



BOP

MIÉRCOLES, 26 DE FEBRERO DE 2025

N.º 047

DEPUTACIÓN DE LUGO

boletin@deputacionlugo.org
www.deputacionlugo.gal

Dep. Legal: LU-1-1968

Administración: San Marcos, 8 - 27001 Lugo
Tel.: 982 260 124/25/26 - Fax: 982 260 205

XUNTA DE GALICIA

DEPARTAMENTO TERRITORIAL DE LUGO DE LA CONSELLERÍA DE ECONOMÍA E INDUSTRIA. SERVICIO DE ENERGÍA Y MINAS

Anuncio

ACUERDO de 6 de febrero del 2025 del Departamento Territorial de Lugo, por lo que se anuncia el levantamiento de los actas previos a la ocupación de bienes y derechos afectados por una instalación eléctrica en el ayuntamiento de Negueira de Muñiz. (Expediente 2021/49-ATE)

Con fecha 21 de septiembre del 2023 el Consello da Xunta dictó Acuerdo por lo que se otorgan a la empresa Viesgo Distribución Eléctrica S.L. las autorizaciones administrativas previa y de construcción, y se reconoce, en concreto, la utilidad pública, de la instalación eléctrica denominada *Nueva LAT y CT bajo poste en Hoyo (OPA/OPA 1-58163)*, en el Ayuntamiento de Negueira de Muñiz.

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

De acuerdo con el anterior, este departamento territorial, en cumplimiento del dispuesto en el artículo 52 de la Ley de expropiación forzosa, resuelve convocar a todas las personas afectadas con las que no se llegó a un acuerdo, incluidas en la relación de bienes y derechos que se inserta cómo Anexo a este acuerdo y que se expone también en el tablero de anuncios del ayuntamiento de Negueira de Muñiz deducida de la que se sometió la información pública en el diario *El Progreso* de 9 de septiembre del 2022 y en el Diario Oficial de Galicia de 20 de septiembre del 2022, para que comparezcan los días **9, 10 y 11 de abril del 2025 en el Ayuntamiento de Negueira de Muñiz** señalado como punto de reunión para, de conformidad con el procedimiento que se establece en el citado artículo, llevar a cabo el levantamiento de los actas previos a la ocupación.

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

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

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

Lugo, 6 de febrero de 2025.- El director territorial, Gustavo J. Casasola de Cabo.

ANEXO

Nº hincas	Pol.	Parc.	Paraje	Cultivo	Titular	Data Actas	Hora
1	25	276	Lodazal	Prado	Jose Manuel Veiga López (50%)	9.04.25	10.00 h
1	25	276	Lodazales	Prado	Jaime Amir Veiga López (50%)	9.04.25	10.00 h
2	25	277	Lodazal	Prado	José María Braña López	9.04.25	11.30 h
3	25	275	Lodazal	Monte Bajo	Hros de Antonio López Nogueiro	09.04.25	12.00 h
5	25	264	Barrizal	Monte Alto	Antonio Lledín Graña	11.04.25	10.00 h
6	25	263	Barrizal	Monte Alto	Antonio Lledín Graña	11.04.25	10.00 h
7	25	262	Lodazal	Monte Alto	Benigno López Ron	10.04.25	10.00 h
9	25	260	Lodazal	Monte Alto	Nieves Graña Monasterio	10.04.25	11.00 h
10	25	259	Lodazal	Monte Alto	Carmen Graña Díaz	10.04.25	11.15 h
11	25	258	Barrizal	Monte Bajo	Benigno López Ron	10.04.25	10.00 h
12	25	257	Lodazal	Monte Bajo	Antonio Lledín Graña	11.04.25	10.00 h
13	25	243	Lodazales	Monte Bajo	José Manuel Veiga López (50%)	9.04.25	10.00 h
13	25	243	Lodazales	Monte Bajo	Jaime Amir Veiga López (50%)	9.04.25	10.00 h
14	25	242	Pena del navallo	Monte Bajo	José Manuel Veiga López (50%)	9.04.25	10.00 h
14	25	242	Pena del navallo	Monte Bajo	Jaime Amir Veiga López (50%)	9.04.25	10.00 h
16	25	240	Pena del navallo	Monte Alto	Hros de Antonio López Nogueiro	09.04.25	12.00 h
17	25	222	Eiros	Monte Alto	Benigno López Ron	10.04.25	10.00 h
18	25	221	Eiros	Monte Alto	Ángel López Valle	10.04.25	11.30 h
19	25	220	Eiros	Prado	Hros de Antonio López Nogueiro	09.04.25	12.00 h
20	25	219	Villa bouzan	Monte Alto	Hros de Antonio López Nogueiro	09.04.25	12.00 h
21	25	218	Villa bouzan	Monte Alto	Adriano Lopez Rodeiro	10.04.25	12.00 h
23	25	213	Rebalongo	Monte Alto	José Maria Braña Lopez	9.04.25	11.30 h
24	25	212	Rebalongo	Monte Bajo	José Manuel Veiga Lopez (50%)	9.04.25	10.00 h
24	25	212	Rebalongo	Monte Bajo	Jaime Amir Veiga López (50%)	9.04.25	10.00 h
26	25	209	Quemados	Monte Bajo	José Manuel Veiga López (50%)	9.04.25	10.00 h
26	25	209	Quemados	Monte Bajo	Jaime Amir Veiga López (50%)	9.04.25	10.00 h
27	25	208	Quemados	Monte Alto	José María Braña López	9.04.25	11.30 h
28	25	205	Quemados	Monte Alto	Benigno López Ron	10.04.25	10.00 h

30	25	198	Tenerlo prado	Monte Alto	Amada Castelao Díaz	11.04.25	10.45 h
31	25	187	Prado de él cruz	Monte Alto	Juan Carlos López Fernández	11.04.25	11.00 h
32	25	355	Quemado	Monte Alto	Carmen Graña Díaz	10.04.25	11.15 h
33	25	426	Carballo	Monte Alto	Edp España SANA	11.04.25	12.45 h
34	25	197	Prado Viejo	Monte Alto	Desconocido	11.04.25	13.30 H
36	26	294	Bono	Monte Alto	Edp España SANA	11.04.25	12.45 h
37	26	268	Mouzal	Monte Alto	Edp España SANA	11.04.25	12.45 h
39	26	181	Mouzal	Monte Alto	Carmen Regueira Nogueiro	11.04.25	12.00 h
40	26	277	Mouzal	Monte Alto	MVMC de Barcela.	11.04.25	11.15 h
43	26	257	Bono	Monte Alto	Monte Vecinal Mano Común Hoyo y Vilar Exp 135/75	11.04.25	11.30 h
44	26	59	Campon	Monte Bajo	Monte Vecinal Mano Común Hoyo y Vilar Exp 135/75	11.04.25	11.30 h

R. 0500

Anuncio

ACUERDO de 12 de febrero del 2025 del departamento Territorial de Lugo, por lo que se anuncia el levantamiento de los actas previos a la ocupación de bienes y derechos afectados por una instalación eléctrica en el ayuntamiento de A Fonsagrada. (Expediente 2022/57-ATE)

Con fecha 5 de agosto del 2024 el departamento territorial de Lugo dictó resolución, por la que se otorgan a la empresa BEGASA las autorizaciones administrativas previas y de construcción, y se reconoce, en concreto, la utilidad pública, de la instalación eléctrica denominada **Enlace LAT 20KV Meira_2 con LAT 20KV Fonsagrada** (Ayuntamiento de A Fonsagrada).

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

De acuerdo con el anterior, este departamento territorial, en cumplimiento del dispuesto en el artículo 52 de la Ley de expropiación forzosa, resuelve convocar a todas las personas afectadas con las que no se llegó a un acuerdo, incluidas en la relación de bienes y derechos que se inserta cómo Anexo a este acuerdo y que se expone también en el tablero de anuncios del ayuntamiento de A Fonsagrada deducida de la que se sometió la información pública en el diario *El Progreso* de 22 de febrero del 2024 y en el Diario Oficial de Galicia de 11 de marzo del 2024, para que comparezcan el día **24 de abril del 2025 en el Ayuntamiento de A Fonsagrada** señalado cómo punto de reunión para, de conformidad con el procedimiento que se establece en el citado artículo, llevar a cabo el levantamiento de los actas previos a la ocupación.

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

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

Esta publicación se realiza igualmente a los efectos del artículo 44 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas, (BOE/BOE núm. 236, de 2 de octubre)

cuando los titulares de los predios propuestos sean desconocidos, no se sepa el lugar de notificación, o bien, intentada la notificación, no se había podido realizar (sin perjuicio de la correspondiente publicación en el BOE/BOE) y así dirigirle al Ministerio Fiscal las diligencias que se produzcan de conformidad con el artículo 5 de la Ley de expropiación forzosa, de 16 de diciembre de 1954.

Lugo, 12 de febrero de 2025.- El director territorial, Gustavo J. Casasola de Cabo.

