así como aquelas outras tarefas complementarias, auxiliares ou conexas que resulten necesarias para o axeitado funcionamento da empresa, sempre que se correspondan co seu nivel de cualificación e aptitudes profesionais.

A asignación de ditas funcións se realizará respectando en todo caso o disposto no artigo 39 do Estatuto dos Traballadores, sen que supoña menoscabo da dignidade da persoa traballadora nin prexuízo da súa formación e promoción profesional.

En particular, e atendendo ás características do sector de oficinas e despachos da provincia de Lugo, se entenderán incluídas no ámbito da polivalencia funcional, entre outras, as seguintes tarefas:

Apoio en tarefas administrativas, de xestión documental o arquivo.

Atención telefónica ou telemática a clientes o provedores.

Colaboración na preparación, revisión ou presentación de documentación ante organismos públicos ou privados.

Uso de ferramentas informáticas, plataformas dixitais ou software de xestión propios da actividade.

Cando, por razóns organizativas e/ou produtivas, se encomenden funcións correspondentes a un Grupo/Nivel Profesional superior, a persoa traballadora terá dereito á retribución correspondente a ditas funcións nos termos establecidos na lexislación vixente.

En ningún caso a mobilidade funcional poderá empregarse de xeito abusivo ou fraudulento nin para eludir a clasificación profesional nin para eludir as condicións económicas establecidas no presente Convenio.

CAPÍTULO VIII. DISPOSICIÓNS VARIAS

Artigo 30. Dereitos sindicais

En todo o concernente aos aspectos sindicais dentro e fóra da empresas estarase ao que sobre a materia dispoña en cada momento o Estatuto dos Traballadores e a Lei Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Liberdade Sindical.

Artigo 31. Incapacidade temporal

Nos supostos de incapacidade temporal derivada tanto de continxencias comúns como de continxencias profesionais a empresa complementará as prestacións económicas recoñecidas polo Sistema de Seguridade Social ata acadar o 100% das retribucións mensuais fixas que a persoa traballadora viñera percibindo.

Aos efectos do cálculo do citado complemento, se tomará en como referencia o salario correspondente á categoría profesional/grupo/nivel fixado no presente Convenio, así como as primas, melloras voluntarias, complementos *ad personam*, complementos absorbibles, consolidables ou calquera outro concepto salarial fixo de devengo mensual que a persoa traballadora tivera recoñecido de xeito habitual e consolidado na nómina.

Consecuentemente con anterior, exclúense do cálculo do complemento de incapacidade temporal os importes correspondentes a premios, incentivos, obxectivos, comisións, horas extraordinarias ou calquera outro concepto de devengo non mensual, variable ou vinculado a resultados, produción ou rendemento.

A obriga empresarial do abono do complemento regulado no presente artigo estará condicionado a que a persoa traballadora teña dereito a prestación económica derivada de incapacidade temporal recoñecida polo Sistema de Seguridade Social e se manterá mentres subsista a situación de incapacidade temporal e ata un máximo de 545 días.

De conformidade co previsto no artigo 20.4 do Estatuto dos Traballadores, a empresa poderá verificar o estado de saúde da persoa traballadora que se alegue para xustificar as fallas de asistencia ao traballo mediante recoñecemento a cargo de persoal facultativo designado ao efecto. Dito recoñecemento terá como única finalidade a verificación do estado de incapacidade temporal e, no seu caso, a súa evolución, debendo respectarse en todo momento a dignidade da persoa traballadora e a confidencialidade dos datos de saúde, limitándose a información facilitada á empresa ás conclusións de aptitude ou limitación laboral, sen acceso a diagnósticos ou dato clínicos.

A aplicación do disposto no presente artigo se realizará conforme aos principios de proporcionalidade, necesidade e mínima afectación da intimidade da persoa traballadora.

Artigo 32. Xubilación parcial

As persoas traballadoras que reúnan os requisitos legalmente establecidos poderán solicitar, previo acordo coa súa empresa, a xubilación parcial. Nese caso, o tempo que corresponda de traballo efectivo poderase acumular en xornadas completas de traballo por acordo entre a empresa e a persoa traballadora.

Artigo 33. Póliza de seguros

As empresas virán obrigadas a concertar, con primas íntegras ao seu cargo, unha póliza de seguros que cubra, nos casos de accidente laboral e enfermidade profesional, os riscos de falecemento e invalidez permanente nos grados de total, absoluta e grande invalidez con coberturas de 20.000 euros no caso de falecemento e de 25.000 euros no caso de invalidez.

A partir dos dous meses, a contar dende a publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo, as coberturas da póliza serán de 30.000 euros no caso de falecemento e de 35.000 euros no caso de invalidez.

Do mesmo prazo, contado dende a data de inicio de actividade, disporán as empresas de novo creación para ter concertada a póliza de seguro regulada neste artigo.

Artigo 34. Seguridade e saúde laboralSeguridade e saúde laboral:

De conformidade co disposto na Lei 31/1995, de 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais, así como nas lexislacións sucesivas que a complementan e desenvolven, o persoal traballador ten dereito a unha protección eficaz en materia de seguridade e saúde no traballo, dereito que supón o correlativo deber das empresas de protexer ao persoal traballador ao seu servizo fronte aos riscos laborais.

Os dereitos de información, consulta e participación en materia preventiva, paralización da actividade no caso de riscos graves e inminentes, e vixilancia do seu estado de saúde, nos termos previstos na Lei 3/1995, forman parte dos dereitos do persoal traballador a unha protección eficaz en materia de seguridade e saúde no traballo.

Neste marco, as empresas realizarán a prevención de riscos laborais mediante o correspondente Plan de Prevención, avaliación de riscos, e planificación da actividade preventiva, implantando cantas medidas sexan necesarias para a protección da seguridade e saúde do persoal traballador nos termos previstos na Lei 31/1995 e as sucesivas normas que a desenvolven e complementan, garantindo en todo caso a integración da perspectiva de xénero de xeito transversal na avaliación de riscos e na planificación preventiva, evitando calquera tipo de discriminación e tendo en conta as diferenzas biolóxicas, as condicións de traballo e a exposición diferencial aos riscos co obxectivo de garantir unha protección real e efectiva da saúde de todo o persoal.

Os servizos de prevención prestarán especial atención á hora de avaliar os riscos laborais a posible presenza de riscos psicosociais de xeito específico, planificándose, no caso de ser detectados, medidas preventivas na organización do traballo, no contido das tarefas e/ou nas relacións interpersoais para protexer a saúde das persoas traballadoras, incluída a súa saúde mental e emocional.

Do mesmo xeito, a avaliación de riscos incluírá a análise da exposición ás violencias sexuais no ámbito laboral en cumprimento do establecido na Lei Orgánica 10/2022, de garantía integral da liberdade sexual, adoptando as medidas preventivas necesarias para garantir contornas de traballo seguras.

Igualmente neste marco, as empresas garantirán que o persoal traballador reciba unha formación teórica e práctica suficiente e axeitada en materia preventiva. No caso de que dita formación non sexa impartida dentro da xornada de traballo, as horas invertidas nela haberán de ser compensadas pola empresa como tempo de traballo efectivo.

Corresponde ao persoal traballador velar, segundo as súas posibilidades e mediante o cumprimento das medidas de prevención que en cada caso sexan adoptadas, pola súa propia seguridade e saúde no traballo e pola daqueles outras persoas ás que poida afectar a súa actividade profesional, por mor dos seus actos e omisións no traballo, de conformidade coa súa formación e coas instrucións do empresario.

Vixilancia da saúde; recoñecementos médicos:

As empresas garantiránlle ao persoal traballador ao seu servizo a vixilancia periódica do seu estado de saúde en función dos riscos inherentes ao seu traballo de conformidade co previsto no artigo 22 da Lei de prevención de riscos laborais e no artigo 37.3 do Regulamento dos servizos de prevención.

