BOP DEPUTACIÓN DE LUGO

MIÉRCOLES, 11 DE NOVIEMBRE DE 2026 N.º 259

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

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

Anuncio

CONVENIOS COLECTIVOS

Código 27100371012023

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa DAORJE, S.L.U. para su centro de trabajo de ALCOA-San Ciprián (Cervo-Lugo), firmado el día 29 de junio de 2026 por la representación de la empresa y por el representante de las personas trabajadoras, como miembros de la comisión negociadora, y de conformidad con el 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 y acuerdos colectivos de trabajo ACUERDO:

PRIMERO: Ordenar la inscripción de lo 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, 30 de septiembre de 2026.- La directora territorial, Carmen José López Rodríguez.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA DAORJE, SLU EN SU CENTRO DE ALCOA

CAPÍTULO I.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Artículo 1.- Ámbito funcional y territorial.

Son firmantes del presente convenio de una parte la representación de la empresa y de la otra su delegado de personal en este centro de trabajo.

Este convenio regulará las relaciones de trabajo entre la empresa DAORJE, SLU, dedicada a la limpieza industrial de su centro de Alcoa San Cibrao LUGO, y sus personas trabajadoras adscritas a dicho centro y cualquiera que lo suceda.

Artículo 2.- Ámbito personal.

Este convenio afecta a todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa que prestan sus servicios en la actualidad en la empresa DAORJE, SLU en su centro de trabajo de San Cibrao (Lugo), así como a los que ingresen en él durante su vigencia, sea por traslado de otros centros o por contratación directa, con excepción del personal considerado como fuera de convenio

Artículo 3.- Ámbito Temporal.

La vigencia del presente Convenio iniciará el 1 de enero de 2026 y finalizará el 31 de diciembre de 2027. Extinguido el plazo de vigencia se entenderá denunciado por las partes en la forma que establece la Ley. El Comité de Empresa presentará el anteproyecto de un nuevo Convenio antes del día 1 de noviembre de 2027 y la negociación de este se iniciará no más tarde del día 1 de febrero del año 2028. El presente convenio, en tanto no sea sustituido por uno nuevo, quedará vigente en todo su contenido.

CAPÍTULO II.- CLÁUSULAS GENÉRICAS.

Artículo 4.- Vinculación a la Totalidad.

Las condiciones pactadas en este convenio forman uno todo orgánico e indivisible y, a los efectos de su aplicación práctica, serán consideradas en su conjunto, en cómputo global.

TRADUCIDO DE FORMA AUTOMÁTICA

Artículo 5.- Condiciones más Beneficiosas.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que, a título personal, pudiera tener cualquier trabajador/a afectado por este convenio.

Artículo 6.- Comisión Paritaria.

Se crea una comisión paritaria, segundo lo establecido en el artículo 85.3h del E.T., en el momento de la firma del presente convenio. Esta comisión paritaria, constituida por un representante de la parte empresarial y uno de la parte social, será el organismo encargado de la interpretación, aplicación y vigilancia del presente convenio. Esta comisión paritaria conocerá de aquellas cuestiones establecidas en la ley y en particular en el Real Decreto Ley 7/2011 de 10 de junio. El plazo de actuación de esta comisión se establece en 10 días. Para solucionar las discrepancias en el seno de dicha comisión, las partes se someterán a los sistemas no judiciales de solución de conflictos de trabajo establecidos en el Acuerdo Interprofesional Gallego (AGA) en los propios términos en los que éste esté formulado.

CAPÍTULO III.- JORNADAS Y DESCANSOS.

Artículo 7.- Jornada Laboral.

La jornada máxima será de 37,5 horas semanales de lunes a viernes de trabajo efectivo.

No obstante, teniendo en cuenta las razones de orden funcional y organizativa que vinculan la empresa con la principal, se considera como jornada común la de esta para los trabajadores/as que presten sus servicios en este centro, asumiendo cómo propios los horarios y jornada de la empresa principal, cuyos excesos se considerarán como jornada extraordinaria, pudiendo compensarse con descansos o mediante la retribución extraordinaria correspondiente.

En el supuesto de que algún trabajador o trabajadora no pudiera, por razones de movilidad funcional o por otras causas no imputables a él/ella, llegar a realizar la jornada anual común, no se le podrá obligar a completar dicha jornada ni deducirse de su nómina el importe de las horas no trabajadas. Por el contrario, si algún trabajador o trabajadora fuera desplazado o trasladado por necesidades de servicio, y luego de los trámites legales, a otro centro de trabajo se respetará la jornada pactada en este Convenio.

Este artículo tendrá vigencia en años sucesivos.

Para los trabajadores que presten sus servicios en el centro de trabajo de San Cibrao, se reconoce:

– Trabajadores/as con jornada normal: Durante la jornada continuada y todos los viernes laborales del año, tendrán derecho a un descanso intermedio retribuido para el bocadillo de 20 minutos.

– Trabajadores/as sujetos a régimen de trabajo a turnos: Disfrutarán de uno el descanso intermedio retribuido para el bocadillo de 20 minutos.

Estos derechos de descanso no deben afectar al proceso productivo.

Cuando sea necesario el trabajo a turnos, se establecerán los siguientes horarios:

- Turno de mañana de lunes a viernes: 6:00 a 15.00. El importe del mismo es el establecido en las tablas salariales anexas + 2 horas festivas.
- Turno de mañana en fines de semana o festivos: 6:00 a 14:00. El importe del mismo es el establecido en las tablas salariales anexas.
- Turno de tarde de lunes a viernes: 15:00 a 22:00. El importe del mismo es el establecido en las tablas salariales anexas.
- Turno de tarde en fines de semana o festivos: 14:00 a 22:00. El importe del mismo es el establecido en las tablas salariales anexas.
- Turno de noche de lunes a jueves: 22:00 a 6:00. El importe del mismo es el establecido en las tablas salariales anexas. (La octava hora se considera festiva).
- Turno de noche viernes, fines de semana, festivos y vísperas de festivos: 22:00 a 6:00. El importe del mismo es el establecido en las tablas salariales anexas.

Artículo 8.- Tiempo de Aseo.

Todo el personal tiene derecho a 20 minutos a la salida del trabajo para lavarse o ducharse y cambiarse. En la jornada partida se entiende que hay dos salidas del trabajo, y la persona trabajadora dispone la cada una de ellas de 20 minutos para el aseo. Este tiempo computa a todos los niveles como tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 9.- Trabajo en días Festivos.

El personal en turnos que, a consecuencia de su régimen de trabajo, deba trabajar en días festivos, lo hará en esos festivos dentro del cómputo de la jornada anual común, percibiendo, además del salario común, un complemento salarial de cuantía igual a la señalada en las tablas salariales anexas.