ANEXO

Nº	POL.	PARC.	REF. CATASTRAL	PARAJE	TITULAR PROPUESTO (% PROPIEDAD)	CULTIVO	DATA ACTAS	HORA
1	163	81	27018A16300081	Monte Muradal	Luz Fernández Álvarez (16,66% de Usufructo) Sara Pérez Díaz (3,34% de Propiedad) José Rodríguez Fernández (2,85% de Propiedad) Herederos de Ovidio García Fernández (20,00% de Propiedad) Raquel Rodríguez Fernández (2,85% de Propiedad) Vidalina Rodríguez Fernández (2,85% de Propiedad) Maria Dolores Rodríguez Fernández (2,85% de Propiedad) Herminia Rodríguez Fernández (2,85% de Propiedad) Maria Pilar Rodríguez Fernández (2,85% de Propiedad) Miguel Vázquez Rodríguez (2,85% de Propiedad) Herederos de Jose Antonio Fernández Fernández (20,00% de Propiedad) Herederos de Jose Antonio Fernández García (20,00% de Propiedad) Visitacion Pérez Fernández (8,33% de Nuda Propiedad) Maria Isabel Pérez Fernández (8,33% de Nuda Propiedad)	Monte bajo Improductivo	24/04/2025	10.00 h
2	222	50	27018A22200050	Nourias	Desconocido (9,09% de Propiedad) Maria Josefa García Rodríguez (9,09% de Propiedad) Herederos de Jose Magide Bolaño (9,09% de Propiedad) Pedro Álvarez Fernández (9,09% de Propiedad) Herederos de Adolfo Álvarez Álvarez (9,09% de Propiedad) Manuel Pérez Pérez (9,09% de Propiedad) Herederos de Julio Gómez Fernández (9,09% de Propiedad) Jose Maria Fernández Álvarez (9,09% de Propiedad) Maria Josefa Álvarez Rodríguez (9,09% de Propiedad) Gustavo Álvarez Monteseirin (9,09% de Propiedad) Julio César López Bancaño (9,09% de Propiedad)	Improductivo Monte bajo		10.30 h

R. 0507

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

Anuncio

CONVENIOS COLECTIVOS

Código número 27000445011982

Visto el texto del Convenio Colectivo Provincial de la Primera Transformación de la Madera de Lugo, firmado el día 17 de enero de 2025, por la representación patronal (Asociación de Empresarios de la Primera Transformación de la Madera de Lugo) y de las centrales sindicales CC.OO. (73,33%), Dónde está.G.T. (26,67%) y C.I.G. como miembros de la comisión negociadora y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 apartados 2 y 3 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por lo que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad ACUERDO:

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

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

Lugo, 20 de febrero de 2025.- La directora territorial, Carmen José López Rodríguez.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE La PRIMERA TRANSFORMACIÓN DE La MADERA DE La PROVINCIA DE LUGO**Artículo Primero.** Ámbito funcional

El presente convenio colectivo de trabajo es de aplicación a todas las empresas dedicadas a las actividades de aserradero de madera, industria de chapa y parqué, así como final de madera (tareas de tala y preparación de la madera antes de la transformación en el aserradero), que se rijan por el IV/IV Convenio Colectivo Estatal de la Madera 2012-2013, con la excepción hecha de aquellas empresas que en el día de la fecha hayan aprobado convenio colectivo propio o estén pendientes de su aprobación.

Dará lugar a la aplicación del presente Convenio el desarrollo por parte de las empresas de cualquier de las actividades referidas en el párrafo anterior, lo eres con independencia de tratarse de la única actividad de la empresa o no; con independencia de tratarse de la actividad principal de la empresa o no (actividad secundaria, accesoria o incluso ocasional); y con independencia de prestarse la actividad como empresa principal o como empresa contratista o subcontratista de otra, pertenezca esta última o no al ámbito de la primera transformación de la madera.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio, en su globalidad, tienen carácter de mínimo obligatorios.

Artículo Segundo. Ámbito personal

Quedan comprendidas en este convenio todas las personas trabajadoras de las empresas incluidos en su ámbito funcional, excepto los menores de 16 años que está prohibida su contratación.

Artículo Tercero. Ámbito temporal

La duración del presente convenio será desde el 1º de enero de 2024 hasta 31 de diciembre del año 2027, entrando en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo, con efectos económicos desde el 1º de enero del 2024, en su caso, cas salvedades que se establecen en el texto del Convenio.

Artículo Cuarto. Ámbito territorial

Las disposiciones del presente convenio son de aplicación a las empresas de Lugo y la su provincia y a su personal trabajador y las empresas que teniendo su domicilio en otra provincia, su personal trabajador preste servicios en esta. Del mismo modo quedan obligadas cuantas empresas puedan constituirse en el futuro en la provincia de Lugo y queden enmarcadas en el ámbito funcional del presente acuerdo.

Artículo Quinto. Denuncia

El convenio se prorrogará por períodos anuales de no denunciarse por cualquier de las partes con una antelación de un mes respecto a fecha de su final.

Artículo Sexto. Comisión paritaria

Las partes firmantes acuerdan crear una Comisión Mixta Paritaria del Convenio como órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vixiancia de su cumplimiento, Comisión que estará compuesta por 6 representantes de la parte empresarial, 3 representantes de la central sindical CCOO, 2 representantes de la central sindical UGT y 1 representante de la central sindical CIG.

La comisión mixta paritaria será el órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vixiancia del cumplimiento del Convenio y, como tal, tendrá las siguientes funciones:

- a) A vixiancia y seguimiento del cumplimiento del Convenio.
- b) La interpretación de la totalidad de los preceptos del Convenio.
- c) La instancia de alguna de las partes, la mediación y/o conciliación en cuantos conflictos de carácter colectivo se susciten en la aplicación del Convenio.
- d) Entender, de manera previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, sobre el plantexamento de conflictos colectivos que surjan por la aplicación e interpretación del Convenio.
- e) La intervención, en los términos que se exponen en el presente artículo, en los supuestos de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.
- f) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente Convenio o se deriven del estipulado en su texto.

Las consultas o peticiones dirigidas a la comisión paritaria se canalizarán al bies de cualquier de las organización integrantes de la misma, debiendo ponerse de acuerdo las partes sobre el lugar, fecha y hora de celebración de la reunión necesaria para atender la consulta o petición y levantar acta del acuerdo o desacuerdo en el plazo máximo de 30 días naturales a contar desde la fecha de la consulta o petición, salvo

que los miembros de la comisión paritaria acuerden por unanimidad la necesidad de contar con un plazo mayor de resolución.

En el caso de no alcanzarse acuerdo en el seno de la comisión paritaria, y de tratarse de un conflicto colectivo, las partes se someterán a las modalidades de resolución de conflictos establecidas en el AGA (Acuerdo Interprofesional Gallego sobre Procedimientos Extrajudiciales para la Solución de Conflictos Colectivos) en los términos contemplados en el mismo.

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

Artículo Séptimo. Compensación y absorción

Las condiciones que se establecen en este convenio, son compensables y absorbibles en cómputo anual, de conformidad con la legislación vigente, respetándose las situaciones personales en igual forma, salvo la antigüedad consolidada de conformidad con el establecido en el artículo décimo séptimo y con los límites establecidos en el artículo decimocuarto.

Artículo Octavo. Jornada de trabajo

La duración de la jornada anual de trabajo efectivo en todos los ámbitos del presente convenio colectivo será de 1.752 horas.

Artículo Noveno. Distribución de la jornada laboral/ Calendario laboral

Las empresas podrán distribuir la jornada de trabajo efectiva establecida en el artículo anterior a lo largo del año con criterios de fijación uniforme o irregular, afectando la uniformidad o irregularidad bien a toda a plantilla o de forma diversa por secciones o departamentos, por períodos estacionales del año en función de las previsiones de las distintas cargas de trabajo y desplazamientos de la demanda. En todo caso la distribución irregular de la jornada respetará los topes mínimos y máximos de distribución previstos en el artículo 47 del Convenio Colectivo Estatal de la Madera. Dicha distribución deberá fijarse en el correspondiente calendario laboral antes de 1 de marzo de cada año y exponer el mismo en el taboero de anuncios de la empresa.

En aquellas empresas en las que a la fecha indicada, 1 de marzo de cada año, no se había procedido a establecer la distribución de la jornada anual de trabajo vigente en la empresa, y para el caso de que había tenido lugar, conforme al horario de trabajo, un exceso sobre la jornada anual de trabajo efectiva, cada persona trabajadora disfrutará, como días inhábiles o no laborables y retribuidos, los días que anualmente y de conformidad con el siguiente acuerdo la Comisión Negociadora o Paritaria del Convenio, incluidos, en el caso de ser laborables, los días 24 y 31 de diciembre:

Año 2025.- Días inhábiles o no laborables retribuidos al 100% del salario real del personal trabajador, señalándose al efecto los siguientes:

- 2 y 3 Enero.
- 3 de Marzo.
- 14, 15 y 16 de Abril.
- 2 de Mayo .
- 24, 26 y 31 de Diciembre.

En el caso de pertenecer a un Ayuntamiento en el que los festivos locales coincidan en sábado, el personal trabajador contará con un día más de festivo de convenio, en aplicación de la jornada de 1.752 horas, siendo señalado el/s día/s de común acuerdo entre empresa y trabajadores.

Cuando un festivo local coincida con un festivo de convenio, este se disfrutará en el día anterior o posterior día laborable.

Desde el año 2025, la Comisión Paritaria señalará días inhábiles o no laborables en número suficiente para que, computada la jornada la razón de 8 horas diarias por el número de días laborables anuales, no tenga lugar exceso de la jornada máxima anual.

Los días señalados se fijarán con independencia de que, por exceso de jornada, el personal trabajador tenga derecho a otros descansos.

En caso de que, por razones organizativas o de necesidad de atención o asistencia al público, el personal trabajador tenga que prestar servicios en las fechas señaladas por la Comisión Paritaria, las empresas tendrán que sustituir el disfrute del descanso en las fechas señaladas por otro tiempo de descanso equivalente de

mutuo acuerdo con la representación legal de los trabajadores, de haberla, o en otro caso con el propio trabajador y dejándose constancia del cambio en el calendario laboral de la empresa. En caso de desacuerdo entre las partes al señalar el tiempo de descanso equivalente, cualquier de ellas podrá someter la controversia a la Comisión Paritaria del Convenio.