No marco do indicado no parágrafo anterior, as empresas estarán obrigadas a ofrecer, como mínimo, un recoñecemento médico anual para todo o persoal. De conformidade co normativamente regulado, os exames de saúde incluírán en todo caso unha historia clínica-laboral na que, ademais dos datos de anamnese, exame clínico e control biolóxico e estudos complementarios en función dos riscos inherentes ao traballo, rexistrárase unha descrición detallada do posto de traballo, o tempo de permanencia, os riscos detectados na análise das condicións de traballo e as medidas de prevención adoptadas. Tamén deberá incluír unha descrición dos traballos anteriores, os riscos que implican e o tempo dedicado a cada un deles.

A vixilancia da saúde será realizada por entidade acreditada baixo os criterios establecidos polo regulamento dos servizos de prevención e o tempo empregado para a súa realización terá a consideración de tempo de traballo efectivo. Para o suposto de que, por razóns organizativas da propia empresa ou do servizo de prevención non se

poida levar a cabo dentro da xornada de traballo, compensaráselle ao persoal traballador como tempo efectivo de traballo as horas investidas na realización do devandito recoñecemento, incluídos os tempos de desprazamento.

Artigo 35. Conciliación da vida familiar e laboral

As partes asinantes do presente Convenio consideran que a conciliación da vida persoal, familiar e laboral é fundamental para garantir o benestar físico e mental, fomentar a igualdade de oportunidades e promover entornas laborais mais produtivas e sostibles.

Sen prexuízo de calquera outros dereitos que en materia de conciliación se pacten entre as empresas e o persoal traballador e/ou outros dereitos que no seu caso recoñeza a normativa neste ámbito, as persoas traballadoras suxeitas ao presente Convenio terán os seguintes dereitos en materia de conciliación:

Suspensión do contrato por nacemento, adopción, e garda con fins de adopción ou acollemento

O nacemento, que comprende o parto e o coidado do menor, suspenderá o contrato de traballo tanto da nai biolóxica como do outro proxenitor nos termos establecidos no artigo 48.4 do Estatuto dos Traballadores.

A adopción e a garda con fins de adopción ou acollemento darán lugar igualmente á suspensión do contrato de traballo nos termos previstos no artigo 48.5 do Estatuto dos Traballadores.

Permiso parental

Con independencia e sen prexuízo da suspensión referida no apartado anterior, as persoas traballadoras terán dereito a un permiso parental para o coidado de fillo, filla ou menor acollido por tempo superior a un ano nos termos previstos no artigo 48.bis do Estatuto dos Traballadores.

Coidado do lactante

Nos supostos de nacemento, adopción e garda con fins de adopción ou acollemento as persoas traballadoras terán dereito, para o coidado do lactante ata que cumpra 9 meses, a unha hora de ausencia ao traballo, que poderán dividir en dous fraccións.

As persoas traballadoras terán dereito, pola súa vontade, a substituír este dereito ben por unha redución da súa xornada en media hora coa mesma finalidade, ben a acumulalo en xornadas completas.

A duración da acumulación de xornadas dependerá do período que reste dende a data de reincorporación da nai ou o pai da situación de suspensión por nacemento e coidado de menor ata a data na que o fillo ou filla cumpra nove meses.

Salvo acordo noutro senso entre empresa e persoa traballadora, o desfrute desta licenza retribuída exercerase nun só período, inmediatamente despois da finalización da suspensión por nacemento e coidado de menor ou vacacións, se é o caso, e sen solución de continuidade respecto dela.

Para acollerse a esta opción (lactación acumulada) a persoa traballadora deberá solicitalo por escrito cunha antelación mínima de quince días á data previstas para o seu inicio.

Por acordo entre a empresa e o persoal traballador a acumulación da lactación poderá ter lugar a media xornada.

Redución da xornada por garda legal

As persoas traballadoras que, por razóns de garda legal, teñan ao seu coidado directo algún menor de 12 anos ou persoa con discapacidade que non desenvolva actividade retribuída, terán dereito a unha redución da xornada de traballo diaria, coa diminución proporcional do salario, nos termos previstos no artigo 37.6 do Estatuto dos Traballadores.

Redución da xornada por coidado directo de cónxuxe, parella de feito ou familiar

As persoas traballadoras que precisen encargarse do coidado directo do cónxuxe ou parella de feito, ou dun familiar ata o segundo grado de consanguinidade ou afinidade, incluído o familiar consanguíneo da parella de feito, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poidan valerse por si mesmos e que non desempeñen actividade retribuída, terán dereito a unha redución da xornada de traballo diaria, coa diminución proporcional do salario, nos termos previstos no artigo 37.6 do Estatuto dos Traballadores.

Outras reducións da xornada por motivos familiares

Nos casos de hospitalización do fillo/a continuación do parto por nacemento prematuro o por calquera outra causa, a persoas traballadoras terán dereito a ausentarse do traballo ou a reducir a súa xornada laboral nos termos previstos no artigo 37.6 do Estatuto dos Traballadores.

O coidado, durante a hospitalización e tratamento continuado, do menor a cargo afectado por cancro ou por calquera outra enfermidade grave que implique un ingreso hospitalario de longa duración e requira a necesidade do seu coidado directo, continuo e permanente, dará dereito á redución da xornada, coa diminución proporcional do salario, prevista no artigo 37.6 do Estatuto dos Traballadores.

Excedencia por coidado de fillo

As persoas traballadoras terán dereito a excedencia para o coidado de fillos, tanto por natureza como por adopción e nos supostos de garda con fins de adopción ou acollemento permanente, nos termos previstos no artigo 46.3 do Estatuto dos Traballadores.

Excedencia por coidado de cónxuxe, parella de feito ou familiar

As persoas traballadoras terán dereito a excedencia por coidado de cónxuxe ou parella de feito ou por coidado dun familiar ata o segundo grado de consanguinidade ou afinidade, incluído o familiar consanguíneo da parella de feito, nos termos previstos no artigo 46.3 do Estatuto dos Traballadores.

Persoas traballadoras vítimas de violencia de xénero, sexual ou de terrorismo

As persoas traballadoras vítimas de violencia de xénero, sexual ou de terrorismo, entre outros, poderán facer uso de dereito á suspensión temporal do seu contrato de traballo; á redución da súa xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario; á reordenación do seu tempo de traballo, ben adaptando o seu horario, ben aplicando horario flexible ou mediante calquera outra fórmula que se empregue na empresa; e á adaptación do posto de traballo. Tamén terán dereito a realizar o seu traballo total ou parcialmente a distancia ou deixar de facelo se este fose o sistema establecido, elo sempre que esta modalidade de prestación de servizos sexa compatible co posto e función desenvolvidas.

Ditos dereitos se exercerán nos termos previstos nas Leis Orgánicas 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra a Violencia de Xénero e 10/2022, de Garantía Integral da Liberdade Sexual, así coma no Estatuto dos Traballadores.

Artigo 36. Igualdade

As partes asinantes do presente convenio son conscientes da necesidade de continuar a traballar na igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes no ámbito laboral sectorial do sector de oficinas e despachos e entenden que a negociación colectiva é unha ferramenta óptima para loitar contra a discriminación e transversalizar o principio de igualdade ao abordar todos os ámbitos das condicións de traballo: acceso ao emprego, retribución, formación, seguridade e saúde laboral, tempo de traballo, etc.

Todas as empresas comprendidas no ámbito de aplicación do presente Convenio veñen obrigadas, con independencia do número de persoas traballadoras en plantilla, a respectar a igualdade de trato e de oportunidades no ámbito laboral, debendo promover medidas dirixidas a evitar calquera tipo de discriminación laboral entre mulleres e homes, así como a promover condicións de traballo que eviten o acoso sexual e o acoso por razón de sexo, incluída a aprobación dun Protocolo fronte ao acoso sexual e por razón de sexo e outras condicións contrarias á liberdade sexual que haberá de ser negociado, no seu caso, coa representación legal das persoas traballadoras na empresa.