TRADUCIDO DE FORMA AUTOMÁTICA

Artículo 10.- Retenes.

Con el objeto de atender al servicio contratado con el titular del centro de trabajo de Alcoa, durante las 24 horas del día, todos los días del año, se establece un sistema rotatorio por lo que los trabajadores/as afectados por el presente convenio permanecerán de guardia fuera de su jornada laboral y en disposición de intervenir inmediatamente si fueran solicitados sus servicios.

Para ello, se establecerán equipos de 3 operarios cada 5 semanas, es decir, una semana de retén y 4 sin hacerlo, dichas rotaciones se acordarán y reflejarán en un calendario o cuadrante.

Asimismo, se establece una prima, cuyo importe es el establecido en las tablas salariales adjuntas (turno de noche), no consolidable, por realizar durante el servicio semanal del retén, un turno de trabajos planificados, solamente de lunes a jueves y siempre y cuando el equipo de retén que le corresponda por cuadrante de calendario sea llamado para atender el servicio en el turno de noche y no acudiera su jornada laboral de mañana. Si durante este turno se avisa al retén, se dará prioridad a estos trabajos/incidencias sobre los trabajos planificados. Esta prima absorbe el abono itinere de dos horas extras festivas.

Cuando, de lunes a jueves o en festivos previos a días laborales la prestación de servicios del retén se prolongue más allá de las 00:00 horas, el personal afectado tendrá derecho a un descanso compensatorio mínimo de 16 horas ininterrumpidas, a contar desde el momento de finalización real del servicio. Este descanso tendrá carácter retribuido. Si por necesidades del servicio, el trabajador acudiera de forma voluntaria al trabajo sin haber cumplido las 16 h de descanso, las horas efectivamente trabajadas se considerarían cómo extraordinarias.

El último día del turno del retén (domingo), si la prestación de servicios del retén se prolongara más allá de las 00:00 horas le correspondería un descanso a este de 24h. Este descanso tendrá carácter retribuido. Si por necesidades del servicio, el trabajador acudiera de forma voluntaria al trabajo sin haber cumplido las 24 h de descanso, las horas efectivamente trabajadas se considerarían cómo extraordinarias.

Artículo 11.- Horas Extraordinarias.

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable a realización de horas extraordinarias, ajustándose a los siguientes criterios:

a) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en el caso de riesgo de pérdida de materias primas: sí a su realización.

b) Horas extraordinarias habituales: supresión.

c) Horas extraordinarias estructurales, que serán las necesarias por contratos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos y otras circunstancias de carácter estructural o técnico de la propia naturaleza de la actividad: mantenimiento, siempre que no quede la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas en la ley.

d) En relación al objetivo de estimular la creación de empleo a través de la reducción de horas extraordinarias, las partes coincidieron en la importancia del riguroso cumplimiento del artículo 35 del E.T. El incumplimiento de este artículo será considerado falta grave.

Artículo 12.- Vacaciones.

Para el personal que permaneciera de alta en la empresa durante todo el año natural, las vacaciones serán de VEINTIDÓS DÍAS LABORALES.

El personal de nuevo ingreso o incorporado de cualquier situación que no había generado vacaciones, tendrá derecho a disfrutar en dicho año un número de días proporcional al tiempo que se presuponga lleve de servicio el 31 de diciembre del mismo año. Si, efectuado el cómputo, diera un número fraccionario, se redondeará, en todo caso, por exceso a favor del trabajador o trabajadora.

Las vacaciones no podrán ser compensadas en metálico, excepto en el caso de liquidación de contrato o despido. Las vacaciones se disfrutarán por cada año natural de servicio. En caso de que una persona trabajadora se emplee en el transcurso del año o deje la empresa en el transcurso del mismo, disfrutará del tiempo de vacaciones según vínculo con la empresa.

El disfrute de las vacaciones anuales será rotatorio, no estando ninguna persona trabajadora obligada a disfrutar las vacaciones en invierno durante dos años consecutivos, entendiendo como meses de invierno, todos los del año excepto los de junio a septiembre, ambos inclusive.

La lista de las vacaciones será hecha toda vez que solo pueden coincidir 4 personas trabajadoras en el mes de julio, 4 en el de agosto y 3 por cada uno de los otros meses. Se evitará también la coincidencia de dos o más conductores/as por mes, salvo acuerdo con la empresa y en función de la situación productiva del cliente.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la de la disfrute del permiso

TRADUCIDO DE FORMA AUTOMÁTICA

que por aplicación de dicho artículo le había correspondido, al finalizar el período de suspensión, aunque hubiera finalizado el año natural a lo que corresponda.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas las en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a lo que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez que finalice su incapacidad y siempre que no hubiera pasado más de dieciocho meses a partir del final del año en el que se había originado.

Además, siempre y cuando por causas organizativas, o productivas las personas trabajadoras no habían podido disfrutar parte de las vacaciones dentro del período de verano, se establecerá una negociación entre la empresa y la parte social para adoptar un acuerdo que beneficie las dos partes.

Artículo 13.- Licencias Retribuidas.

a). Matrimonio o formalización de pareja de hecho legalmente constituida del trabajador/a: veinte días naturales e ininterrumpidos.

b). En caso de matrimonio de padres, hijos, hermanos: un día natural.

c). Por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes por consanguinidad o afinidad hasta segundo grado: dos días, cuando por tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

d). El tiempo necesario para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

e). 5 días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes por consanguinidad o afinidad hasta segundo grado, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. El disfrute de estos días podrá realizarse de forma alterna segundo las necesidades del trabajador, previa notificación a la empresa, y siempre que se acredite el mantenimiento de la situación que dio lugar al disfrute del permiso. Se podrán ampliar dichos días, en caso de que se acredite el mantenimiento de la situación que dio lugar al disfrute del permiso, previa solicitud del personal laboral, descontando vacaciones.

f). Por fallecimiento de parientes por consanguinidad o afinidad de tercer grado: un día laborable

g). Cambio de domicilio: un día natural (2 días naturales si fuese fuera de la localidad).

h). Por renovación del carné de conducir: un día laborable. Para los trabajadores/as que tengan la categoría profesional de conductores/as en la empresa: el tiempo necesario

i). Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes oficiales.

j). Por el tiempo necesario para el cumplimiento de deberes públicos.

k). Por el tiempo necesario para citación judicial o de la administración.

l). Asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo, siempre que sea por prescripción del médico de atención primaria con la excepción de aquellas especialidades que no requieran dicho trámite: el tiempo necesario.

m). Asistencia a consulta del médico de atención primaria de la Seguridad Social o particulares 24 h y para especialistas el tiempo necesario.

n). Por el tiempo necesario hasta un máximo de 2 jornadas completas anuales o equivalente en fracción para acompañamiento de hijos/as menores, o personas dependientes que convivan que persona trabajadora, la consulta médica de la Seguridad Social o particulares, siempre que el horario de trabajo coincida con el horario de consulta médica.

o). 4 días de asuntos propios retribuidos, que no serán acumulables a vacaciones o festivos y cuyo disfrute será proporcional a la prestación de servicios a lo largo del año, se solicitarán, como norma general, con 7 días de antelación a la fecha en la que se pretenda su disfrute, salvo que concurran causas no conocidas con antelación que imposibiliten el preaviso. Sin perjuicio de que no será preciso alegar razones para solicitar los días de asuntos propios ni presentar justificación ninguna, la empresa podrá denegar motivadamente su disfrute en fechas concretas por razones organizativas tales como períodos de mayor actividad o ausencias imprevistas.