Artículo Décimo. Vacaciones anuales

1º.- El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituibles por prestación económica, será de 21 días laborales. Principiarán a disfrutarse siempre en días laborales, preferentemente entre el día 20 de junio y el 30 de septiembre.

2º.- El período de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el la persona trabajadora, que también podrán acordar la división en dos períodos de las vacaciones totales.

A La falta de acuerdo se estará al dispuesto en los convenios colectivos sobre planificaciones anuales de las vacaciones, respetándose, en todo caso los siguientes criterios:

a) El empresario podrá excluir cómo período vacacional, aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa, previa consulta con los representantes legales de los trabajadores/las.

b) Por acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores/las, se podrán fijar los períodos de vacaciones de todo el personal, ya sea en turnos organizados sucesivamente, ya sea con suspensión total de la actividad laboral, sin más excepciones cas tareas de conservación, reparación y semejantes.

c) Cuando exista un régimen de turno de vacaciones, las personas trabajadoras con responsabilidades familiares tendrán preferencia para que sus coincidan con los períodos de vacaciones escolares.

d) Sí existiera desacuerdo entre las partes, la Jurisdicción competente fijará las fechas de disfrute de las vacaciones, siendo su decisión irrecurrible. El procedimiento será sumario y preferente.

y) El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El personal trabajador conocerá las fechas en las que le corresponde disfrutar las vacaciones dos meses antes, al menos, de la fecha de comienzo de las mismas.

La retribución a percibir por vacaciones comprenderá el promedio de la totalidad de las retribuciones salariales percibidas durante el trimestre natural inmediatamente anterior a la fecha de disfrute de las vacaciones, excepto de las horas extraordinarias y gratificaciones extraordinarias.

En el caso de concurrencia de vacaciones e incapacidad temporal, se dicta incapacidad se produjera después de pactada la fecha de inicio para el disfrute individual de las vacaciones y antes de llegar la dicha fecha, el personal trabajador mantendrá el derecho a disfrutar las vacaciones hasta el transcurso del año natural, y se acordará un nuevo período de disfrute después de producida el alta de la incapacidad temporal.

El párrafo anterior no será de aplicación en los supuestos de vacaciones colectivas de todo un centro de trabajo.

Artículo Undécimo. Permisos retribuidos

Sin perjuicio del derecho al disfrute de los permisos retribuidos establecidos tanto en el Estatuto de los Trabajadores como en el Real Decreto -ley 5/2023, de 28 de junio , o Ley de Familias, las personas trabajadoras sujetas al presente Convenio tendrán derecho a las siguientes mejoras en materia de permisos a partir de 1 de Enero de 2.025, de manera que podrán ausentarse del trabajo, previo aviso y justificación, con pleno derecho la remuneración, por los motivos y el tiempo siguiente:

a) Por matrimonio: 21 días naturales.

b) Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, netos, cónyuge, hermanos y suegros: Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.

c) Fallecimiento de nueras, yernos, cuñados y abuelos políticos: Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.

d) Cambio de domicilio habitual: Un día laborable.

e) Deber inexcusable de carácter público y personal: El indispensable o que marque la norma.

f) Traslado (art. 40 Y.T.): Tres días laborables.

g) Matrimonio de hijo, padre o madre: El día natural.

h) Funciones sindicales o de representación de trabajadores: El establecido en la norma.

i) Renovación del DNI: El tiempo indispensable.

j) Recuperación del carné de conducir, con asistencia a los cursos necesarios, cuando su pérdida estuviera motivada por causa estrictamente imputable a la empresa: El tiempo indispensable.

- k) Realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guardia con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesión de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que tengan que tener lugar dentro de la jornada de trabajo: El tiempo indispensable.
- l) Nacimiento de hijos/las prematuros o que, por cualquier causa, tengan que permanecer hospitalizados a continuación del parto: derecho del padre o de la madre a ausentarse del trabajo durante una hora. Tendrán derecho al mismo tiempo a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.
- m) El personal trabajador tendrá derecho hasta diez (10) horas de permiso retribuido al año, para asistir la consulta médica, y con la posterior o anterior, justificación de la consulta. Las horas que por la causa expuesta superen las diez señaladas, serán recuperadas, pactando con la empresa la forma de su recuperación.
- n) Previa a adecuada justificación, el personal trabajador tendrá derecho hasta doce (12) horas de permiso retribuido al año, que serán retribuidas y recuperables cuando tengan que acompañar a un hijo/a menor de diez años, o a un familiar con el que conviva, y que se encuentre impedido para acudir la consulta médica, siempre que no exista otro familiar en convivencia con el menor o con el impedido y que pueda asumir este cometido.

Todas las licencias se disfrutarán en días consecutivos o ininterrumpidos.

El preaviso será siempre obligatorio, salvo supuestos y situaciones excepcionales e imprevisibles que no permitan preavisar de la ausencia, en cuyo caso se acreditará en su momento suficientemente.

A los efectos del disfrute de las licencias recogidas en el presente artículo, se equipará a las parejas de hecho inscritas en el registro correspondiente a los cónyuges, excepto el disfrute de la licencia por matrimonio.

Supuesto especial de licencia no retribuida

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

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

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

Artículo Décimo Segundo. Horas sindicales

Los delegados de personal dispondrán de un crédito mínimo de 16 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones.

Artículo Decimotercero. Salario

Son retribuciones salariales las remuneraciones económicas de las personas trabajadoras en dinero o en especie que reciben por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena.

1°. Conceptos que comprenden las retribuciones salariales:

a) Salario base.

b) Complementos salariales: Penosidad, toxicidad y peligrosidad, antigüedad consolidada, reducción del absentismo, pagas extraordinarias, horas extraordinarias.

2°. Complementos no salariales: Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social, o asimiladas a estas.

Las indemnizaciones, compensaciones o suplidos por gastos que el personal trabajador había tenido que realizar para el desempeño de su actividad laboral, tales como herramientas, ropa de trabajo, gastos de viajes o locomoción, estancia, etc., así como cualquier otra de esta o similar naturaleza u objeto.

Las indemnizaciones por ceses, desplazamientos, traslados, suspensiones o despidos.

El salario base, las pagas extraordinarias y de las vacaciones devengaránse por día natural y el resto de los complementos salariales por día de trabajo efectivo, según los módulos y cuantías recogidas en la tabla anexa.

Se entiende por salario base la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo. La cuantía del salario base será a que se especifica para cada un de los grupos profesionales en las tablas salariales anexas.

Salarios 2024-2027

Los salarios, para el período que va desde 1 de enero de 2024 a 31 de diciembre de 2024 son los que se recogen en el Anexo I del presente Convenio, resultado de aplicar un incremento del 2,00% sobre los salarios revisados del año 2024, publicados en el BOP nº 42, de 20 de febrero de 2024, sin efectos retroactivos.

Los salarios, para el período que va desde 1 de enero de 2025 a 31 de diciembre de 2025 son los que se recogen en el Anexo II/II del presente Convenio, resultado de aplicar un incremento del 2,75% sobre los salarios del año 2024. Dicho incremento tendrá efectos retroactivos desde 1 de enero de 2025.

Los salarios, para el período que va desde 1 de enero de 2026 a 31 de diciembre de 2026 son los que se recogen en el Anexo III/III del presente Convenio, resultado de aplicar un incremento del 3,5% sobre los salarios del año 2025. Dicho incremento tendrá efectos retroactivos desde 1 de enero de 2026.

Los salarios, para el período que va desde 1 de enero de 2027 a 31 de diciembre de 2027 son los que se recogen en el Anexo IV/IV del presente Convenio, resultado de aplicar un incremento del 4% sobre los salarios del año 2026. Dicho incremento tendrá efectos retroactivos desde 1 de enero de 2027.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan expresamente que, en el período comprendido entre 1 de Enero de 2.024 y el 31 de Diciembre del 2.025, no se procederá a la revisión salarial basada en la evolución del IPC (Índice de Precios al Consumo) o cualquier otro indicador de inflación; por lo que las condiciones económicas pactadas en este convenio para el período comprendido entre 1 de Enero de 2.024 y el 31 de Diciembre del 2.025, se consideran completas y definitivas y no estarán sujetas a ajustes con la variación del coste de la vida, independientemente de la magnitud o la evolución de dicho indicador.

Para el caso de que el IPC real estatal del período 2026 resultara superior a la suma del incremento pactado para esta anualidad, se hará una revisión en el exceso de dicho incremento, revisión que tendrá efectos retroactivos, desde 1 de enero de 2026, y sirviendo de base para aplicar el incremento correspondiente al año 2027.

Para el caso de que el IPC real estatal del período 2027 resultara superior a la suma del incremento pactado para esta anualidad, se hará una revisión en el exceso de dicho incremento, revisión que tendrá efectos retroactivos, desde 1 de enero de 2027, y sirviendo de base para aplicar el incremento correspondiente al año 2028.

Sin perjuicio del establecido en los párrafos anteriores, se pacta una prima de convenio de 250€ brutos que afectará a todo el personal que a 31 de diciembre de 2024 tenga una antigüedad en la empresa de por lo menos un año, que preste sus servicios a tiempo completo y que no percibiera en el año 2024 un salario bruto superior, a lo menos, en 250€ en cómputo anual al salario fijado en este Convenio para el año 2024 teniendo en cuenta los conceptos salariales del Convenio, el concepto de cuenta *convenio* o cualquier otro concepto salarial compensable y absorbible.

A los efectos del devengo de la prima de convenio, en ningún caso se computará cómo salario superior percibido por el trabajador en el año 2024 a mayor retribución percibida a medio de cualquier concepto económico, sea cuál sea su denominación, que no tenga la consideración de compensable y absorbible.