No caso das empresas do sector de oficinas e despachos de cincuenta o máis persoas traballadoras, as medidas de igualdade haberán de dirixirse á elaboración negociada e á aplicación dun plan de igualdade segundo o procedemento, alcance e contido previsto no Real Decreto 901/2020, de 13 de outubro, polo que se regulan os plans de igualdade e o seu rexistro.

Do mesmo xeito, todas as empresas comprendidas no ámbito de aplicación do presente Convenio veñen obrigadas, con independencia do número de persoas traballadoras en plantilla, a previr e detectar situacións de discriminación por razón de orientación e identidade sexual, expresión de xénero ou características sexuais das persoas traballadoras LGTBI e arbitrar o seu cese.

No caso das empresas do sector de oficinas e despachos de máis de cincuenta persoas traballadoras, as medidas para a igualdade real e efectiva das persoas LGTBI haberán de dirixirse á elaboración negociada dun conxunto planificado de medidas para a igualdade e non discriminación das persoas LGTBI nas empresas, que se articularán segundo o recollido no Anexo VII do presente Convenio.

Artigo 37. Desconexión dixital e emprego de medios tecnolóxicos e dixitais

Desconexión dixital

As persoas traballadoras do sector de oficinas e despachos da provincia de Lugo, calquera que sexa a súa modalidade de traballo -presencial, teletraballo ou híbrida-, terán dereito á desconexión dixital a fin de garantir, fora do tempo de traballo legal ou convencionalmente establecido, o respecto do seu tempo de descanso, permisos e vacacións, así como da súa intimidade persoal e familiar.

Dito dereito á desconexión dixital descansará nos seguintes principios:

- Limitación das comunicacións.- a empresa comprométese a evitar o envío de correos electrónicos, mensaxes de texto ou a realización de chamadas ás persoas traballadoras fora do seu horario laboral establecido, así como durante os períodos de descanso, permisos e vacacións.
- Limitación de reunións e formación.- a empresa comprométese a evitar a convocatoria de reunións, videoconferencias ou actividades formativas fora do horario laboral establecido, así como durante os períodos de descanso, permisos e vacacións.

- Non obriga de resposta.- a persoa traballadora que reciba algunha comunicación fora do seu horario laboral ou durante os períodos de descanso, permisos e vacacións sen concorrer causa xustificativa ou excepciónada non virá obrigada dar unha resposta á mesma ata o inicio da súa seguinte xornada de traballo.

Ao fin da efectiva desconexión e da efectiva aplicación dos principios sinalados, as empresas promoverán a adopción de boas prácticas tanto na organización do tempo de traballo como no uso das ferramentas dixitais.

O exercicio por parte da persoa traballadora do seu dereito á desconexión dixital non poderá servir para fundar medida disciplinaria ou despido nin poderá aparexar ou supoñer penalización ou prexuízo de calquera outra natureza.

Non obstante o sinalado, e en atención á natureza da actividade que se desenvolve no sector de oficinas e despachos, as partes asinantes entenden que poden concorrer circunstancias nas que resulte necesario contactar co persoal traballador fora do horario habitual (forza maior; necesidades organizativas imprevistas; actuacións urxentes por razón de finalización de prazo, desenvolvemento de actuacións inspectoras, etc.; circunstancias imprevistas; e similares), supostos nos que se procurará limitar a actuación ao tempo estritamente necesario.

Igualmente non terá consideración de vulneración ao dereito á desconexión dixital as comunicacións a cargos con responsabilidade estratéxica que requiran dispoñibilidade; a asistencia/participación en eventos organizados por terceiros -formativos ou de outro tipo- que se desenvolvan en todo ou en parte fora do horario de traballo, elo sen prexuízo da compensación, económica e/ou por tempo de descanso, que corresponda; e a remisión comunicacións ou mensaxes a grupos (de correo electrónico, WhatsApp ou similares) integrados por persoas traballadoras con distintos horarios, se ben a persoa traballadora que non estea prestando servizos por estar fora do seu horario ou por outras causas non virá obrigada a manterse conectada nin, en consecuencia, a responder inmediatamente a dita comunicación se fora o caso.

Emprego de medios electrónicos e dixitais

As persoas traballadoras poderán facer uso dos medios electrónicos e dixitais proporcionados pola empresa [correo electrónico, rede corporativa, internet, ordenador, software, teléfono móbil, tablets, e similares] ca liberdade e amplitude que sexa necesaria para o correcto desenvolvemento das súas funcións seguíndose, no seu caso, as instrucións proporcionadas pola dirección da empresa e/ou os seus provedores neste campo (xestión axeitada de contrasinais -emprego de contrasinais seguras, absténdose de compartilas; non instalación de software non autorizado; non acceso a páxinas web sospeitosas; seguimento de protocolos de autenticación; emprego de redes seguras; prohibición de deshabilitación o bloqueo de software de antivirus, monitorización ou seguimento; etc.).

Con carácter xeral os empregados non poderán facer uso destes medios para fins particulares ou persoais salvo que a empresa autorice un uso persoal moderado dos mesmos sen que en ningún caso se dea acceso a tales medios a terceiros alleos á empresa.

O incumprimento das normas en orde ao emprego dos medios electrónicos e dixitais proporcionados pola empresa determinará a aplicación do réxime disciplinario previsto no presente Convenio, sen prexuízo doutras medidas que haxa que aplicar en función das responsabilidades nas que, no seu caso, se incorrera.

No caso de que os medios proporcionados pola empresa integren algún sistema de monitorización que proporcione información sobre o uso que se fai das ferramentas, a empresa terá que informar á persoa traballadora sobre a ferramenta ou ferramentas que serán obxecto de monitorización. No caso de detectarse, como consecuencia de tal monitorización, un incumprimento dos requisitos mínimos de seguridade ou un uso inadecuado a empresa deberá trasladar informe ao respecto á persoa traballadora ao fin de que formule as alegacións que estime pertinentes. En caso de existir representación legal das persoas traballadoras na empresa, se lles dará traslado igualmente do informe para o seu coñecemento e, no seu caso, para que poidan aportar alegacións sobre o seu contido.

Con independencia e sen prexuízo do anterior, a empresa poderá auditar ou verificar en calquera momento o funcionamento, estado e uso de equipos proporcionados, en cuxo caso deberá de informar á persoa traballadora de que os seus equipos van a ser revisados así como do alcance de dita supervisión. En caso de existir representación legal das persoas traballadoras na empresa, se lles informará igualmente da intención de levar a cabo a supervisión, ao fin de que poida estar presentes na mesma. En defecto de dita representación, e salvo acordo en contrario, a revisión levarase a cabo en presenza de dous persoas traballadoras, unha designada pola empresa e outra designada pola persoa traballadora afectada.

No caso de finalización da relación laboral, a persoa traballadora virá obrigada a reintegrar á empresa todos os medios electrónicos ou dixitais postos a súa disposición á data de extinción da súa relación laboral.

Artigo 38.Traballo a distancia e teletraballo

O traballo a distancia e teletraballo rexerase polo disposto no Estatuto dos Traballadores, na Lei 10/2021, de 9 de xullo, de traballo a distancia, e no presente artigo, salvo que o traballo a distancia/teletraballo veña imposto por necesidades sanitarias ou por calquera outra circunstancia excepcional marcada legal ou en cuxo caso rexerá o disposto especificamente ao efecto.

Enténdese por traballo a distancia o que se realiza fora dos establecementos e centros habituais da empresa, e por teletraballo o traballo a distancia que se leva a cabo utilizando de xeito exclusivo ou prevalente medios e sistemas informáticos, telemáticos e de telecomunicacións.