Artículo 14.- Licencias No Retribuidas.

Los trabajadores/as podrán disfrutar de hasta cuatro días de licencia al año, sin derecho a retribución, ampliables a siete días en casos excepcionales debidamente justificados, para resolver asuntos particulares, después de pedir el oportuno permiso con una antelación mínima de 48 horas al inicio del turno en el que pretendan faltar. Estos permisos se concederán siempre que su aceptación no implique problemas funcionales para el servicio encomendado.

REPRODUCIDO DE FORMA AUTOMÁTICA

Estas licencias no podrán fraccionarse en más de tres períodos, con una duración mínima de un día.

Artículo 15.- Excedencias.

1.- El personal trabajador con por lo menos una antigüedad en la empresa de un año tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a si transcurrieron cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

2.- El personal trabajador tendrá derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto si es por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de su nacimiento.

Los sucesivos hijos/as darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin a lo que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El período de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a los efectos de antigüedad y el personal trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

3.- También podrá solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa el personal trabajador que ejercite funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

Artículo 16.- Excedencia Voluntaria Especial.

El personal que acredite a lo menos tres años de antigüedad en la empresa podrá solicitar una excedencia voluntaria por un período no inferior a 6 meses ni superior a 2 años.

Durante estos dos años tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Dicha excedencia voluntaria especial con reserva de puesto de trabajo podrá ser cubierta durante el tiempo de reserva del puesto, mediante contrato de interinidad.

CAPÍTULO IV.- CONTRATACIÓN.

Artículo 17.- Formalización de los Contratos.

Los contratos de trabajo, sea cual sea su modalidad, se formalizarán por escrito y, si así lo determina la ley, se registrarán en la Oficina de Empleo. Asimismo, se dará cuenta al Comité de Empresa y, si el trabajador/a lo solicitase, al sindicato por él/ella elegido, siempre que este tenga sección sindical reconocida en el propio centro de trabajo.

Artículo 17.1.- Contrato formativo

En el caso de concertarse, el contrato formativo para la obtención de la práctica profesional y el contrato de formación en alternancia, se regirán por la normativa legal vigente en cada momento.

Artículo 18.- Período de Prueba.

El período de prueba, que se concertará por escrito, será de:

- Personal obrero o subalterno: 30 días.

- Personal técnico y administrativo: 2 meses.

- Personal titulado: 2 meses.

Artículo 19.- Ceses Voluntarios.

El plazo de preaviso en los casos de cese voluntario de las personas trabajadoras será de 15 días.

Artículo 20.- Adscripción de Personal.

Las partes firmantes asumen los deberes que pudieran derivarse del artículo 13 del "Convenio Colectivo para el Sector de Limpieza de Edificios y Locales de Lugo" que se reproduce a continuación:

PRIMERO.- Supuestos de subrogación:

a).- Cuando la empresa en la que se viniera realizando el servicio de limpieza a través de un contratista, tome a su cargo, directamente, dicho servicio, no estará obligada a continuar con el personal que había venido prestando servicios al contratista concesionario, si la limpieza la realizara con los trabajadores/as de su plantel y, por lo contrario, deberá incorporarlos a la misma (subrogación) si, para el referido servicio de limpieza, debiese contratar nuevo personal. Cuando la empresa principal rescinda el servicio de limpieza a un contratista y tome a su cargo dicho servicio por tiempo no superior a seis meses, sí se probara fidedignamente que los servicios se reiniciaron por un nuevo contratista antes de transcurridos los seis meses referidos, no desaparecerá el carácter vinculante de este artículo, teniendo el personal de la empresa saliente derecho a ser adscrito por el nuevo contratista desde el momento en que este había tenido conocimiento del interés de los trabajadores/as en la adscripción. Para los efectos previstos en este apartado, las empresas de limpieza incluirán en los contratos de arrendamiento de

TRADUCIDO DE FORMA AUTOMÁTICA

servicios de limpieza que formalicen con la empresa principal una cláusula o estipulación por la que ambas partes contratantes se obliguen al cumplimiento desde apartado.

b).- Cuando se produzca un cambio de contratista en la concesión del servicio de limpieza, el personal que había desarrollado su jornada laboral, total o parcialmente en un determinado centro de trabajo o contrata, pasará, al vencimiento de la concesión, a la nueva adjudicataria de tal servicio cualquier que fuera su vinculación jurídico-laboral con la empresa cesante, siempre que tuviera en el centro de trabajo una antigüedad mínima de seis meses. Dicha antigüedad mínima será de cuatro meses desde la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo. En los casos previstos en este apartado la nueva adjudicataria se subrogará en todos los derechos y deberes de la empresa saliente en orden a la:

1.- Categoría profesional, antigüedad, jornada, horario y centro de trabajo.

2.- Prestaciones de Seguridad Social, tales como la situación en la que los trabajadores/as subrogados/as habían estado dados de alta en esta, tales como la consideración de trabajadores/as "a jornada completa" por ser alta con un contrato a tiempo parcial superior a 2/3 de la jornada antes de 8 de diciembre de 1993 o la consideración de trabajadores/as con jornada inferior a 12 horas a la semana o 48 horas al mes con pleno derecho a la totalidad de las prestaciones.

SEGUNDO. - El derecho de subrogación cuando proceda segundo lo establecido en los apartados primero y segundo de este artículo, abarca los siguientes casos: Personal en activo.

b).- Personal que en el momento del cambio o rescisión de la concesión del servicio de limpieza se encuentren en situación de IT, excedencia, servicio militar o situación análoga.

c).- Personal con contrato de interinidad que se encuentre sustituyendo al personal con pleno derecho la subrogación, hasta el momento de su incorporación.

Si por exigencias del cliente tuviese que ampliarse la contrata con personal de nuevo ingreso, éste será incorporado por la empresa entrante.