En aquellos casos en los que la antigüedad o jornada fueran inferiores a las mencionadas anteriormente, el personal trabajador percibirá su parte proporcional. En aquellos casos en que el personal trabajador percibiera en el año 2024 un salario superior al fijado en este Convenio para el año 2024, sin alcanzar el exceso de los 250€, el trabajador/la percibirá cómo prima de convenio la diferencia hasta alcanzar el diferencial de los 250€.

Esta prima se abonará, junto con el resto de los haber de la nómina, en el plazo máximo de los cuatro meses siguientes a la publicación del Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo.

Esta prima tiene carácter no consolidable, por lo que no formará parte para futuros incrementos/negociaciones, y se abonará una sola vez durante la vigencia de este convenio.

Artículo Decimo Cuarto. Complementos por penosidad, toxicidad o peligrosidad.

1°. Al personal trabajador que tenga que realizar labores que resulten excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos, deberá abonárseles un incremento del 20% sobre su salario base. Si estas funciones se efectuaran durante la mitad de la jornada o en menos tiempo, el incremento será del 15%, aplicado al tiempo realmente trabajado.

2°. Las cantidades iguales o superiores al incremento fijado en este artículo, que estén establecidas o se establezcan por las empresas, serán respetadas siempre que habían sido concedidas por los conceptos de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, en cuyo caso no será exigible el pago de los incrementos fijados en este artículo. Tampoco estarán obligadas a satisfacer los citados incrementos aquellas empresas que los tengan incluidos, en igual o superior cuantía, en el salario de cualificación del puesto de trabajo.

3°. Si por cualquier causa desaparecieran las condiciones de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, dejarán de abonarse los indicados incrementos no teniendo por tanto el carácter consolidable.

La aplicación del presente artículo se llevará a efecto de acuerdo con el previsto en el artículo 56 del IV/IV Convenio Colectivo Estatal de la Madera.

Artículo Decimoquinto. Reducción del absentismo

La reducción del absentismo en el ámbito laboral es un objetivo compartido por las representaciones sindical y empresarial, dado que sus efectos negativos se proyectan sobre las condiciones de trabajo, el clima laboral, la productividad y la salud del personal trabajador.

Con el objeto pues de combatir este fenómeno que lleva consigo una pérdida de productividad e incide negativamente en los costes laborales, perjudicando con eso la competitividad de las empresas y la posibilidad de mejorar los niveles de empleo y rindas del personal trabajador, a partir de 1 de enero de 2024, en los supuestos en los que el índice de absentismo, a título colectivo e individual (acumulativamente), no supere el 3% y el 4% respectivamente, durante el período de enero a diciembre de cada año de vigencia del presente convenio colectivo, el personal trabajador percibirá, en el mes de marzo del año siguiente, y en un único pago, la cantidad bruta de 150 euros.

En las empresas de menos de 30 personas trabajadoras, los índices de absentismo, colectivo e individual (acumulativamente), no deberán superar el 2% y el 3%, respectivamente, para dar derecho al cobramiento de la cantidad mencionada anteriormente.

El dicho imponerte no será consolidable, ni absorbible, ni tampoco compensable.

Para el cómputo del absentismo se tendrán en consideración, exclusivamente, los períodos de IT por enfermedad común o accidente no profesional y las ausencias injustificadas.

El índice de absentismo resultante será notificado periódicamente (al menos trimestralmente) a los representantes legales o sindicales de la empresa y, en su defecto, a la Comisión Paritaria de su ámbito. El incumplimiento de este trámite, no liberará a la empresa del compromiso de abonar la cantidad indicada. En las empresas de menos de 30 personas trabajadoras, de constatarse el dicho incumplimiento y luego de requerimiento de representación de trabajadores/las o de la Comisión Paritaria, el pago se producirá igualmente si en el plazo de 15 días hábiles, desde la recepción del requerimiento, no se produce la dicha justificación.

El sistema recogido en el presente artículo no será acumulable con cualquier otro existente, a nivel de empresa o por convenio, de esta misma naturaleza, respetándose los dichos sistemas, salvo acuerdo con la representación de los trabajadores/las, para su relevo por el presente convenio.

Artículo Decimo Sexto. Gratificaciones extraordinarias

Se consideran gratificaciones extraordinarias los complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes.

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias con la denominación de paga de verano y paga de Navidad, que serán abonadas, respectivamente, antes de 30 de junio y 20 de diciembre, y devengaránse por semestres naturales, y por cada día natural en el que se devengara el salario base.

Devengo y remuneración de pagas:

- Paga de verano, de 1 de enero a 30 de junio.
- Paga de Navidad, de 1 de julio a 31 de diciembre.

El importe de cada una de estas pagas, se establece en treinta días del salario recogido en las tablas salariales anexas para cada un de los grupos profesionales, mas antigüedad.

Artículo Décimo Séptimo. Complemento de antigüedad

A partir de 30 de septiembre de 1996 no se devengan por este concepto nuevos derechos quedando, por lo tanto, suprimido.

No obstante el personal trabajador que hubiera generado antes de 30 de septiembre de 1996 nuevos derechos y cuantías en concepto de antigüedad, mantendrán la cantidad consolidada la dicha fecha. La cuantía mencionada figurará en la nómina de cada persona trabajadora como complemento personal bajo el concepto de "antigüedad consolidada" no siendo tal cuantía absorbible ni compensable.

A tales efectos se indica a continuación el importe del quinquenio consolidado para cada una de las categorías profesionales vigentes a la fecha de consolidación de la antigüedad:

CATEGORÍAS PROFESIONALES	QUINQUENIO CONSOLID.
Encargado, Jefe de oficina	342,85
Oficial 1ª, Vigilante, serrador	335,71
Medidor, conductor, afilador, oficial 2ª, serrador de sierra circular	330,82
Ayudante	321,04
Peón especialista	319,98
Peón vigilante	318,26
Aprendiz/Trabajador formación	254,93

Artículo Decimoctavo. Horas extra/extras

La realización de horas extraordinarias solo será admisible en los siguientes supuestos:

- Horas extraordinarias necesarias para reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, y en el supuesto de riesgo de pérdidas de materia prima.
- Horas extraordinarias necesarias para períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos y otras circunstancias de carácter técnico propias de la actividad, siempre y cuando no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación de personal. En este supuesto se considerarán cómo horas extraordinarias estructurales.

La dirección de la empresa informará periódicamente a los representantes de los trabajadores/las sobre las horas extraordinarias realizadas.

Se establece que el precio de las horas extra/extras, para el caso de su pago, resultará incrementado en el 50% del precio de la hora común.

Artículo Decimonoveno. Dietas

Toda persona trabajadora con pleno derecho a dietas percibirá, las cuantías que se indican a continuación o bien gastos a justificar, la elección de la empresa.

Media dieta: A partir de la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo la cuantía de la media dieta será de 15,00 euros (QUINCE EUROS) para los años 2.025 y 2.026 y 16,00 euros (DEZASÉIS EUROS) para el año 2.027.

Ayuda de costes Completa: A partir de la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo la cuantía de la dieta completa será de 60,00 euros (SESENTA EUROS).

Artículo Vigésimo. Jubilación

Las personas trabajadoras comprendidas en el presente convenio que se jubilen con una antigüedad de 5 años en la empresa tendrán derecho a 30 días de vacaciones retribuidas y en caso de que jubilen con más de 10 años de antigüedad en la empresa tendrán derecho a 60 días de vacaciones retribuidas.

Artículo Vigésimo Primero. Seguridad e higiene

1º.- La persona trabajadora, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene.

2º.- La persona trabajadora estará obligada a cumplir y utilizar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene.

3º.- En la inspección y control de las referidas medidas, que sean de cumplimiento obligado por el empresario, la persona trabajadora tendrá derecho a participar por medio de sus representantes legales en el centro de trabajo, si no se cuenta con órganos o centros especializados competentes en la materia, de acuerdo con la legislación vigente.

4º.- El empresario está obligado a facilitar una formación práctica idónea en materia de seguridad e higiene al personal trabajador que contrate, o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para la propia persona trabajadora o para los compañeros/las o terceros, bien sea por servicios propios o con la intervención de los servicios oficiales correspondientes. La persona trabajadora está obligada a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas cuando se celebren

dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, pero con descuento en aquellas del tiempo empleado en las mismas.

5°.- Los órganos internos de la empresa, competentes en materia de seguridad e higiene y, en su defecto, los representantes legales de los trabajadores/las en el centro de trabajo, que constaten un riesgo grave de accidente por la inobservancia de la legislación aplicable a la materia, requerirán al empresario por escrito para que adopte las medidas oportunas que hagan desaparecer el estado de riesgo; si la petición no fuera atendida en el plazo de cuatro días, se dirigirán a la Autoridad competente; esta si constatará la veracidad de las circunstancias alegadas, mediante resolución fundada requerirá al empresario para que adopte las medidas de seguridad apropiadas o suspenda las actividades en la zona o local de trabajo.

También podrá ordenar, con los informes técnicos precisos, la paralización inmediata de la actividad si estimara un riesgo grave e inminente de accidente.

Si el riesgo de accidente fuera inminente, la paralización de las actividades podrá ser acordada por decisión de los órganos competentes de la empresa en materia de seguridad o por el setenta y cinco por ciento de los representantes de los trabajadores/las en empresas con procesos discontinuos, y de la totalidad de los mismos en aquellas en las que el proceso sea continuo; tal acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y la Autoridad Laboral, a que en 24 horas anulará o ratificará la paralización acordada.

Artículo Vigésimo Segundo. Ropa de trabajo

La empresa con carácter general facilitará al personal trabajador dos fundas al año, una cada seis meses; no obstante el anterior, en el caso de deterioro de la funda que imposibilite su uso durante el semestre de que se trate, la empresa repondrá la misma al personal trabajador afectado.