No ámbito de aplicación do presente Convenio esta forma de organización do traballo, que poderá ser mixta ou híbrida (combinando a asistencia ao centro de traballo con xornadas de traballo a distancia/teletraballo) é voluntaria para as empresas e as persoas traballadoras, regulándose mediante a sinatura dun acordo individual de traballo a distancia que, en todo caso, será reversible. A reversibilidade poderá producirse a instancias da empresa ou da persoa traballadora, comunicándose por escrito cunha antelación mínima de 15 días.

As persoas que desenvolvan traballo a distancia terán os mesmos dereitos que si prestaran servizos presenciais nun centro de traballo da empresa, excepto aqueles que sexan inherentes á realización da prestación laboral de xeito presencial, e non poderán sufrir prexuízo de ningunha das súas condicións laborais, incluíndo retribución, estabilidade no emprego, tempo de traballo, formación e promoción profesional; desconexión dixital; dereitos de participación en eleccións sindicais; e conciliación.

As persoas traballadoras que, de común acordo coa empresa se acollan a esta modalidade de traballo, poderán elixir o lugar dende onde realizar a prestación, sexa o seu domicilio ou outro lugar. En todo caso se procurará que a persoa traballadora que faga traballo a distancia manteña o vínculo presencial co seu centro de traballo e coa empresa coa finalidade de fomentar as relacións persoais e profesionais.

Conforme ao previsto na normativa vixente, as persoas traballadoras que presten servizos baixo a modalidade de traballo a distancia terán dereito á dotación e ao mantemento dos medios, equipos e ferramentas necesarios para o desenvolvemento da actividade profesional e a prestación do seu servizo, entre os que se incluírá como mínimo os medios informáticos necesarios para a realización da prestación. O acordo de prestación de servizos baixo esta modalidade incluírá o inventario dos medios, equipos, ferramentas e material proporcionado pola empresa. Por acordo entre a empresa e persoa traballadora ditos medios poderán ser aportados, en todo ou en parte, pola persoa traballadora acordándose a compensación económica correspondente a dita aportación.

O mantemento dos medios, equipos e ferramentas proporcionados será en todo caso a cargo da empresa, se ven as persoas traballadoras haberán de cumprir coas normas establecidas pola empresa en orde ao seu uso e conservación, sendo a maiores responsables da súa custodia; no caso de finalización da relación laboral ou da prestación a distancia, a persoa traballadora virá obrigada a reintegrar á empresa todos os medios materiais postos a súa disposición á data de extinción da súa relación laboral.

As empresas aboarán ás persoas traballadoras que traballen a distancia e/ou teletraballen establecerán no acordo que asinen ao respecto unha compensación económica ao fin de compensar á persoa traballadora polos gastos engadidos que se deriven do traballo a distancia/teletraballo. En defecto de pacto esta compensación ascenderá á cantidade de 1,50€ brutos por día efectivo de traballo a distancia ou teletraballando.

As persoas traballadoras a distancia ou teletraballo haberán de cumprir coas instrucións específicas que lle proporcione a empresa en materia de protección de datos, seguridade e confidencialidade da información.

As persoas que traballan a distancia ou teletraballan terán dereito a unha protección axeitada en materia de seguridade e saúde no traballo, de conformidade co previsto na Lei 31/1995, de Prevención de Riscos Laborais e a súa normativa de desenvolvemento, debendo ter en conta a avaliación de riscos e a planificación da actividade preventiva os riscos específicos desta modalidade de traballo, especialmente os factores psicosociais, ergonómicos e organizativos.

Esta avaliación haberá de empregar unha metodoloxía o menos invasiva posible, empregándose métodos múltiples, incluídos os datos recadados pola propia persoa traballadora a medio de cuestionario ou calquera outra ferramenta definida pola empresa baixo as instrucións do Servizo de Prevención, sendo a persoa traballadora responsable da veracidade da información que se facilite.

De xeito excepcional, cando os Servizos de Prevención así o determinen en base á información e aos datos proporcionados pola persoa traballadora, poderá establecerse unha visita presencial ao posto de traballo ou unha visita telemática (videochamada, gravación, etc.), debendo emitirse informe escrito que xustifique este extremo do que se dará traslado á persoa traballadora e aos delegados/as de prevención. En todo caso esta visita requirirá o permiso da persoa traballadora de tratarse do seu domicilio ou do domicilio dunha terceira persoa. Nestes casos, de non concederse o permiso, o desenvolvemento da acción preventiva se efectuará en base á determinación dos riscos que se deriven da información recadada da persoa traballadora seguindose as instrucións do Servizo de Prevención.

Artigo 39. Formación obrigatoria

No ámbito de aplicación do presente Convenio, as empresas terán a facultade de organizar e dirixir ao seu cargo a formación das persoas traballadoras, formación que terá carácter obrigatorio para estas cando se trate dunha formación requirida por existencia legal ou convencionalmente (prevención de riscos; igualdade; protección de datos; prevención de branqueo de capitais; etc.) e cando se trate dunha formación necesaria por razón da actividade e/ou o posto de traballo (formación obrigatoria por interese empresarial para a adaptación do persoal a cambios normativos, novas tecnoloxías, novas prácticas, do sector e similares).

En todo caso, o tempo adicado a dita formación, coincida ou non co horario de traballo, terá a consideración de tempo de traballo efectivo, de xeito que o tempo invertido en formación fora do horario de traballo haberá de ser compensado con tempo de descanso equivalente ou abonado como horas extraordinarias.

Os gastos asociados á asistencia a esta formación (desprazamento, manutención, material, taxas, etc.) correrán a cargo das empresas.

Cando a formación sexa obrigatoria por ser exigencia legal ou por ser necesaria para o desempeño do posto, a negativa inxustificada da persoa traballadora a asistir a dita formación poderá sancionarse de conformidade co previsto no Capítulo XI do presente Convenio.

CAPÍTULO XI. RÉXIME DISCIPLINARIO

Artigo 40. Réxime disciplinario

A empresa poderá sancionar ás persoas traballadoras que incumpran as súas obrigas laborais de acordo coa cualificación de faltas que se establece no presente Convenio, ou que resulten equiparables, clasificándose as faltas en leves, graves e moi graves.

Artigo 41. Faltas leves

Considéranse faltas leves as seguintes:

1. Tres fallas de puntualidade no período dun mes sen causa xustificada, ou adiantar a saída nos mesmos termos.
2. Inasistencia ao traballo dun día nun período de trinta sen causa xustificada.
3. Non notificar con carácter previo ou, no caso, dentro das 24 horas seguintes á inasistencia, agás caso de forza maior, a razón da ausencia ao traballo, agás que se probe a imposibilidade de telo feito.
4. O abandono do traballo durante a xornada sen causa xustificada, aínda que sexa por breve tempo.
5. O incumprimento por parte da persoa traballadora da obriga de rexistrar correctamente o inicio e/ou finalización da xornada de traballo ata un máximo de dous días ao mes, sempre que dita omisión non supoña prexuízo para a empresa nin implique falsidade ou manipulación do rexistro horario.
6. O trato incorrecto ou descortés aos clientes, aos compañeiros/as de traballo e ao público en xeral.
7. A falta de limpeza e hixiene persoal.
8. A falla da dilixencia debida no cumprimento dos deberes laborais, cando non cause ou derive un prexuízo aos intereses da empresa.
9. Calquera conduta análoga ou equiparable ás tipificadas no presente artigo.