TERCERO. - En el supuesto de producirse la adscripción del personal establecida en los apartados primero y segundo del presente artículo, la misma se producirá en las siguientes condiciones:

a).- La nueva empresa adjudicataria comunicará a la empresa saliente, de manera fidedigna, ser la nueva adjudicataria del servicio de limpieza.

b).- La empresa saliente estará obligada a comunicar a la empresa entrante o noticia adjudicataria su cese en el servicio, así como la relación nominal del personal que debe ser absorbido, incluyendo a los trabajadores/as que, por encontrarse en situación de suspensión del contrato de trabajo, eventualmente, habían podido llegar a instar su reincorporación al mismo puesto de trabajo que ocupaban anteriormente.

Igualmente deberán poner en su conocimiento, en el plazo de 48 horas, las condiciones laborales del dicho personal (categoría profesional, antigüedad, jornada, horario, prestaciones de la Seguridad Social, incluido el dispuesto en el Apartado Primero del presente Artículo, punto 2, etc.).

Al fin de regular la comunicación de los datos a los que se hace referencia en el presente apartado, se adjunta al presente Convenio como Anexo I el denominado “documento de adscripción” o de comunicación de la empresa saliente a la empresa entrante, documento cuyo contenido servirá asimismo para la firma del documento de subrogación entre la empresa entrante y el personal trabajador subrogado.

c).- A requerimiento de la nueva empresa adjudicataria, la empresa saliente estará obligada a acreditar documentalmente que se encuentra al corriente de sus deberes respeto del personal traspasado, mediante la exhibición de las liquidaciones finales y las nóminas y boletines de cotización a la Seguridad Social correspondiente a los tres últimos meses.

CUARTO. - El personal que viniera prestando servicios en dos o más centros o contratas, deberá pasar a la situación legal de pluriempleo cuando, con ocasión del cambio de titularidad de una de ellas, tuviera que llegar a depender de dos o más empresarios.

QUINTO. - De ninguna forma se producirá la adscripción del personal en el supuesto del contratista que realice la primera limpieza y no haya suscrito contrato de mantenimiento.

SEXTO. - El presente artículo será de obligado cumplimiento para las partes a las cuales vincula (empresario principal, empresa cesante, nueva adjudicataria y trabajador) siempre que no entre en contradicción con lo previsto en el artículo 17, Subrogación del Personal del Convenio Colectivo Estatal de Limpieza de Edificios y Locales, en cuyo caso tendrá aplicación preferente este último, que operará a mayores como legislación supletoria.

Artículo 21.- Clasificación del Personal Laboral según la Función.

Pendiente de negociación y aprobación, se procederá a anexar la clasificación del personal durante el año en curso, no más tarde del 31/12/2026

TRADUCIDO DE FORMA AUTOMÁTICA

CAPÍTULO V.- MEJORAS DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

Artículo 22.- Embarazos e Igualdad.

Durante lo embarazo, la mujer trabajadora tendrá derecho a que se le asigne un puesto de trabajo que exija menos esfuerzo físico que lo que viene realizando habitualmente, si eso fuera posible y existiera dicho puesto de trabajo. Cualquier trabajadora embarazada no estará obligada en ningún caso a desenvolver sus funciones en lugares radiactivos, infecciosos o peligrosos para el embarazo. Para lo referido al artículo 85.1 del E.T. sobre medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral se estará al dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 23.- Reconocimientos Médicos.

De conformidad con el establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo, las empresas vendrán obligadas a vigilar periódicamente el estado de salud del personal trabajador en función de los riesgos inherentes al trabajo, debiendo integrarse tales medidas en la planificación de la actividad preventiva o Plan de Prevención de la empresa.

Para tales efectos las medidas a desarrollar en materia de vigilancia de la salud se ajustarán a los distintos riesgos resultantes de tal evaluación.

Por su parte, el personal trabajador vendrá obligado a someterse a cuántos reconocimientos médicos dispongan las empresas a cargo de estas, tanto en situación activa como en situación de I.T. o análoga.

Asimismo, la citación para la realización de los reconocimientos médicos no podrá fijarse después de las 10:00 horas. La empresa se compromete con pedir las citas con un mes de antelación como previsión de obtener las citas a primera hora. El día que el trabajador o trabajadora deba someterse a dicho reconocimiento tendrá la consideración de día libre a todos los efectos. No obstante, en el caso de reconocimiento médicos para reincorporación después de una baja, cuando por motivos organizativos del centro de reconocimiento no sea posible su realización en dicho horario, estos podrán fijarse después de las 10:00 horas

Artículo 24.- Ropa de Trabajo.

Las empresas entregarán a los trabajadores/as las prendas de protección, higiene y trabajo que fueran necesarias segundo lo que prescribe la actual normativa de prevención de riesgos laborales para el desarrollo de las funciones que tengan asignadas, siendo de obligado cumplimiento la entrega anual mínima de dos uniformes y dos pares de calzado, siendo la primera entrega en enero y la segunda en junio, así como la ropa necesaria en caso de deterioro a lo largo del año y dos toallas para el aseo.

Para las personas trabajadoras que presten servicios en exteriores, se entregarán guantes y chaqueta de aguas acolchada.

El uniforme estará formado con carácter general por: pantalón, camisa, chaqueta y calzado. La empresa se encargará del lavado de la ropa de trabajo una vez a semana.

Artículo 25.- Vestuarios.

La empresa vendrá obligada a proporcionar a las personas trabajadoras una zona adecuada para las necesidades del personal.

Artículo 26.- Justificaciones Médicas.

El documento justificante donde se mencione la asistencia de la persona trabajadora a la correspondiente consulta médica, sellado y firmado por el médico o administrativo competente del centro sanitario, será suficiente como justificante del tiempo de ausencia de la persona trabajadora

Artículo 27.- Seguro Colectivo.

La empresa afectada por este convenio suscribirá Pólizas de Seguro Colectivo a favor de todo el personal por un capital de 26.000 € para las contingencias de muerte, incapacidad permanente total y/o absoluta o gran invalidez, derivadas, cualquiera de ellas, de accidente laboral, incluido el accidente “in itinere”, o no laboral.

CAPÍTULO VI.- RETRIBUCIONES.

Artículo 28.- Cláusula de revisión salarial

Para el vigente Convenio se pacta una Cláusula de revisión que será de aplicación sobre la tabla salarial vigente a 31/12/2026. Dicha cláusula de revisión operará si el IPC anual a 31/12/2026 superara el 3,5%, y consistirá en la diferencia entre el 3,5% y el IPC de 2026. La presente cláusula de revisión operará si hubiese lugar y, únicamente, se consolidaría en las tablas iniciales de 2027 la diferencia que pudiese existir

Artículo 29.- Salarios.