La empresa se compromete a proporcionar al personal ropa de trabajo idónea para la temporada de invierno, siempre que sea solicitada expresamente por la persona trabajadora.

El suministro de ropa de trabajo estará condicionado al compromiso del personal trabajador de devolver la dicha ropa para su reposición. En caso de que el personal trabajador extinga su relación con la empresa tendrá que devolver la ropa de trabajo en las condiciones de uso habitual. No caso de que la empresa detecte actos de mala fe en la ropa suministrada por su parte, podrá exigir el reembolso de su coste.

La ropa de trabajo suministrada por la empresa, tiene un carácter exclusivamente laboral y deberá emplearse únicamente en el desempeño de las funciones asignadas dentro de las instalaciones de la empresa o en los lugares donde se desarrollen las actividades laborales relacionadas con la misma, por lo que queda expresamente prohibido el uso de la ropa de trabajo fuera del ámbito laboral.

La empresa facilitará al personal trabajador todos aquellos artículos de seguridad que especifique la legislación vigente, especialmente al personal desplazado en el monte que realice funciones de poda o tronzo se le entregarán botas idóneas así como cualquier otro equipo de protección individual que resulte necesario conforme a la evaluación de riesgos laborales, deber que, en el caso de incumplimiento, dará lugar a las sanciones previstas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Del mismo modo, los trabajadores/las afectados por la aplicación del Convenio vendrán obligados al empleo de los equipos de protección individual proporcionados por las empresas, lo es de conformidad con el establecido en el artículo 29 de la Ley 31/1995, deber que, en el caso de incumplimiento, supondrá la comisión de las infracciones previstas en la normativa laboral de aplicación.

Artículo Vigésimotercero. Reconocimientos médicos

Siempre que las mutuas patronales o laborales que cubran los riesgos de accidente de trabajo en cada empresa, deseen realizar reconocimientos médicos sobre posibles enfermedades profesionales, así como cuando el Gabinete de Seguridad e Higiene de Lugo proponga reconocimientos en el sector, las empresas estarán obligadas a facilitar el tiempo necesario para realizar estos servicios médicos, previa a correspondiente citación por escrito en la que deberá figurar día, hora y lugar de reconocimiento.

Cuando los resultados del reconocimiento médico rutinario hagan ver la necesidad de una atención más especializada en materia de salud laboral, se acudirá al Gabinete de Seguridad e Higiene de Lugo.

Artículo Vigésimo Cuarto. Póliza de seguros

Las empresas afectadas por el presente convenio, estarán obligadas a concertar, con primas íntegras a su cargo, una póliza a fe que cubra en el caso de accidente de trabajo, así declarado por la Seguridad Social, los riesgos de fallecimiento e invalidez permanente en los grados de total, absoluta y gran invalidez. Las cuantías de la citada póliza serán de 30.000 euros (TREINTA MIL EUROS) en el caso de fallecimiento y 35.000 euros (TREINTA Y CINCO MIL EUROS) en el caso de invalidez permanente en cualquier de sus tres grados.

A partir de la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo, y cuando tenga lugar para cada empresa la primera renovación de la póliza prevista en el presente artículo, la cuantía cubierta pasará a ser de 35.000 euros (TREINTA Y CINCO MIL EUROS) en el caso de fallecimiento y 40.000 euros (CUARENTA MIL EUROS) en el caso de invalidez permanente en cualquier de sus tres grados.

Asimismo se extenderá la cobertura en el caso de muerte natural por contingencia común, con la cantidad de 10.000 euros (DIEZ MIL EUROS). A partir de la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo, y cuando tenga lugar para cada empresa la primera renovación de la póliza prevista en este párrafo, la cuantía cubierta pasará a ser de 15.000 euros (QUINCE MIL EUROS).

Esta compensación es compatible con la pensión o indemnización que pueda percibir la persona trabajadora de la Seguridad Social, Mutualidad o Montepío.

No obstante, la indemnización que se perciba con cargo al seguro aquí establecido, se considerará cómo entrega la cuenta de la indemnización que, en su caso, habían podido declarar con cargo a la empresa, los Tribunales de Justicia, compensándose hasta donde aquella alcance.

Artículo Vigésimo Quinto. Vinculación la totalidad

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

Artículo Vigésimo Sexto. Forma del contrato

La admisión de personas trabajadoras en la empresa, a partir de la entrada en vigor del presente convenio, se realizará a través del contrato escrito.

Asimismo, se formalizarán por escrito las comunicaciones de prolongación o ampliación de estos y el preaviso de su finalización, referidos a los contratos temporales.

El contrato de trabajo deberá formalizarse antes de comenzar la prestación de servicios. En el contrato escrito constarán: las condiciones que se pacten, el grupo profesional en que queda encuadrado la persona trabajadora y los demás requisitos formales legalmente exigidos. Una vez inscrito el contrato en la oficina pública, se entregará copia a la persona trabajadora.

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquier de las modalidades reguladas en el Estatuto de los Trabajadores, disposiciones de desarrollo y en el presente convenio.

Las empresas estarán obligadas a solicitar de los organismos públicos de empleo las personas trabajadoras que necesiten, cuando así exija la legislación vigente, mediante oferta de empleo.

Las empresas, previamente al ingreso, podrán realizar a los interesados/las las pruebas de selección (teóricas, prácticas, médicas y/o psicotécnicas) que consideren necesarias para comprobar si su grado de aptitud y su preparación son adecuadas al grupo profesional y puesto de trabajo que vayan a desempeñar.

Artículo Vigésimo Séptimo. Período de prueba

Podrá concertarse, por escrito, un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder de:

- a) Grupo 1 y 2: Seis meses.
- b) Grupos 3 y 4: Dos meses.
- c) Grupo 5: Un mes.
- d) Grupo 6 y 7: Quince días hábiles.

Las personas trabajadoras que en un período de dos años formalicen varios contratos de trabajo, de carácter temporal, cualquier que sea su modalidad, para el mismo grupo profesional y puesto de trabajo, y para la misma empresa, o grupo de empresas estarán exentos del período de prueba.

En el supuesto de contrataciones de duración igual o inferior a tres meses, el período de prueba no podrá exceder nunca del 50% de la duración pactada.

Artículo Vigésimo Octavo. Modalidades de contratación

Las diferentes modalidades de contratación se regirán, en el ámbito de aplicación del presente Convenio, por el dispuesto en el IV/IV Convenio Estatal de la Madera o texto que lo sustituya, así como en la normativa laboral vigente.

28.1. Contratos eventuales por circunstancias de la producción.

1.º La duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrá ser de hasta doce meses en un período de dieciocho meses.

2.º Los contratos de duración inferior a la máxima establecida en el párrafo anterior podrán prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración del total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

3.º Los contratos celebrados con anterioridad a la publicación del presente Convenio podrán prorrogarse con los límites anteriores y con las condiciones del presente artículo.

4.º A La terminación del contrato, si este hubiera sido de duración igual o inferior a cuatro meses, la empresa se verá obligada a satisfacer a la persona trabajadora una indemnización de quince días de salario por año de servicio. Se la duración hubiera sido superior a cuatro meses, la empresa se verá obligada a satisfacer a la persona trabajadora una indemnización de 20 días por año de servicio. Estas indemnizaciones surtirán efectos desde el primero día.

5.º Los contratos que se celebren bajo esta modalidad contendrán una referencia expresa al presente artículo.

Artículo Vigésimo Noveno. Empresas de Trabajo Temporal (ETTs)

Las empresas afectadas por este Convenio cuando contraten los servicios de empresas de trabajo temporal, u otro tipo de empresas que empleen la modalidad contractual de puesta a disposición, garantizarán que las personas trabajadoras puestas a su disposición tengan los mismos derechos laborales y retributivos que les corresponden a sus personas trabajadoras en aplicación del presente Convenio. Este deber constará expresamente en los correspondientes contratos de trabajo.

Artículo Trigésimo. Incapacidad temporal

Las empresas complementarán hasta el 100% del salario pactado en el convenio, las prestaciones de los trabajadores/las que se habían encontrado en la situación de incapacidad laboral, derivada de accidente de trabajo acaecido dentro de la jornada laboral.

Igualmente, se complementará el 85% del salario total recogido en la tabla salarial, desde el día 60 de vigencia de la situación de IT derivada de contingencias comunes, hasta su finalización.

Artículo Trigésimo Primero. Delegado sindical

1. En las empresas cuyo plantel supere las 100 personas trabajadoras, y en concepto de mejora del dispuesto en el artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, los sindicatos con presencia en los órganos de representación unitaria, podrán nombrar un delegado/a sindical, con los derechos y deberes que se deriven del dicho artículo.

Se respetarán, en todo caso, aquellas condiciones más favorables establecidas con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio en los ámbitos inferiores.

La representación del sindicato en la empresa la ejercerá un delegado/a, en los términos previstos en la Ley Orgánica 11/1985, de Libertad Sindical. El sindicato que alegue poseer derecho a estar representado mediante titularidad personal en cualquier empresa, deberá acreditarlo ante esta en forma fidedigna, reconociendo esta, en seguida, al citado delegado su condición de representante del sindicato a todos los efectos.

Los delegados/las sindicales tendrán las competencias, garantías y funciones reconocidas en las leyes o normas que las desarrollen.

2. El delegado/a sindical deberá ser la persona trabajadora que se designará de acuerdo con los estatutos del sindicato o central a quién representa, tendrán reconocidas las siguientes funciones:

Recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

Representar y defender los intereses del sindicato a quién representa y de sus afiliados/las en el centro de trabajo, y servir de instrumento de comunicación entre el sindicato o central sindical y la Dirección de la empresa.

Asistir a las reuniones del Comité de Empresa del centro de trabajo y Comité de seguridad e higiene en el trabajo con voz y sin voto.

Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité de Empresa representándose las mismas garantías reconocidas por la Ley y el presente convenio a los miembros del Comité de Empresa, y estando obligado a guardar sigilo profesional en todas aquellas materias en las que legalmente proceda.

Será informado y oído por la Dirección de la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten, en general, a las personas trabajadoras de su centro de trabajo, y particularmente a los afiliados/las a su sindicato que trabajen en el dicho centro.

El delegado/a sindical ceñirá sus tareas a la realización de las funciones sindicales que le son propias, ajustando, en cualquier caso, su conducta a la normativa legal vigente.

3. Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos tendrán derecho a la utilización de un local idóneo, en el que puedan desarrollar sus actividades, en aquellos centros de trabajo que se establezcan en los convenios de ámbito inferior.

Participación en las negociaciones de los convenios colectivos:

A los delegados/las sindicales que participen en las Comisiones Negociadoras de convenios colectivos, manteniendo su vinculación como personas trabajadoras en activo de alguna empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por estas con el fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada directamente por el convenio colectivo de que se trate.

Reunirse, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa, con las personas trabajadoras de esta afiliadas a su sindicato.

Insertar comunicados en los tableros de anuncios, previstos para tal efecto, que pudieran interesar a los afiliados/las al sindicato y a las personas trabajadoras del centro.

Los delegados/las sindicales, siempre que no formen parte del Comité de Empresa, dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas, en iguales términos y contenido que los considerados en este convenio.

Artículo Trigésimo Segundo. Cuidado de hijo/a

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de 12 meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica y del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, teniendo derecho ambos progenitores a la percepción de la correspondiente prestación económica al cargo de la Seguridad Social consistente en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora.

Para ambos progenitores, padre y madre, de las 16 semanas de suspensión, serán obligatorias las 6 semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa. Una vez transcurridas las 6 primeras semanas, la suspensión del contrato podrá distribuirse a voluntad de cada uno de los progenitores, en períodos semanas a disfrutar de manera acumulada o interrumpido y ejercitarse desde el final de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o hija cumpla 12 meses. La madre biológica podrá no obstante anticipar el ejercicio de la suspensión hasta 4 semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período habrá de comunicarse a la empresa con una antelación mínima de 15 días. Igualmente transcurridas las 6 primeras semanas inmediatamente posteriores al parto, la suspensión podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.

El derecho recogido en este artículo es individual de la persona trabajadora, sin que pueda transferir su ejercicio al otro progenitor.

En los casos de parto prematuro y en aquellos casos en los que, por otras causas, el neonato tenga que permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha de alta hospitalaria, excluyéndose de dicho cómputo las 6 semanas posteriores al parto de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos casos en los que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto por período superior a 7 días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como lo nacido esté hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales, en los términos en los que se desarrolle reglamentariamente.

En el caso de fallecimiento del hijo o hija, el período de suspensión no se reducirá, salvo que, finalizadas las 6 semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

En los supuestos de adopción, guardia con fines de adopción y de acogimiento, la suspensión tendrá igualmente una duración de 16 semanas para cada adoptante, guardador o acogedor, debiendo disfrutarse 6 semanas a jornada completa de manera ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial de la adopción o de la decisión administrativa de la guardia o acogimiento y las 10 semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanas, de manera acumulada o interrumpido, dentro de los 12 meses siguientes a la resolución judicial o administrativa, comunicando el período o períodos de disfrute a la empresa con una antelación mínima de 15 días. A mayores, la suspensión de estas 10 semanas restantes podrá ejercitarse en régimen de jornada completa o parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.

En los supuestos de adopción internacional, se los progenitores tienen que hacer un desplazamiento previo al país de origen del adoptado, el período de suspensión podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual para la persona trabajadora, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador o acogedor.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, guardia con fines de adopción o acogimiento, la suspensión tendrá una duración adicional de 2 semanas, una para cada uno de los progenitores, ampliación que procederá igualmente en el caso de nacimiento, adopción, guardia con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

En el no previsto en este artículo, se estará al dispuesto en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores y normativa que lo desarrolle.

Artículo Trigésimo Tercero. Igualdad

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

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

Conforme al indicado, los derechos y deberes establecidos en la legislación laboral y en este Convenio afectarán por igual a hombres y mujeres y las empresas vendrán obligadas a pagar por trabajo de igual valor los mismos salarios y complemento sin discriminación de sexo.

En las empresas que legalmente estén obligadas a eslabón, las medidas de igualdad habrán de dirigirse a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad en los términos regulados en la Disposición Adicional Primera del IV/IV Convenio Colectivo Estatal del sector de la madera.

Las empresas reconocerán y respetarán la diversidad en el ámbito laboral, comprometiéndose a fomentar un clima de inclusión donde todas las personas trabajadoras puedan desarrollarse plenamente, sin sufrir discriminación ni exclusión por razones relacionadas con la su condición o identidad LGTBI.

Quieta expresamente prohibida cualquier forma de discriminación, acoso laboral, verbal, físico o psicológico, incluido el motivado por la orientación sexual, identidad o expresión de género de las personas trabajadoras. Las empresas solerán medidas inmediatas ante cualquier situación de este tipo, aplicando el protocolo contra lo acoso y/u otras acciones correctivas necesarias.

Artículo Trigésimo Cuarto. Descanso en jornadas continuas

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 34.4 del Estatuto de los Trabajadores, en los casos en que la jornada de trabajo sea continua y tenga una duración superior a seis horas, se establece un período de descanso de quince minutos.

Este tiempo de descanso tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Artículo Trigésimo Quinto. Excedencias

1. Excedencias voluntarias: el personal trabajador tendrá derecho a solicitar una excedencia voluntaria de acuerdo con el establecido en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. La duración mínima de esta excedencia será de 4 meses y la máxima de 5 años. La solicitud deberá presentarse por escrito con una antelación mínima de 30 días naturales, excepto en los supuestos excepcionales debidamente justificados. Este derecho solo podrá ser ejercido otra vez por la persona trabajadora se habían transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

2. Excedencias por otras causas: también se podrán conceder excedencias por motivos específicos (cuidado de menores, familiares u otros previstos legalmente) en las condiciones establecidas en la normativa laboral y en el presente convenio colectivo.

3. Prohibición de competencia durante la excedencia: durante el período de excedencia, el trabajador se compromete expresamente a no realizar actividades que impliquen competencia desleal con la empresa, ni directa ni indirectamente. En concreto se prohíbe tanto trabajar por cuenta ajena o propia en empresas que operen en el mismo sector de actividad que la empresa, como participar, como socio, administrador o colaborador, en proyectos o negocios que representen una competencia directa con la empresa.

El incumplimiento de esta prohibición podrá dar lugar a la extinción de la relación laboral, sin perjuicio de las acciones legales que la empresa pueda ejercitar para reclamar los daños y pérdidas derivadas de la actividad de competencia desleal.

4. Reincorporación: el personal trabajador tendrá derecho a solicitar la reincorporación a la empresa dentro del plazo establecido en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, con respecto a las condiciones y plazos recogidos en el presente convenio. En el caso de las excedencias voluntarias y por cuidado de hijos y familiares, el personal trabajador deberá solicitar su reincorporación con una antelación mínima de 30 días antes de la finalización del período de excedencia.

La falta de solicitud en el plazo establecido se entenderá cómo un desistimiento voluntario de la persona trabajadora, extinguiéndose definitivamente la relación laboral sin derecho a la indemnización.

Artículo Trigésimo Sexto. Normas Supletorias

En el no recogido en el presente convenio, serán de aplicación las normas generales legales, y en especial el IV/IV Convenio Colectivo Estatal de la Madera.

Disposiciones Adicionales

Disposición Adicional Primera

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

Disposición Adicional Segunda

Habida cuenta de la legislación supletoria establecida en el Artículo Trigésimo Sexto del presente Convenio, este se regirá, en materias tales cómo la clasificación profesional y la igualdad, por las regulaciones establecidas al efecto en el IV/IV Convenio Colectivo Estatal de la Madera.

Anexo I.- Tabla salarial 2024

Convenio Colectivo Provincial de la Primera Transformación de la Madera de la Provincia de Lugo

Efectos desde el 01/01/2024

	Salario base día	Anual
Grupo III/III		
Encargado General	50,02	21.258,50
Grupo IV/IV		
Encargado	46,45	19.741,25
Grupo V/V		
Afilador de 1ª	42,88	18.224,00
Aserrador de 1ª		
Conductor		
Delineante de 2ª		
Oficial administrativo		
Profesional de oficio de 1ª		
Profesional de oficio de 2ª		
Oficial de mantenimiento.		
Grupo VI/VI		
Afilador de 2ª	39,32	16.711,00
Apilador		

Aserrador de 2ª		
Auxiliar administrativo		
Ayudante		
Ayudante de aserrador		
Canteador		
Capataz de especialistas		
Conductor de 2ª		
Mecánico de 2ª		
Motoserrista		
Especialista		
Vendedor		
Medidor		

Grupo VII/VII

Canteador		
Apilador		
Aserrador de sierra.		
Cablista	38,56	16.388,00
Ordeanza		
Chico		
Personal de limpieza.		

Anexo II/II.- Tabla salarial 2025**Convenio Colectivo Provincial de la Primera Transformación de la Madera de la Provincia de Lugo**

Efectos desde el 01/01/2025

	Salario base día	Anual
Grupo III/III		
Encargado General	51,40	21.845,00

Grupo IV/IV

Encargado	47,73	20.285,25
-----------	-------	-----------

Grupo V/V

Afilador de 1ª		
Aserrador de 1ª		
Conductor	44,06	18.725,50
Delineante de 2ª		
Oficial administrativo		

Profesional de oficio de 1ª		
Profesional de oficio de 2ª		
Oficial de mantenimiento.		