Artigo 42. Faltas graves

Consideraranse faltas graves, as seguintes:

1. Mais de tres fallas de puntualidade no período dun mes sen causa xustificada, ou adiantar a saída nos mesmos termos.
2. Inasistencia ao traballo entre dous e cinco días nun período de trinta sen causa xustificada.
3. Inasistencia ao traballo dun día sen causa xustificada sempre que cause un prexuízo á empresa.
4. O abandono do traballo durante a xornada sen causa xustificada sempre que cause un prexuízo á empresa.
5. A reiteración no incumprimento da obriga de rexistro da xornada cando a persoa traballadora cometera a lo menos tres faltas leves por esta mesma causa nun período de seis meses, así como calquera incumprimento do deber de rexistro horario que ocasione prexuízo económico, organizativo, administrativo ou sancionador.
6. A falla de dilixencia debida no cumprimento dos deberes laborais, cando cause ou derive prexuízo aos intereses da empresa.
7. Interromper ou perturbar o servizo, sen xustificación, realizando ou permitindo no centro de traballo calquera actividade allea ao interese da empresa.
8. Non comunicar á empresa os feitos presenciados ou coñecidos que causen ou poidan causar prexuízo grave aos intereses da empresa ou dos compañeiros/as de traballo.
9. A ocultación maliciosa de erros propios producidos no traballo que causen prexuízo á empresa.
10. A retención, sen a xustificación pertinente, de documentos, cartas, datos, informes, etc. ou a súa aplicación, destino ou usos distintos dos que sexan procedentes.
11. O uso, con fins particulares, dos medios de comunicación, informáticos ou telemáticos establecidos pola empresa sen autorización para iso.
12. A asistencia ao traballo baixo os efectos do consumo de drogas ou alcohol.

13. O incumprimento da normativa en materia de protección de datos persoais confidencialidade.
14. A negativa non xustificada á asistencia a accións de formación obrigatoria nos termos do artigo 39 do presente Convenio.
15. A reincidencia ou reiteración en falta leve, dentro dun período de tres meses, cando mediase sanción por escrito, coas salvedades correspondentes a reincidencias por faltar ao traballo ou atrasos reguladas nos puntos 1, 2 e 3.
16. Calquera conduta análoga ou equiparable ás tipificadas no presente artigo.

Artigo 43. Faltas moi graves

Consideraranse faltas moi graves, as seguintes:

1. A falta de cinco días ao traballo nun período de tres meses.
2. A transgresión da boa fe contractual, así como o abuso de confianza no desempeño do traballo.
3. O fraude, deslealdade ou abuso de confianza nas xestións encomendadas ou a apropiación, furto ou roubo de bens propiedade da empresa, de compañeiros ou de clientes. Así mesmo, a realización destes últimos feitos sobre calquera outra persoa dentro das dependencias da empresa.
4. A simulación de enfermidade ou accidente, así como a realización de actividades incompatibles coa situación de baixa por enfermidade ou accidente.
5. O revelar ou comentar fóra do lugar de traballo datos de interese fiscal, comercial, mercantil ou de calquera outra índole relativos a clientes.
6. O quebranto ou violación de segredos de obrigada reserva.
7. A embriaguez habitual ou toxicomanía se repercute negativamente no traballo.
8. A utilización fraudulenta dos medios electrónicos ou ferramentas tecnolóxicas establecidos na empresa.
9. A realización de traballos da mesma actividade que impliquen concorrencia desleal á empresa agás autorización expresa desta.
10. A infracción ás normas da empresa, cometida co propósito de ocultar, falsear ou enmascarar a verdadeira situación e natureza dos estados contables ou dos riscos contraídos.
11. O abuso de autoridade por parte dos superiores.
12. O acoso sexual ou por razón de sexo ou por razón de orientación sexual, identidade ou expresión de xénero ou características sexuais.
13. A indisciplina ou desobediencia no traballo.
14. A diminución continuada e voluntaria no rendemento do traballo normal ou pactado.
15. As ofensas verbais ou físicas ao empresario/a ou ás persoas que traballen na empresa ou aos familiares que convivan con eles.
16. As ofensas verbais ou físicas de natureza sexual exercidas sobre calquera persoa traballadora da empresa. No suposto de ser exercidas desde posicións de superioridade, considerarase abuso de autoridade sancionable coa inhabilitación para o exercicio do mando e cargos de responsabilidade.
17. O incumprimento grave e/ou reiterado da normativa en materia de protección de datos persoais confidencialidade. Entenderase que o incumprimento é grave en todo caso cando dea lugar a reclamación ben sexa administrativa, xudicial, de clientes ou de terceiros.
18. A reincidencia en falta grave nun período de doce meses, sempre que mediase sanción por escrito.
19. Calquera conduta análoga ou equiparable ás tipificadas no presente artigo.

Artigo 44. Sancións

Corresponde á empresa a facultade de impor sancións nos termos do estipulado no presente convenio. De toda sanción, agás a amoestación verbal, darase traslado por escrito ao interesado, que deberá acusar recibo ou asinar o decatado da comunicación, sen que iso supoña conformidade cos feitos.

As sancións máximas para impor en cada caso, atendendo á gravidade da falta cometida, serán as seguintes:

1. Por faltas leves:

Amoestación verbal.

Amoestación por escrito.

Suspensión de emprego e soldo de ata un día.

2. Por faltas graves:

Suspensión de emprego e soldo de ata 20 días.

Inhabilitación temporal por ata prazo dun ano para exercer mando.

3. Por faltas moi graves:

Suspensión de emprego e soldo de ata cinco meses.

Inhabilitación temporal, por prazo de ata 2 anos, para exercer mando.

Despedimento disciplinario, en cuxo caso terase en conta o previsto nos artigo 54 e 55 do Estatuto dos Traballadores.

Para a gradación das sancións teranse en conta a gravidade dos feitos, a intencionalidade dos mesmos, o prexuízo causado e a reiteración.

Artigo 45. Prescrición das faltas

Dependendo da súa gradación, as faltas leves prescribirán aos dez días, as faltas graves prescribirán aos vinte días e as moi graves aos 60 días, contados desde que a empresa tivo coñecemento da súa comisión, e, en todo caso, aos 6 meses de terse cometido.

Artigo 46. Procedemento para a imposición de sancións

Corresponde á dirección da empresa ou persoa en quen delegue a facultade de impor sancións.

A imposición de faltas graves e moi graves ás persoas traballadoras que ostenten a condición de representante legal das persoas traballadoras da empresa, así como aos delegados sindicais, esixirá a apertura de expediente contraditorio conforme ao seguinte, sendo facultativa a tramitación de expediente contraditorio no resto dos supostos:

1. O expediente iniciárase con comunicación escrita á persoa traballadora na que se concreten os feitos polos que se apertura o expediente sancionador, a data en que tiveron lugar, a súa posible cualificación como falta grave ou moi grave con indicación da falta concreta do convenio na que se subsumiría a conduta da persoa traballadora, a sanción que se propoña e a indicación expresa de dispoñer a persoa traballadora dun prazo de sete días hábiles para formular alegacións e/ou achegar a proba que estime oportuna en defensa dos seus intereses.
2. A empresa comunicará, no seu caso, á representación legal das persoas traballadoras a apertura do expediente contraditorio mediante a entrega de copia da comunicación referida no punto anterior. Igual comunicación levarase a cabo, no seu caso, cos delegados sindicais para o caso de existir estes e ser coñecedora a empresa da condición de afiliado da persoa traballadora afectada polo expediente. En ambos casos a comunicación realizarase con traslado de termo de 3 días hábiles para seren oídos.
3. A empresa ditará resolución, con traslado á persoa traballadora afectada, pola que, á vista do instruído, ou ben se acorde o arquivo do expediente sancionador, ou ben se acorde a imposición de sanción, en cuxo caso informarase dos concretos feitos constitutivos da infracción, a data en que tiveron lugar, a súa cualificación como falta leve, grave ou moi grave con indicación da falta concreta na que se subsume a conduta da persoa traballadora, a sanción que se impoña e concreción temporal da mesma se fose o caso.
4. A empresa dará traslado da resolución ditada no seu caso, á representación legal das persoas traballadoras e aos delegados sindicais referidos no punto 2.