Los salarios son los estipulados en las tablas salariales anexas. Incremento en todos los conceptos económicos del convenio de:

TRADUCIDO DE FORMA AUTOMÁTICA

- Para el año 2026, el incremento salarial será el 3,5%, sobre todos los conceptos retributivos del convenio colectivo calculado sobre los valores de las tablas salariales de 2026 actualizadas al 01/01/2026.
- Para el año 2027, el incremento salarial será el 3,5%, sobre todos los conceptos retributivos del convenio colectivo calculado sobre los valores de las tablas de 2026 actualizadas, en caso de que opere la cláusula de revisión salarial de 2026.

Si la aplicación de la revisión salarial de cada año implicara el pago de atrasos, la empresa tendría hasta la nómina de marzo para abonar dichos atrasos.

En el caso de prórroga del Convenio Colectivo, se aplicará lo dispuesto para el año 2027.

29.1.- Salario Base.

Según las tablas salariales anexas.

29.2.- Antigüedad.

Se establece un complemento personal de antigüedad por cada período de tres años de servicios prestados en la misma empresa. Con un límite máximo de 10 trienios.

El importe de cada trienio será para cada trabajador de una cuantía igual al 4% del salario base.

La fecha inicial del cómputo de la antigüedad será la del ingreso del trabajador/a en la empresa, y el importe de cada trienio comenzará a devengarse desde el primer día del mes siguiente a su vencimiento.

Para el cómputo de la antigüedad se tendrá en cuenta todo el tiempo de servicio prestado en la empresa, computándose en todo caso el tiempo de vacaciones y licencias retribuidas, de incapacidad temporal, excedencia especial y maternidad.

El trabajador/a que cese definitivamente en la empresa y posteriormente reingrese de nuevo en la misma solo tendrá derecho a que se le compute la antigüedad desde la data del nuevo ingreso, perdiendo todos los derechos de antigüedad anteriormente obtenidos.

29.3.- Plus Asistencia.

Los trabajadores/as afectados por este Convenio percibirán la cantidad de sobresueldo de asistencia que consta en tablas salariales anexas al presente Convenio.

En el caso de inasistencia sin derecho al cobro del sobresueldo de asistencia, se descontará al personal trabajador el importe resultante de dividir el importe anual del mismo entre 274 por cada día de inasistencia.

29.4.- Plus Transporte.

Se establece un plus de transporte para las personas trabajadoras afectadas por este convenio colectivo. El importe del mismo es el establecido en las tablas salariales adjuntas.

Este plus se percibirá independientemente de la jornada realizada por el trabajador/a.

29.5.- Plus Tóxicos.

Todas las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio colectivo percibirán un plus de tóxicos de un 20% del salario base.

Dicho plus se aplicará en su totalidad por días naturales, independientemente del tipo de tarea y del tiempo de exposición.

29.6.- Plus de Actividad.

Se establece un plus de actividad para todas las personas trabajadoras, cualquiera que sea su antigüedad o grupo profesional. El importe del mismo es el establecido en las tablas salariales anexas.

29.7.- Plus de Trabajo en Máxima y de Trabajos con ERA / ERSA.

Este plus se percibirá cuando se trabaje en máxima o con ERA´s/ERSA´s, independientemente que el trabajo sea toda la jornada o solo parte de ella. Si se dan las dos condiciones se cobrará por cada una de ellas. El importe del mismo es el establecido en las tablas salariales anexas, diferenciando el trabajo en máxima con manguera de mayor o igual a dn20 o con manguera dn12 y trabajos con ERA/ERSA.

29.8.- Horas Extraordinarias.

El precio de las horas extraordinarias es el estipulado en las tablas salariales anexas. Las horas extraordinarias podrán ser:

- Generales: las realizadas en jornada ordinaria de 15 a 22 horas, fuera de su turno de trabajo, dichas horas pueden ser reales o por paquete de horas.

- Festivas: se entiende por festivas las horas trabajadas en sábados, domingos, festivos y las realizadas en jornada ordinaria de 22 a 8 horas, dichas horas pueden ser reales o por paquete de horas.

TRADUCIDO DE FORMA AUTOMÁTICA

Las horas se pueden compensar en efectivo o en tiempo equivalente de descanso, previo acuerdo entre las partes:

5 horas extras normales: 1 jornada de descanso.

4 horas extras festivas: 1 jornada de descanso.

En caso de que la empresa requiera la realización de horas extraordinarias a cualquier persona trabajadora estando esta en su período de descanso y estas no superen el número de tres, se le abonará media hora más en concepto de extra, como ayuda de transporte.

29.9.- Dietas.

Se establece un importe mínimo para las dietas cuando se tenga que comer y pernoctar fuera de la casa, cuando se realicen las dos comidas principales fuera del domicilio y cuando se realice una sola comida, estipulado en las tablas salariales anexas.

Cómo norma general se tendrá derecho a la dieta (comida y/o cena) en los siguientes casos:

- En jornada normal: Cuando se alargue la jornada, trabajando después de las 15:00.
- En Turno de Tarde: Cuando se alargue la jornada, trabajando después de las 22:00.
- En Turno de Noche laborales de lunes a jueves: Cuando se generen 6 horas festivas facturables.
- En Turno de Noche viernes o festivos: Cuando se generan 6 horas festivas facturables.
- En turno festivo personal diferente al retén: Cuando se generan 6 horas festivas facturables y una segunda dieta con 12 h festivas facturables.
- El servicio de retén por llamada: Cuando se generan 6 horas festivas facturables y una segunda dieta con 12 h festivas facturables.

29.10.- Limpieza de Tanques / Plus de Disponibilidad.

Se establece una prima por disponibilidad a cada persona trabajadora que, sin encontrarse en su servicio de retén. Estableciendo:

- Una cuantía (disponibilidad fines de semana y festivos) si se presta voluntariamente para cubrir un turno en fin de semana o festivo, generando dietas en cuanto se sobrepasen las 6 horas.

En el resto de los días:

- Una cuantía si dicha disponibilidad es en el turno de noche.

- Una cuantía si dicha disponibilidad es en el turno de mañana o tarde.

A su vez habrá una cuantía por horas de Tareas en jornada ordinaria, fuera de dicha jornada ordinaria se estará a lo dispuesto en el apartado de horas extraordinarias.

Dichas primas son independientes de la categoría del trabajador/a, se recibe por turno trabajado y según las tablas anexas.

Teniendo en cuenta que la empresa comunicará el aviso de Disponibilidad el miércoles a más tardar, teniendo, a su vez, hasta el viernes a las 9 horas para realizar la cancelación, de no ser así y la cancelación se realizará a posteriori, el personal laboral afectado tendrá derecho al abono de las dos horas de itinere (2 horas festivas)

29.11.- Plus de Retenes.