Grupo VI/VI

Afilador de 2ª		
Apilador		
Aserrador de 2ª		
Auxiliar administrativo		
Ayudante		
Ayudante de aserrador		
Canteador		
Capataz de especialistas	40,40	17.170,00
Conductor de 2ª		
Mecánico de 2ª		
Motoserrista		
Especialista		
Vendedor		
Medidor		

Grupo VII/VII

Canteador		
Apilador		
Aserrador de sierra.		
Cablista	39,62	16.838,50
Ordeanza		
Chico		
Personal de limpieza.		

Anexo III/III- Tabla salarial 2026**Convenio Colectivo Provincial de la Primera Transformación de la Madera de la Provincia de Lugo**

Efectos desde el 01/01/2026

	Salario base día	Anual
Grupo III/III		
Encargado General	53,20	22.610,00

Grupo IV/IV

Encargado	49,40	20.995,00
-----------	-------	-----------

Grupo V/V

Afilador de 1 ^a		
Aserrador de 1 ^a		
Conductor		
Delineante de 2 ^a	45,60	19.380,00
Oficial administrativo		
Profesional de oficio de 1 ^a		
Profesional de oficio de 2 ^a		
Oficial de mantenimiento.		

Grupo VI/VI

Afilador de 2 ^a		
Apilador		
Aserrador de 2 ^a		
Auxiliar administrativo		
Ayudante		
Ayudante de aserrador		
Canteador	41,82	17.773,50
Capataz de especialistas		
Conductor de 2 ^a		
Mecánico de 2 ^a		
Motoserrista		
Especialista		
Vendedor		
Medidor		

Grupo VII/VII

Canteador		
Apilador		
Aserrador de sierra.		
Cablista	41,00	17.425,00
Ordeanza		
Chico		
Personal de limpieza.		

CONSORCIO PROVINCIAL DE LUGO PARA LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO CONTRA INCENDIOS Y SALVAMENTO

Anuncio

CORRECCIÓN ERRORES

BASES PARA La SELECCIÓN DE PERSONAL FUNCIONARIO INTERINO PARA OCUPAR POR CONCURSO-OPOSICIÓN UNA PLAZA/PUESTO/EMPLEO DE ADMINISTRATIVO DE GESTIÓN DE NÓMINAS Y SEGUROS SOCIALES PARA PRESTAR SERVICIOS TEMPORALES EN EL CONSORCIO PROVINCIAL DE LUGO PARA La PRESTACIÓN DEL SERVICIO CONTRA INCENDIOS Y SALVAMENTO, VINCULADOS AL PROGRAMA DE REORGANIZACIÓN PARA La ACTUALIZACIÓN, APOYO Y REFUERZO AL PERSONAL DEL CONSORCIO DE INCENDIOS DE LUGO.

Con fecha 26 de octubre de 2024, se da publicidad en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo núm. 248, a las bases que regirán la convocatoria del proceso selectivo para la selección de personal funcionario interino para ocupar por concurso-oposición una plaza/puesto/empleo de Administrativo de gestión de nóminas y seguros sociales para prestar servicios temporales en el Consorcio Provincial de Lugo para la Prestación del Servicio contra Incendios y Salvamento, vinculados al programa de reorganización para la actualización, apoyo y refuerzo al personal del Consorcio de Incendios de Lugo.

En cumplimiento de la Resolución de la Presidencia del Consorcio de fecha 24 de febrero de 2025, advertido error en la Base 14ª del procedimiento selectivo de referencia, procediera a rectificar el error material detectado relativo a la duración del nombramiento temporal y proceder a la corrección de las bases de convocatoria en los siguientes términos:

Donde dice:

“Base decimocuarta. Adquisición de la condición de funcionario interino.

El nombramiento que se efectúe tendrá carácter temporal, extinguiéndose, en todo caso, la relación de servicios por el transcurso del periodo de seis meses.”

Debe decir:

“Base decimocuarta. Adquisición de la condición de funcionario interino.

El nombramiento que se efectúe tendrá carácter temporal, extinguiéndose, en todo caso, la relación de servicios por el transcurso del periodo de tres años, ampliable asta doce meses más por las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de el Estatuto Básico de el Empleado Público.”

Lugo, 24 de febrero de 2025.- El Secretario-Interventor del Consorcio, José Antonio Mourelle Cillero.

R. 0508

Anuncio

CORRECCIÓN ERRORES

BASES PARA La SELECCIÓN DE PERSONAL FUNCIONARIO INTERINO PARA OCUPAR POR CONCURSO-OPOSICIÓN UNA PLAZA/PUESTO/EMPLEO DE TÉCNICO A2 PARA PRESTAR SERVICIOS TEMPORALES EN EL CONSORCIO PROVINCIAL DE LUGO PARA La PRESTACIÓN DEL SERVICIO CONTRA INCENDIOS Y SALVAMENTO, VINCULADOS AL PROGRAMA DE REORGANIZACIÓN PARA La ACTUALIZACIÓN, APOYO Y REFUERZO AL PERSONAL DEL CONSORCIO DE INCENDIOS DE LUGO.

Con fecha 26 de octubre de 2024, se da publicidad en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo núm. 248, a las bases que regirán la convocatoria del proceso selectivo para la selección de personal funcionario interino para ocupar por concurso-oposición una plaza/puesto/empleo de Técnico A2 para prestar servicios temporales en el Consorcio Provincial de Lugo para la Prestación del Servicio contra Incendios y Salvamento, vinculados al programa de reorganización para la actualización, apoyo y refuerzo al personal del Consorcio de Incendios de Lugo.

En cumplimiento de la Resolución de la Presidencia del Consorcio de fecha 24 de febrero de 2025, advertido error en la Base 14ª del procedimiento selectivo de referencia, procediera a rectificar el error material detectado relativo a la duración del nombramiento temporal y proceder a la corrección de las bases de convocatoria en los siguientes términos:

Donde dice:

“Base decimocuarta. Adquisición de la condición de funcionario interino.

El nombramiento que se efectúe tendrá carácter temporal, extinguiéndose, en todo caso, la relación de servicios por el transcurso del período de seis meses. ”

Debe decir:

“Base decimocuarta. Adquisición de la condición de funcionario interino.

El nombramiento que se efectúe tendrá carácter temporal, extinguiéndose, en todo caso, la relación de servicios por el transcurso del período de tres corderos, ampliable asta doce meses más por las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre , por él que se aprueba él texto refundido de lana Ley de él Estatuto Básico de él Empleado Público.”

Lugo, 24 de febrero de 2025.- El Secretario-Interventor del Consorcio, José Antonio Mourelle Cillero.

R.0509

AYUNTAMIENTOS

LUGO

Anuncio

Ilmo. Sr. don Ángel Pablo Permuy Villanueva, Teniente de alcaldesa delegado del área de Gestión integral de Recursos Internos del Excmo. Ayuntamiento de Lugo.

Instruído expediente en relación a la lista provisional de admitidos/las y excluidos /las en el concurso para la provisión del puesto de Jefe/a de Contatación en el Excmo. Ayuntamiento de Lugo, y teniendo en cuenta los siguientes:

ANTECEDENTES DE HECHO:

- La Xunta de Gobierno Local del Excmo. Ayuntamiento de Lugo en sesión común celebrada el 2 de octubre de 2024, adoptó, entre otros, el acuerdo 9/432 BASES QUE REGIRÁN EL CONCURSO PARA La PROVISIÓN DEL PUESTO DE JEFE/A DEL SERVICIO DE CONTRATACIÓN EN EL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LUGO.
- Por el Decreto Nº: 9250/2024 del 10/10/2024 se resolvió convocar el concurso para la provisión del puesto de Jefe /a de el Servicio de Contratación en el Excmo. Ayuntamiento de Lugo.
- Dicho Decreto fue publicado en el BOP de Lugo número 239, de 160 de octubre de 2024.
- Fue publicado extracto de dicha convocatoria en el «Diario Oficial de la Galicia» número 236, de 9 de diciembre de 2024.
- El anuncio para proveer a plazas objeto de esta convocatoria fue publicado en el “Boletín Oficial del Estado” núm. 305, de 19 de diciembre de 2024.
- De fecha 14 de enero de 2025 finalizó el plazo de presentación de solicitudes.
- Informe propuesta de la Jefa de Sección de Organización de Recursos Humanos de fecha 20 de Febrero de 2025.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS:

El Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre por lo que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público establece en su artículo 78 que:

“1. Las Administraciones Públicas proveerán los puestos de trabajo mediante procedimientos basados en los principios de igualdad , mérito, capacidad y publicidad .

2.La provisión de puestos de trabajo en cada Administración Pública llevará a cabo por los procedimientos de concurso y de libre designación con convocatoria pública.”

En el mismo sentido, la Ley 2/2015, de 29 de abril, de empleo público de Galicia establece en su artículo 88.1 que *“Los puestos de trabajo reservados al personal funcionario de carrera se proveerán de forma común por el procedimiento de concurso, común o específico, o de libre designación con convocatoria pública, de acuerdo con el que figure en la relación de puestos de trabajo y con respecto a los principios de igualdad , mérito, capacidad y publicidad .”*

En la provisión de puestos de trabajo se prevé el concurso como sistema normal de provisión, en el que se tendrán únicamente en cuenta los méritos exigidos en la correspondiente convocatoria, entre los que figurarán los idóneos a las características de cada puesto de trabajo, así como la posesión de un determinado

grado personal, la valoración del trabajo desarrollado, los cursos de formación y perfeccionamiento superados y la antigüedad.