Con independencia e sen prexuízo do anterior, a imposición de sanción por falta grave ou moi grave esixirá comunicación escrita á persoa traballadora afectada e informar da imposición da sanción á representación legal das persoas traballadoras da empresa. A empresa poderá adoptar medidas cautelares, incluída a suspensión de emprego, durante a tramitación do expediente disciplinario cando a gravidade dos feitos así lo xustifique.

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

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

GRUPO I.- TITULADOS/AS:

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

GRUPO II.- ADMINISTRATIVOS/AS:

Xefe/a Superior	1.294,65	58,89	21.362,19
Xefe/a de 1ª	1.275,83	58,89	21.061,07
Xefe/a de 2ª, Caixeiro/a con firma, Xefe/a de Reporteiros	1.236,65	58,89	20.434,19
Tradutor/a e Intérprete Xurado de máis de un idioma	1.236,65	58,89	20.434,19
Oficial de 1ª, Caixeiro/a sen firma, Intérprete Xurado un idioma	1.136,36	58,89	18.829,55
Operador/a máquinas contables, Taquimecanógrafo/a	1.136,36	58,89	18.829,55
Telefonista-Recepcionista con dous ou mais idiomas, Inspector/a de Zona	1.136,36	58,89	18.829,55
Oficial de 2ª, Telefonista e Recepcionista con un idioma	1.079,89	58,89	17.926,03
Reporteiro/a de Axencia de Información	1.079,89	58,89	17.926,03
Tradutor/a e Intérprete non Xurado, Xefe/a de Visitadores	1.079,89	58,89	17.926,03
Auxiliar Administrativo, Telefonista, Visitador/a, Cobrador/a, Pagador/a	938,88	58,89	15.669,87

GRUPO III.- TÉCNICOS DE OFICINA:

Xefe/a Superior	1.294,65	58,89	21.362,19
Xefe/a de 1ª, Xefe/a de Equipo de Informática	1.275,83	58,89	21.061,07
Analista, Programador/a de Ordenadores	1.275,83	58,89	21.061,07
Xefe/a de 2ª, Xefe/a de Delineación, Xefe/a de Explotación	1.236,65	58,89	20.434,19
Programador/a de Máquinas Auxiliares, Administrador/a de Test	1.236,65	58,89	20.434,19
Coordinador/a de Tratamento de Cuestionarios	1.236,65	58,89	20.434,19
Xefe/a de Equipo de Enquisas, Coordinador/a de Estudos	1.217,86	58,89	20.133,55
Delineante proxectista	1.147,34	58,89	19.005,23
Debuxante proxectista, Controlador/a, Operador/a de Ordenadores	1.136,36	58,89	18.829,55
Delineante	1.079,89	58,89	17.926,03

GRUPO IV.- ESPECIALISTAS DE OFICINA:

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

GRUPO V.- SUBALTERNOS:

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

GRUPO VI.- OFICIOS VARIOS:

Encargado/a Almaceneiro/a	1.079,89	58,89	17.926,03
Oficial de 1ª, Conductor/a de 1ª	1.040,77	58,89	17.300,11
Oficial de 2ª, Conductor/a de 2ª	998,45	58,89	16.622,99
Axudante, Operador/a reproductor de planos	959,22	58,89	15.995,31
Operador/a Multicopista e Serocopista	959,22	58,89	15.995,31
Peón, Mozo/a, Limpador/a, Limpador/a de xornada completa	938,88	58,89	15.669,87

ANEXO II: Táboa Salarial 2026.- Convenio de Oficinas e Despachos de Lugo

Vixencia dende o mes seguinte publicación BOP-31/12/2026

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

GRUPO I.- TITULADOS/AS:

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

GRUPO II.- ADMINISTRATIVOS/AS:

Xefe/a Superior	1.424,12	64,78	23.498,50
Xefe/a de 1ª	1.403,41	64,78	23.167,14
Xefe/a de 2ª, Caixeiro/a con firma, Xefe/a de Reporteiros	1.360,32	64,78	22.477,70
Traductor/a e Intérprete Xurado de máis de un idioma	1.360,32	64,78	22.477,70
Oficial de 1ª, Caixeiro/a sen firma, Intérprete Xurado un idioma	1.250,00	64,78	20.712,58
Operador/a máquinas contables, Taquimecanógrafo/a	1.250,00	64,78	20.712,58
Telefonista-Recepcionista con dous ou mais idiomas, Inspector/a de Zona	1.250,00	64,78	20.712,58
Oficial de 2ª, Telefonista e Recepcionista con un idioma	1.187,88	64,78	19.718,66
Reporteiro/a de Axencia de Información	1.187,88	64,78	19.718,66
Traductor/a e Intérprete non Xurado, Xefe/a de Visitadores	1.187,88	64,78	19.718,66
Auxiliar Administrativo, Telefonista, Visitador/a, Cobrador/a, Pagador/a	1.086,34	64,78	18.094,02

GRUPO III.- TÉCNICOS DE OFICINA:

Xefe/a Superior	1.424,12	64,78	23.498,50
Xefe/a de 1ª, Xefe/a de Equipo de Informática	1.403,41	64,78	23.167,14
Analista, Programador/a de Ordenadores	1.403,41	64,78	23.167,14
Xefe/a de 2ª, Xefe/a de Delineación, Xefe/a de Explotación	1.360,32	64,78	22.477,70
Programador/a de Máquinas Auxiliares, Administrador/a de Test	1.360,32	64,78	22.477,70
Coordinador/a de Tratamento de Cuestionarios	1.360,32	64,78	22.477,70

Xefe/a de Equipo de Enquisas, Coordinador/a de Estudos	1.339,65	64,78	22.146,98
Delineante proxectista	1.262,07	64,78	20.905,70
Debuxante proxectista, Controlador/a, Operador/a de Ordenadores	1.250,00	64,78	20.712,58
Delineante	1.187,88	64,78	19.718,66

GRUPO IV.- ESPECIALISTAS DE OFICINA:

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

GRUPO V.- SUBALTERNOS:

Conserxe Maior	1.098,30	64,78	18.285,38
Conserxe	1.086,34	64,78	18.094,02
Ordeanza	1.086,34	64,78	18.094,02

GRUPO VI.- OFICIOS VARIOS:

Encargado/a Almaceneiro/a	1.187,88	64,78	19.718,66
Oficial de 1ª, Conductor/a de 1ª	1.144,85	64,78	19.030,18
Oficial de 2ª, Conductor/a de 2ª	1.098,30	64,78	18.285,38
Axudante, Operador/a reproductor de planos	1.086,34	64,78	18.094,02
Operador/a Multicopista e Serocopista	1.086,34	64,78	18.094,02
Peón, Mozo/a, Limpador/a, Limpador/a de xornada completa	1.086,34	64,78	18.094,02

ANEXO III. Táboa Salarial 2027.- Convenio de Oficinas e Despachos de Lugo

Vixencia dende 01/01/2027 ata 31/12/2027

GRUPO I: DIRECCIÓN E RESPONSABILIDADE ORGANIZATIVA

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

GRUPO II: PERSOAL TÉCNICO E DE XESTIÓN ESPECIALIZADA

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

GRUPO III: PERSOAL AUXILIAR

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

ANEXO IV. Táboa Salarial 2028.- Convenio de Oficinas e Despachos de Lugo

Vixencia dende 01/01/2028 ata 31/12/2028

GRUPO I: DIRECCIÓN E RESPONSABILIDADE ORGANIZATIVA

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

GRUPO II: PERSOAL TÉCNICO E DE XESTIÓN ESPECIALIZADA

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

GRUPO III: PERSOAL AUXILIAR

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

ANEXO V: Táboa Plus Ex Antigüidade .- Convenio de Oficinas e Despachos de Lugo

Vixencia dende o 01/01/2027

CATEGORÍA PROFESIONAL	Mensual Trienio Consolid.	Anual. Trienio Consolid.	Plus Ex Antigüidade (por 14)
GRUPO I.- TITULADOS/AS:			
Titulado/a Grado Superior	69,11	1.105,76	78,98
Titulado/a Grado Medio	62,39	998,24	71,30
GRUPO II.- ADMINISTRATIVOS/AS:			
Xefe/a Superior	62,39	998,24	71,30
Xefe/a de 1ª	61,49	983,84	70,27
Xefe/a de 2ª, Caixeiro/a con firma, Xefe/a de Reporteiros	59,60	953,60	68,11
Traductor/a e Intérprete Xurado de máis de un idioma	59,60	953,60	68,11
Oficial de 1ª, Caixeiro/a sen firma, Intérprete Xurado un idioma	54,76	876,16	62,58
Operador/a máquinas contables, Taquimecanógrafo/a	54,76	876,16	62,58
Telefonista-Recepcionista con dous ou mais idiomas, Inspector/a de Zona	54,76	876,16	62,58