Dicha prima es independiente de la categoría del trabajador/a, se recibe con carácter mensual por dicha disponibilidad, estipulada en las tablas salariales anexas.

Sólo por llamada de retén se tendrá derecho a las Horas Itinere, las cuales consisten en 2 horas extra festivas por llamada de retén.

Si, por motivos organizativos, es el equipo de retén el encargado de cubrir el turno de noche, en trabajos en fases a 24 horas o planificados durante los fines de semana, viernes o festivos, tendrá derecho al cobro del Plus de Disponibilidad Noche viernes, fines de semana, festivos retén. Dicho plus es diferente al percibido por el retén cuando realiza los turnos de noche durante los días laborales de lunes a jueves.

La cuantía de este plus se fija en 65 € para el año 2026 y en 70 € para el año 2027.

29.12.- Plus de Sólo.

Por la disminución del número de trabajadores/as que componen el equipo habitual de aspiración/impulsión o máquina de alta presión, que pasarían de tres a dos, y con carácter excepcional, se abonará un plus en la cuantía, estipulada en las tablas salariales anexas.

TRADUCIDO DE FORMA AUTOMÁTICA

29.13.- Pagas Extraordinarias.

Todo el personal percibirá dos pagas extraordinarias: paga extra de julio y paga extra de Navidad. Las citadas pagas se abonarán con el mes de junio la paga de julio y con el mes de noviembre la de Navidad.

El devengo de las citadas pagas extraordinarias será semestral, de 1 de enero a 30 de junio, la de julio, y de 1 de julio a 31 de diciembre, la de Navidad.

El importe de estas pagas será de 30 días naturales de salario base más antigüedad.

Las pagas extras se percibirán en su integridad, independientemente que la persona trabajadora estuviera en situación de I.T. por cualquiera causa.

29.14.- Gratificación en concepto de Beneficios.

Se considerarán como tal y en la cuantía de 30 días naturales de salario base más antigüedad. Esta paga deberá referirse al año natural anterior, abonándose la prorrata del tiempo de servicio. Dicha paga se abonará con el mes de febrero.

Al igual que en las recogidas en el artículo anterior, la paga de beneficios se percibirá en su integridad independientemente que la persona trabajadora estuviera en situación de I.T. por cualquiera causa.

29.15.- Vacaciones.

Las vacaciones se retribuirán conforme el salario promedio de los tres meses inmediatamente anteriores a su disfrute, siempre que dicho computo resulte en el año vigente al disfrute del período vacacional, incluyendo tanto el salario base, como los complementos salariales, excluido el plus de retén, así como todos los complementos inherentes al servicio de retén, las horas extras y las tareas. No se incluirán las pagas extra ni la gratificación en concepto de beneficios.

29.16.- Plus jefe de equipo.

Aquel trabajador/a que, además de realizar las tareas propias de su categoría profesional, asume la responsabilidad de coordinación y supervisión de la ejecución del trabajo y del personal a su cargo. La aceptación de estas funciones de responsabilidad tendrá carácter voluntario para la persona trabajadora. Sus funciones quedarán recogidas en la Clasificación del Personal Laboral según la Función. El personal que ejerza de forma efectiva las funciones de Jefe de Equipo percibirá un complemento salarial denominado " Plus Jefe de Equipo". La cuantía de dicho plus será la que se establezca en las tablas salariales de este convenio para cada ejercicio. Este complemento se abonará íntegramente en 12 mensualidades y consolida después de 12 mensualidades ininterrumpidas. Su cuantía se actualizará automáticamente de forma anual. Para ello, se le aplicará el mismo incremento porcentual que se acuerde para el resto de los conceptos económicos en la negociación colectiva del presente convenio o sus sucesivas prórrogas.

Artículo 30.- Pago de Salarios.

Las retribuciones mensuales serán abonadas por la empresa dentro de los diez primeros días de cada mes.

Artículo 31.- Anticipos.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el cobro de los salarios, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado, no pudiendo ser superior al 70% del realmente trabajado.

Se entenderá como salario el correspondiente a suma de conceptos retributivos del trabajo realizado más la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

CAPÍTULO VII.- ACCIÓN SINDICAL Y SOCIAL.

Artículo 32.- Derechos Sindicales.

Las personas trabajadoras que ostentando la condición de representantes sindicales realicen su jornada laboral en horas nocturnas podrán disfrutar las horas sindicales que habían podido corresponderles en la jornada laboral anterior o posterior, de común acuerdo con la dirección de la empresa y siguiendo en todo caso criterios organizativos.

Secciones Sindicales: Se amplía a las empresas de 50 o más personas trabajadoras todos los derechos sobre secciones sindicales de empresa, los estipulados en la Ley Orgánica 11/85 de 2 de agosto de Libertad Sindical.

Quien obtenga cargos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales tendrán derecho la excedencia forzosa, con reserva del puesto de trabajo y reingreso automático. Asimismo, tendrán derecho a la asistencia y al acceso al centro de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de las personas trabajadoras, previa comunicación al empresario y sin que el ejercicio de este derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

La empresa facilitará en la medida de sus posibilidades la realización de asambleas cuando fuera necesario, en aquellos centros que reúnan condiciones para ello y en los demás centros facilitarán a las personas trabajadoras la asistencia a dichas asambleas cuando se realicen en otro lugar. El ejercicio de este derecho no afectará la jornada

TRADUCIDO DE FORMA AUTOMÁTICA

laboral por lo que será recuperable el tiempo de trabajo que se vea afectado por la realización de las citadas asambleas.

El crédito de horas reconocido para las actuaciones necesarias del desempeño del cargo de delegado/a de personal y delegado/a de PRL será de 15 horas mensuales. Pudiendo hacer uso de ellas en el mes correspondiente o en el mes siguiente si así lo considera oportuno.

Los trabajadores/as que sean miembros de la comisión negociadora del convenio tendrán derecho a permiso retribuido los días de negociación del convenio.

Por lo demás, las competencias y garantías de la representación de las personas trabajadoras, será la establecida en los artículos 64 y 68 del E.T. y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 33.- Jubilación Parcial.

Las empresas y el personal trabajador podrán pactar, previa a la existencia de común acuerdo, jubilaciones parciales conforme a lo dispuesto en el artículo 215.2 de la Ley de Seguridad Social y del Artículo 12.6º del Estatuto de los Trabajadores, debiendo las empresas sustituir la jornada reducida simultáneamente a la jubilación parcial, por otros trabajadores/as contratados en las condiciones previstas en la normativa de aplicación.

No obstante el anterior, se reconoce a los trabajadores/as el derecho a pasar a la situación de jubilación parcial con la reducción máxima de la jornada que la normativa permita en cada momento. En este caso, el tanto por ciento de la jornada que subsista para el personal trabajador parcialmente jubilado podrá acumularse por la empresa en jornadas completa en los meses inmediatamente posteriores al acceso a la jubilación parcial o en otros períodos.