Teniendo en cuenta el anteriormente expuesto, según las atribuciones delegadas por decreto nº 464/2024 del 19/01/2024 dictado por la Excm. Sra. Alcaldesa Presidenta del Excmo. Ayuntamiento de Lugo, modificado por el Decreto 4036/2024 del 30/04/24 y, a las atribuciones delegadas por acuerdo 40/607 de la XGL en sesión celebrada el 26 de julio de 2023, modificado por el acuerdo 1/284, de 19 de junio de 2024, se proponen al Teniente de Alcaldesa delegado del área de Gestión integral de Recursos internos, la adopción de la siguiente **RESOLUCIÓN**:

Primero.- Aprobar la lista provisional de admitidos/las y excluidos/las (con indicación del motivo de exclusión) en el concurso para la provisión del puesto de JEFE/A DEL SERVICIO DE CONTRATACIÓN EN EL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LUGO, que a continuación se indica:

ADMITIDOS/AS:

Apellidos y Nombre.	DNI
FLORES PARDO, MARIA CARMEN	***5805**
MASEDA GOLPEO, ALEJANDRO	***6137**
MENDEZ LEIVA, JUAN ESTEBAN	***4302**
PEDROUZO DEVESA, PEDRO FELIPE	***2352**

EXCLUIDOS/AS:

Apellidos y Nombre.	DNI	Motivo de Exclusión
GIL CALLE, FERNANDO	***9868**	(1)

(1): No ser funcionario de carrera de cualquier Administración pública con plaza en propiedad o funcionarios/las de carrera de todas las administraciones públicas, perteneciente a la escala, subescala y grupo establecida en el anexo I con una **antigüedad mínima de tres años** como personal funcionario de carrera.

Segundo.- Se proceda a su publicación en la forma legalmente establecida, señalando un plazo de diez días hábiles para enmiendas (de acuerdo con el artículo 68 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas), contados a partir del siguiente a la publicación de este Decreto en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo.

Lugo, 20 de febrero de 2025.- El Teniente de alcaldesa delegado del área de Gestión integral de Recursos Internos, D. Ángel Pablo Permuy Villanueva.

R. 0494

MURAS

Anuncio

Aprobación inicial de la modificación de la ordenanza fiscal reguladora del Impuesto sobre Construcciones, Instalaciones y Obras (ICIO)

El Pleno de este ayuntamiento, en sesión extraordinaria celebrada el 12 de febrero de 2025 acordó aprobar inicialmente la modificación de la ordenanza fiscal reguladora del Impuesto sobre construcciones, instalaciones y obras (ICIO).

Teniendo en cuenta el dispuesto en los artículos 49 y 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de bases de Régimen Local, y en el artículo 56 del Texto Refundido de Régimen Local, se somete la información pública por el plazo de 30 días hábiles, contados desde el siguiente al de la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, con objeto de que puedan examinar y presentar las reclamaciones/alegatos que se estimen oportunas.

De no se presentar reclamaciones/alegatos en el citado plazo, se entenderá elevado a definitivo el acuerdo de aprobación de la mencionada ordenanza.

El texto íntegro puede consultarse en la sede electrónica del Ayuntamiento de Muras:

[https://muras.sedelectronica.gal/portal de transparencia](https://muras.sedelectronica.gal/portal-de-transparencia)

Muras, 20 de febrero de 2025.- El Alcalde, Manuel Requeijo Arnejo.

R. 0495

A POBRA DO BROLLÓN

Anuncio

CONVOCATORIA PARA La CONTRATACIÓN DE FUNCIONARIO INTERINO MEDIANTE NOMBRAMIENTO POR PROGRAMAS DE CARÁCTER TEMPORAL FINANCIADO CON CARGO AL PLAN ÚNICO DE COOPERACIÓN CON Los AYUNTAMIENTOS - PROGRAMA REFUERZO DEL EMPLEO 2025

PUESTO DE TRABAJO: 1 RESPONSABLE DE COMUNICACIÓN

LUGAR Y PLAZO DE PRESENTACIÓN DE SOLICITUDES: En el Registro General del Ayuntamiento de A Pobra do Brollón o a través de cualquier de los medios que prevé el artículo 16.4 de la Ley 39/15, de 01 de octubre, en el plazo de 10 días naturales, contados a partir del siguiente a la publicación del anuncio de la convocatoria en el BOP.

En el supuesto de presentarse la instancia fuera del Registro General del Ayuntamiento de A Pobra do Brollón, será necesario adelantarla por correo electrónico, antes del final del plazo, para que sean tenidas en cuenta.

SISTEMA DE SELECCIÓN: Oposición libre, según el establecido en las bases que se encuentran la disposición en el tablero de anuncios de la Sede electrónica del Ayuntamiento de A Pobra do Brollón, <https://concelloapobradobrollon.sedelectronica.es/info.0>

A Pobra do Brollón, 21 de febrero de 2025.- El Alcalde, Xosé Luis Maceda Vilariño.

R. 0501

RIBADEO

Anuncio

Acuerdo del Pleno de fecha 18/02/2025 del Ayuntamiento de Ribadeo por lo que se aprueba expediente expropiatorio por procedimiento de tasación conjunta que se tramita en este Ayuntamiento, de fecha 30 de octubre de 2024 suscrito por el estudio de arquitectura Alfonso Botana S.L. así como la declaración de utilidad pública de los bienes cuya ocupación o disposición se considera necesaria a los efectos de expropiación forzosa, de conformidad con el dispuesto en la Ley de 16 de diciembre de 1954 sobre Expropiación Forzosa, con la relación de titulares afectados.

Aprobado inicialmente se anuncia conforme al previsto en el artículo 18.1 de la Ley de 16 de diciembre de 1954, de Expropiación Forzosa, **por plazo de treinta días**, trámite de audiencia y de información pública, a fin de que aquellos si que consideren interesados en el dicho expediente puedan comparecer y formular cuantos alegatos, sugerencias o reclamaciones tengan por conveniente. No obstante el anterior, se tenga en cuenta que, según el establecido en el artículo 19.2 de la misma norma, en lo relativo a la expropiación necesaria para la realización de las obras, únicamente se admitirán aquellos alegatos que se formulen a efectos de emendar posibles errores en la relación de los bienes o derechos a expropiar.

A su vez, estará la disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento www.ribadeo.gal

El presente anuncio servirá de notificación a los interesados, en caso de que no pueda efectuarse la notificación personal del otorgamiento del trámite de audiencia.

Ribadeo, 20 de febrero de 2025.- El Alcalde, Daniel Vega Pérez.

R. 0502

O VALADOURO*Anuncio*

Aprobada inicialmente la modificación de la Ordenanza municipal reguladora de la limpieza de terrenos y solares en suelo urbano, urbanizable y rústico del Ayuntamiento de O Valadouro por Acuerdo del Pleno de fecha 18 de febrero de 2025, de conformidad con los artículos 49 y 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local y 56 del Texto Refundido de Régimen Local, se somete la información pública por el plazo de treinta días, a contar desde el día siguiente a la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo para que pueda ser examinada y presentar las reclamaciones que se estimen oportunas.

Durante dicho plazo podrá ser examinado por cualquier interesado en las dependencias municipales para que se formulen los alegatos que se estimen pertinentes. Asimismo, estará la disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento <http://valadouro.sedelectronica.es>.

En el caso de no presentarse reclamaciones en el citado plazo, se entenderá definitivamente aprobado el Acuerdo de aprobación de la mencionada Ordenanza.

O Valadouro, 20 de febrero de 2025.- El alcalde-presidente, José Manuel Lamela Piñeiro.

R. 0496

*Anuncio***APROBACIÓN INICIAL DE La MODIFICACIÓN DEL PLAN MUNICIPAL DE PREVENCIÓN Y DEFENSA CONTRA Los INCENDIOS FORESTALES**

Aprobado inicialmente por el Pleno de esta Corporación, en la sesión extraordinaria celebrada el día 18 de febrero de 2025, la modificación del Plan Municipal de Prevención y Defensa contra los incendios forestales (PMPDIF), de conformidad con el dispuesto en el artículo 83, de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas se exponen al Público por el plazo de treinta (30) días hábiles - contados a partir del siguiente al de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia- a los efectos de su examen y presentación de las reclamaciones y sugerencias que se estimen oportunas.

Durante dicho plazo podrá ser examinado por cualquier interesado en las dependencias municipales para que se formulen los alegatos que se estimen pertinentes. Asimismo, estará la disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento <http://valadouro.sedelectronica.es>.

En el caso de no presentarse reclamaciones, se entenderá elevado a definitivo el acuerdo de aprobación inicial.

O Valadouro, 20 de febrero de 2025.- El alcalde-presidente, José Manuel Lamela Piñeiro.

R. 0497

XERMADE*Anuncio***PADRÓN SAF MES ENERO DE 2025.**

Por la Junta de Gobierno Local de fecha 19/02/2025 se aprobó el padrón correspondiente el mes de ENERO DE 2025, de la tasa de la prestación del servicio de ayuda a domicilio.

Dicho Padrón queda expuesto al público en las oficinas económicas municipales durante el plazo de quince días hábiles, a contar desde el día siguiente al de la publicación del presente anuncio en el BOP. Dicho anuncio tiene carácter de notificación colectiva al amparo del previsto en el artículo 102.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, Ley General Tributaria, para que puedan formularse las reclamaciones que se consideren pertinentes, tanto en vía administrativa (artículos 123 y 124 de la LPAC), como en la vía contenciosa (artículos 19, 25 y 46 de la LJCA).

La fecha de cargo de los recibos domiciliados será a 07/03/2025.

Xermade, 20 de febrero de 2025.- El alcalde, Roberto García Pernas.

R. 0498

TRADUCIDO DE FORMA AUTOMÁTICA