Oficial de 2ª, Telefonista e Recepcionista con un idioma	52,04	832,64	59,47
Reporteiro/a de Axencia de Información	52,04	832,64	59,47
Traductor/a e Intérprete non Xurado, Xefe/a de Visitadores	52,04	832,64	59,47
Auxiliar Administrativo, Telefonista, Visitador/a, Cobrador/a, Pagador/a	45,25	724,00	51,71
Aspirante	38,28	612,48	43,75

GRUPO III.- TÉCNICOS DE OFICINA:

Xefe/a Superior	62,39	998,24	71,30
Xefe/a de 1ª, Xefe/a de Equipo de Informática	61,49	983,84	70,27
Analista, Programador/a de Ordenadores	61,49	983,84	70,27
Xefe/a de 2ª, Xefe/a de Delineación, Xefe/a de Explotación	59,60	953,60	68,11
Programador/a de Máquinas Auxiliares, Administrador/a de Test	59,60	953,60	68,11
Coordinador/a de Tratamento de Cuestionarios	59,60	953,60	68,11
Xefe/a de Equipo de Enquisas, Coordinador/a de Estudios	58,69	939,04	67,07
Delineante proxectista	55,29	884,64	63,19
Debuxante proxectista, Controlador/a, Operador/a de Ordenadores	54,76	876,16	62,58
Delineante	52,04	832,64	59,47

GRUPO IV.- ESPECIALISTAS DE OFICINA:

Xefe/a de Máquinas Básicas	57,71	923,36	65,95
Operador/a de Tabuladores, Inspector/a de Entrevistadores	54,76	876,16	62,58
Encargado/a Departamento de Reprografías	54,76	876,16	62,58
Operador/a de Máquinas Básicas, Debuxante	52,04	832,64	59,47
Entrevistador/a, Enquisador/a	52,04	832,64	59,47
Calcador/a, Perforista, Verificador/a, Clasificador/a	48,12	769,92	54,99
Auxiliar Especialista de Oficina	45,25	724,00	51,71
Aspirante	38,28	612,48	43,75

GRUPO V.- SUBALTERNOS:

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

GRUPO VI.- OFICIOS VARIOS:

Encargado/a Almaceneiro/a	52,04	832,64	59,47
Oficial de 1ª, Conductor/a de 1ª	50,16	802,56	57,33
Oficial de 2ª, Conductor/a de 2ª	48,12	769,92	54,99
Axudante, Operador/a reproductor de planos	46,23	739,68	52,83
Operador/a Multicopista e Serocopista	46,23	739,68	52,83
Peón, Mozo/a, Limpador/a, Limpador/a de xornada completa	45,25	724,00	51,71

ANEXO VI. Cadro de correlación categorías profesionais-grupo/nivel
GRUPO I: DIRECCIÓN E RESPONSABILIDADE ORGANIZATIVA

	Postos asociados	Antigas Categorías
Nivel 1. Persoal Directivo	Director/a	
	Director/a Xeral	
	Director/a Xerente	
	Xerente	
	Director/a Asesoría/Consultoría/Jurídico/Financeiro/etc.	
	Secretario Xeral	
Nivel 2. Mandos intermedios	Responsable Área/Departamento (laboral, contable, fiscal, RRHH, etc.)	

GRUPO II: PERSOAL TÉCNICO E DE XESTIÓN ESPECIALIZADA

	Postos asociados	Antigas Categorías
Nivel 1. Persoal Técnico Superior	Consultor/a Superior	Titulado Grado Superior
	Asesor/a Superior	
Nivel 2. Persoal Técnico	Consultor/a	Titulado Grado Medio
		Xefe/a Superior Grupo Advos.
	Asesor/a	Xefe/a Superior Grupo Técnicos
		Xefe/a 1ª Grupo Advos.
	Responsable Servizos de Xestión	Xefe/a 1ª Grupo Técnicos
	Responsable Soporte Técnico	Xefe/a Equipo Informático
		Analista
		Programador/a Ordenadores
Nivel 3. Persoal de Xestión Especiaizada Superior	Técnico de Xestión Superior	Xefe/a 2ª Grupo Advos.
		Xefe/a 2ª Grupo Técnicos
		Caixeiro/a con sinatura
		Xefe/a Reporteiros
		Tradutor/a e Interp. Xurado +1 idioma
		Xefe/a Delineación
		Xefe/a Explotación
		Programador/a máquinas auxiliares

		Administrador/a de test
		Coordinador/a tratamento cuestionar.
Nivel 4. Persoal de Xestión Especializada	Técnico de Xestión Técnico Especialista Técnico de Soporte Técnico	Xefe/a equipo de enquisas
		Coordinador/a de estudos
		Xefe/a máquinas básicas
		Oficial 1ª Grupo Advos.
		Caixeiro/a sen sinatura
		Intérprete Xurado 1 idioma
		Operador/a máquinas contables
		Taquimecanógrafo/a
		Telefonist-recepcionista 2 o más idiomas
		Inspector/a de zona
		Dibuxante proxectista
		Controlador/a
		Operador/a de ordenadores
		Operador/a de tabuladores
		Inspector/a de entrevistadores
		Encargado/a Dpto. reprografías
		Delineante proxectista
		Oficial 2ª Grupo Advos.
		Telefonist-recepcionista 1 idioma
		Reporteiro/a axencia de información
		Tradutor/a e Interp. non Xurado
		Xefe/a visitantes
		Delineante
		Operador/a máquinas básicas
		Dibuxante
		Entrevistador/a
		Encuestador/a
		Encargado/a almacenero

GRUPO III: PERSOAL AUXILIAR

	Postos asociados	Antigas Categorias
Nivel 1. Persoal de Oficios Varios	Operario/a oficios varios Conductor/a	Oficial 1ª Grupo Ocios Varios
		Conductor/a 1ª
		Calcador/a
		Perforista
		Verificador/a
		Clasificador/a
		Conserxe Maior
		Oficial 2ª Grupo Oficios Varios
		Conductor/a 2ª
Nivel 2. Persoal auxiliar de oficina e atención ao cliente e Persoal auxiliar de oficios varios	2.1 Persoal auxiliar de oficina e atención ao cliente: Auxiliar de oficina	Auxiliar Advo.
		Telefonista
		Visitador/a
		Cobrador/a-pagador/a
		Auxiliar Especialista de oficina
	2.2 Persoal auxiliar de oficios varios: Persoal de conserxería Persoal básico de mantemento Persoal de limpeza	Ordenanza
		Peón
		Mozo/a
		Limpador/a

ANEXO VII**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. Entornas de traballo diversos, seguros e inclusivos.

Promoverase a heteroxeneidade da forza laboral para lograr entornas de traballo diversas, inclusivas e seguras. Para iso, garantirase a protección contra os comportamentos LGBTQfóbicos, 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 ampliárase 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, aplicárase 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 constituía 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 comprométense 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 considerarase 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 imporanse 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.