Se excluyen de lo dispuesto en el párrafo anterior aquellos trabajadores/as que ocupen puestos de trabajo que impliquen una relación de especial confianza con el empresario, tal es el caso de jefaturas, encargados, gerentes, etc. cuyo acceso a la jubilación parcial requerirá en todo caso de común acuerdo entre empresa y trabajador/a.

En todo caso el personal trabajador interesado en la jubilación parcial habrá de comunicarlo a la empresa con una antelación mínima de tres meses a la fecha en la que pretenda jubilarse parcialmente.

Artículo 34.- Conciliación de la Vida Laboral y Familiar.

Las partes firmantes del presente Convenio consideran esencial el fomento de la armonización o conciliación de la vida familiar y laboral y promover la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres.

Nacimiento -parto y cuidado de menor de 12 meses.- De conformidad con lo establecido en el artículo 48.4 del vigente Estatuto de los Trabajadores, el nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de 12 meses, suspenderá el contrato de trabajo tanto de la madre biológica como del progenitor distinto de esta durante 16 semanas, de las que serán obligadas las 6 semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que tendrán que disfrutarse a jornada completa.

En los casos de parto prematuro y en los que el neonato haya de permanecer hospitalizado a continuación del parto, la suspensión podrá computarse a partir de la fecha del alta hospitalaria, excluyéndose del cómputo las 6 semanas posteriores al parto de suspensión obligada del contrato de la madre biológica.

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

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el período de suspensión no tendrá reducción, salvo que transcurridas las 6 semanas de descanso obligado se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato una vez transcurridas las primeras 6 semanas inmediatamente posteriores al parto podrá distribuirse a la voluntad del trabajador/a en períodos semanas de manera acumulado o interrumpida hasta que el hijo o hija cumpla 12 meses, pudiendo la madre biológica anticipar su ejercicio hasta 4 semanas a la fecha previsible del parto. El personal trabajador tendrá que comunicar a la empresa con una antelación mínima de 15 días el disfrute de cada período semanal o de la acumulación de dichos períodos.

La suspensión del contrato una vez transcurridas las primeras 6 semanas inmediatamente posteriores al parto podrá disfrutarse, previo acuerdo con la empresa, en régimen de jornada completa o parcial en los términos previstos en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Reducción de la jornada por cuidado de familiares.- Quien, por razones de guardia legal, tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre, por lo menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

Reducción de la jornada de trabajadoras víctima de violencia de género.- La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción

TRADUCIDO DE FORMA AUTOMÁTICA

de su jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario y a la reordenación del tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario, la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se empleen en la empresa.

Artículo 35.- Salud Laboral, Acoso Sexual y Acoso Laboral.

Será de aplicación la vigente Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales y normativa que la desarrolla. La empresa reconoce el derecho de las personas empleadas a trabajar en un medio exento de riesgos de acoso sexual y se compromete a no permitir ni tolerar ningún comportamiento de esa naturaleza.

Acoso sexual: Se denomina acoso sexual aquellas conductas verbales o físicas de naturaleza sexual que son consideradas ofensivas y no deseables por la persona que las sufre.

Acoso Laboral: Se denomina acoso laboral aquellas conductas verbales o físicas basadas en la descalificación, humillación y falta de respeto que son consideradas ofensivas y no deseables por la persona que las sufre.

La empresa se compromete a tratar con discreción y prontitud las reclamaciones que se presenten por este motivo tanto de manera personal o a través de los comités de empresa o delegados de personal.

También se compromete a no ejercer ningún tipo de represalias sobre las personas que sufran o denuncien actuaciones de este tipo.

CAPÍTULO VIII.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 36.- Tipificación de las Faltas.

Tendrán la consideración de falta los incumplimientos de las obligaciones laborales del trabajador/a atribuibles al mismo por su comisión voluntaria o por su conducta negligente. Las faltas se escalonarán atendiendo a su voluntariedad, importancia y trascendencia para la actividad normal de la empresa en leves, graves y muy graves. Los trabajadores/as podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen a continuación, segundo lo establecido en el convenio colectivo sectorial de limpieza de edificios y locales de ámbito estatal.

1. Faltas leves. Se considerarán faltas leves las siguientes:

a). Tres faltas injustificadas de puntualidad por un tempo superior a cinco minutos cada una, en la asistencia al trabajo dentro de un período de treinta días.

b). Faltar un día al trabajo, dentro de un período de treinta, sin causa justificada.

c). El abandono injustificado del puesto de trabajo, sin previo aviso, se el mismo es superior a cinco minutos. Al margen de su duración, si como consecuencia del abandono se originase un prejuicio de consideración a la empresa o fuese causa directa de accidente de los compañeros de trabajo, se considerará falta grave o muy grave a tenor de lo establecido en los apartados siguientes respecto de la infracción de normas de seguridad e salud laboral.

d). La mera desobediencia a los superiores en cualquier materia que sea propia do servicio.

e). El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 da Ley 31/1995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en las disposiciones del presente Convenio Sectorial referidas a las obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, siempre que su inobservancia no entrañe riesgo grave para sus compañeros/as de trabajo o terceras personas.

f). El descuido imprudente en la conservación del material de trabajo siempre que no provoque un daño grave a la empresa.

g). La ausencia de comunicación o de notificación a la empresa de las bajas por enfermedad, partes de confirmación o alta, da justificación de las faltas al trabajo, de los cambios de domicilio, o de las alteraciones de la unidad familiar a efectos del impuesto. Se considerará que existe tal ausencia cuando dichas comunicaciones no se realicen en el plazo establecido o, de no haberlo, en un plazo razonable que no podrá exceder de diez días. Se exceptúan los supuestos de imposibilidad imprevista objetivamente demostrable.

h). La asistencia al trabajo en evidente estado de embriaguez o bajo los efectos de drogas o estupefacientes, que pudiese repercutir en la imagen de la empresa.

i). Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción leve, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de los deberes laborales del trabajador/a, consignados en el presente Convenio Sectorial y en las normas aplicables.

2. Faltas graves. Se considerarán faltas graves las siguientes:

a) Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, superiores a cinco minutos, en un período de treinta días.

b) Ausencias sin causa justificada, de más de un día y menos de cuatro, durante un período de treinta días.