R. 2859

CONCELLOS

CASTRO DE REI

Anuncio

MELLORA DA ESTACIÓN DE TRATAMENTO DE AUGA POTABLE DE CASTRO DE REI (LUGO)

Estase a tramitar o expediente para a execución da actuación de “Mellora da Estación de Tratamento de Auga Potable de Castro de Rei (Lugo). (Expt. Municipal 751/2026).

De conformidade co disposto no artigo 9 do Decreto 59/2013, do 14 de marzo, polo que se desenvolve a Lei 9/2010, do 4 de novembro, de augas de Galicia, en materia de execución e explotación de infraestruturas hidráulicas (DOG núm. 73, de 16 de abril de 2013), sométese o expediente a información pública polo prazo de trinta días, a contar dende o día seguinte ó da publicación deste anuncio no *Boletín Oficial da Provincia de Lugo*, para os efectos de que poida examinarse e formular, no seu caso, alegacións ou reclamacións durante dito prazo. O expediente pódese consultar no seguinte enlace:

<https://amtegabox.xunta.gal/index.php/s/wKoKpdkQK4krA6z>

Castro de Rei, 16 de outubro de 2026.– O alcalde, Francisco Javier Balado Teijeiro.

R. 2860

Anuncio

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

En cumprimento do artigo 169.1, por remisión do 177.2, do Texto Refundido da Lei Reguladora das Facendas Locais aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, ao non presentarse alegacións durante o prazo de exposición ao público, queda automaticamente elevado a definitivo o acordo plenario de data 18 de

setembro de 2026, sobre o expediente de suplemento de créditos núm. 2/2026, financiado con cargo ao Remanente Líquido de Tesourería, como segue a continuación:

ESTADO DE GASTOS

Capítulo	Descrición	Importe
6	Investimentos Reais	172.557,80

ESTADO DE INGRESOS

Capítulo	Descrición	Importe
8	Activos financeiros	172.557,80

O que se publica para os efectos previstos na lexislación citada, facendo constar que contra a aprobación definitiva poderá interpoñerse recurso contencioso-administrativo, segundo o disposto no artigo 171 Real decreto lexislativo 2/2004, do 5 de marzo, na forma e prazo establecidos nos artigos 25 a 42 da Lei 29/1998, do 13 de xullo, reguladora da devandita xurisdición.

Sen prexuízo diso, a teor do establecido no artigo 171.3 do texto refundido da Lei Reguladora das Facendas Locais, a interposición do devandito recurso non supenderá por si soa a efectividade do acto ou acordo impugnado.

Castro de Rei, 20 de outubro de 2026.- O alcalde-presidente, Francisco Javier Balado Teijeiro.

R. 2911

A FONSAGRADA

Anuncio

PADRÓN COMPLEMENTARIO DE AUGA, LIXO E SUMIDOIRO CORRESPONDENTE AO TERCEIRO BIMESTRE DO 2026

Aprobado por acordo da Xunta de Goberno Local de data 15-10-2026, o Padrón Complementario Tributario da taxa pola prestación do servizo de auga, sumidoiro e recollida de lixo correspondente ao 3º bimestre do exercicio 2026, 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, co obxecto de que poidan ser examinado e presentar as reclamación que estimen oportunas.

O prazo de cobro en período voluntario abarcará dende o día 11-09-2026 ao 11-11-2026.

Contra o acto de aprobación do padrón os interesados poderán interpoñer en vía administrativa, 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 o órgano competente, de acordo con canto establece o artigo 14 do TRLRHL. A falta de pago no período voluntario sinalado suporá a esixencia do canon da auga directamente ao contribuínte pola vía de constrinximento pola consellería competente en materia de facenda da Xunta de Galicia e, 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 de un mes dende que se entenda producida a notificación.

A Fonsagrada, 15 de outubro de 2026.- O alcalde-presidente, D. Carlos López López.

R. 2861

Anuncio

Aprobado por acordo da Xunta de Goberno Local de data 15.10.2026, o Padrón de contribuíntes do prezo público do Servizo de Axuda no Fogar, na modalidade de libre concorrência ou prestación básica e de dependencia, correspondente ao mes de setembro de 2026, polo importe total de 12.011,45 € (dependencia) e 498,72 € (prestación básica).

Por medio do presente expónse ao público o devandito padrón polo prazo de quince días hábiles, que empezará a contarse 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.

A Fonsagrada, 15 de outubro de 2026.- O alcalde-presidente, D. Carlos López López.

R. 2862

LUGO

Anuncio

DELEGACIÓN DE COMPETENCIAS

A Xunta de Goberno Local en sesión ordinaria celebrada o día 19 de outubro de 2026, adoptou entre outros o acordo 7/435 polo que se acorda delegar as competencias no Tenente de Alcaldesa delegado da Área de Turismo e Museos para a resolución de tódolos actos de trámite e resolutivos do expediente administrativo para a aprobación do convenio de colaboración entre a Fundación La Caixa e o Concello de Lugo para a instalación itinerante da exposición “Colores del Mundo” na rúa San Fernando.

Por todo o cal e con base ao sinalado no artigo 9 da Lei 40/2015 de 1 de outubro, do réxime xurídico do Sector Público expónse ó público no Boletín Oficial da provincia de Lugo para xeral coñecemento.

Lugo, 21 de outubro de 2026.- O tenente de alcaldesa delegado da Área de Turismo e Museos, Agustín Gallego Vigo.

R. 2915

PASTORIZA

Anuncio

Habiéndose presentado escrito por don Breixo Pacio Barja como presidente da Comunidade de Montes Veciñais en Man Común Coto das Louseiras de Xemil, de solicitude de certificado municipal no que se recoñeza que os camiños con referencia catastral 27044A003090040000MA, 27044A003090050000MB e 27044A003090070000MG non son de titularidade municipal.

Por Decreto de Alcaldía de data 01/09/2026, de conformidade co disposto na lexislación de réxime local e de patrimonio das Administracións Públicas, se dispón a apertura de actuacións previas ao expediente de investigación patrimonial ao obxecto de coñecer as circunstancias concretas do caso.

Por tanto, sométese o expediente a información pública polo prazo de quince días a contar desde o día seguinte ao da publicación do presente anuncio neste Boletín Oficial da Provincia e no taboleiro de anuncios da Sede Electrónica da entidade, para que poidan examinar o expediente nas dependencias municipais e presentar as alegacións, documentos e xustificacións que teñan por conveniente, para a defensa dos seus dereitos ou esclarecemento da titularidade do ben.

Pastoriza, 14 de outubro de 2026.- O alcalde, Darío Cabaneiro Santomé.

R. 2864

O VALADOURO

Anuncio

APROBACIÓN PADRÓN DO PREZO PÚBLICO POLA PRESTACIÓN DO SERVIZO DE XIMNASIO MUNICIPAL DO CONCELLO DE O VALADOURO DO MES DE XANEIRO 2026

Aprobado por Resolución de Alcaldía 712-2026 o día 23 de SETEMBRO de 2026, o Padrón de contribuíntes do prezo público do Servizo de Ximnasio Municipal do Concello de O Valadouro, correspondente ao mes de xaneiro do 2026 polo importe total de 785,50 €

Por medio do presente expónse ao público o devandito padrón polo prazo de quince días hábiles, que empezará a contarse dende o día seguinte ao da publicación deste anuncio na Sede Electrónica do Concello de O Valadouro, para que poidan formularse as reclamacións que se consideren pertinentes.

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.

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

R. 2866

COMUNIDADE DE USUARIOS DA TRAÍDA DE AUGAS DE SANTA MARIÑA

Anuncio

CONVOCATORIA ASAMBLEA GENERAL EXTRAORDINARIA

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

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

ORDEN DEL DIA

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

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

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

R. 2912