TRADUCIDO DE FORMA AUTOMÁTICA

c) O abandono injustificado sin aviso previo o autorización, de una duración superior a cinco minutos, del puesto de trabajo cuando como consecuencia de eso se causase un prejuízo de consideración a la empresa o fuese causa directa de accidente de los compañeros/as de trabajo.

d) La desobediencia grave a los superiores en cualquier materia que sea propia del servicio. e).

e) Simular mediante cualquier forma la presencia de otro trabajador/a en la empresa para los efectos del cumplimento de sus obligaciones laborales.

f) La asistencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo los efectos de drogas o estupefacientes cuando eso repercuta en cumplimento de la prestación laboral.

g) Las rifas o discusiones graves durante el tiempo de trabajo entre compañeros/as siempre que repercutan gravemente en el normal desenvolvimiento de la actividad laboral.

h) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 da Ley 31/1995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y de las disposiciones del presente Convenio General referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, cuando tal incumplimiento origine daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores/as

i) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas leves en un período de tres meses, mediando amonestación escrita, excluidas las faltas de puntualidad.

j) La negligencia, imprudencia o descuido en el trabajo o conservación y cuidado de los materiales y herramientas de la empresa cuando provoquen a la misma un daño grave.

k) La simulación de enfermedad o accidente, así como la alegación de motivos falsos para la obtención de permisos y licencias.

l) La utilización de los medios informáticos, telemáticos o tecnológicos puestos a disposición por la empresa de forma contraria a lo dispuesto en los códigos y protocolos de uso de dichos medios tecnológicos establecido en cada empresa.

m) El descuido imprudente en la conservación del material de trabajo siempre que provoque un daño grave a la empresa.

n) Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción grave, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de los deberes laborales del trabajador/a, consignados en el presente Convenio General y en las normas aplicables.

3. Faltas muy graves. Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) Más de diez faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, superiores a cinco minutos, cometidas en un período de tres meses o de veinte durante seis meses.

b) La falta de asistencia al trabajo no justificada por más de tres días en un período de treinta días, o de más de seis días en un período de tres meses.

c) El fraude o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como o hurto o robo tanto a la empresa como al resto de compañeros/as de trabajo o a cualquier otra persona dentro del lugar de trabajo o durante el cumplimiento del mismo

d) Hacer desaparecer, inutilizar, romper o causar daños en los materiales, herramientas, útiles, vehículos, instalaciones, o mismo documentos de la empresa.

e) El acoso laboral, sea este sexual, por razón de sexo, moral o psicológico

f) Encontrarse en estado de embriaguez o bajo el efecto del consumo de drogas o estupefacientes de forma reiterada durante o cumplimiento del trabajo con muy grave repercusión en el mismo.

g) Los malos tratos de palabra o obra a los superiores, compañeros/as o subordinados/as dentro da jornada o en su lugar de trabajo, así como a terceras personas dentro del tiempo de trabajo, así como el abuso de autoridad.

h) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en las disposiciones del presente Convenio General referidas a las obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, siempre que de tal incumplimiento derívese en un riesgo grave e inminente para a seguridad y salud.

i) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas graves en un período de seis meses siempre que fuesen objeto de sanción por escrito.

j) La utilización de los medios informáticos, telemáticos o tecnológicos puestos a disposición por la empresa de forma contraria a lo dispuesto en los códigos y protocolos de uso de dichos medios tecnológicos establecidos en cada empresa, cuando de eso derivase un prejuicio grave para la empresa.

TRADUCIDO DE FORMA AUTOMÁTICA

k) Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción muy grave, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de los deberes laborales del trabajador/a, consignados en el presente Convenio General y en las normas aplicables.

Artículo 37.- Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse a los trabajadores/as por la comisión de las faltas mencionadas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

- Amonestación escrita.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta un máximo de dos días.

b) Por faltas graves

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días
- Despido.

En ningún caso se aplicarán las sanciones en su grado mínimo en los casos de acoso sexual, moral o psicológico cuando se produzcan con prevaricación de la superior posición laboral jerárquica del agresor/a o acosador/a.

Artículo 38.- Procedimiento Sancionador.

a). En las faltas muy graves la empresa dará traslado a los representantes legales de los trabajadores/as de una copia de la carta de sanción entregada al trabajador/a, dentro de los dos días hábiles siguientes al de la comunicación al interesado/a.

b). En el caso de sanciones graves e muy graves impuestas a los/as representantes legales dos trabajadores/as o a los delegados/as sindicales será necesaria la previa audiencia de los restantes integrantes de la representación al que el trabajador perteneciese, de la misma forma cuando se trate de trabajadores/as afiliados/as a un sindicato será preceptiva la audiencia previa a los/as delegados/as sindicales, si los hubiera. El incumplimiento de este requisito provocará la nulidad de la sanción.

c). En el caso de faltas leves se dará comunicación a los representantes legales de los trabajadores dentro de los 7 días siguientes a la imposición de la sanción.

d). En cualquier momento, bien por resultar necesario para el mejor conocimiento de los hechos, naturaleza o alcance de los mismos, o bien para evitar eventuales daños, se podrá aplicar preventivamente a suspensión de empleo, no de sueldo, de la persona afectada por un plazo máximo de dos meses, quedando a la disposición de la empresa durante o tempo de suspensión, o bien adoptar cualquier otra medida organizativa de carácter temporal hasta a finalización del procedimiento sancionador.

En todo caso durante este período de dos meses, no podrá ser trasladado a un centro de trabajo que diste más de 30 kms. del de origen, manteniéndole todas las condiciones de trabajo del centro donde venía prestando sus servicios.

Artículo 39.- Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las faltas graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuviera conocimiento de la comisión de la falta y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Cuando se abra cualquier tipo de expedientes informativos para la averiguación de hechos que pudieran suponer la comisión de una infracción de carácter laboral, a prescripción quedará interrumpida.

DISPOSICIONES FINALES.

Disposición Final Primera: Comisión de Interpretación y Vigilancia.

1. Al objeto de velar por el cumplimiento del Convenio en los términos pactados y dirimir cuantas cuestiones suscite su aplicación, se creará la presente COMISION PARITARIA, compuesta por:

Representación de la empresa:

D. Antonio López Fernández.

Representación de los trabajadores/as: D Rodrigo López Domingo.

Se reunirá a petición de cualquiera de las partes, y previa convocatoria del presidente de la misma en un plazo máximo de una semana desde su convocatoria; con excepción de que alguno de los miembros titulares de la comisión se encuentre de viaje por razones de trabajo, en cuyo caso se celebrará la reunión de inmediato a su regreso.

TRADUCIDO DE FORMA AUTOMÁTICA

Podrán asistir los asesores que estimen oportunos cada una de las partes. El cargo de presidente será rotatorio por períodos de seis meses en cada una de las partes.

2. Los acuerdos de la comisión paritaria se adoptarán en todo caso por unanimidad y, aquellos que interpreten este convenio tendrán la misma eficacia que la norma que fuese interpretada.

3. La comisión paritaria se reunirá siempre que lo estime necesario una de las partes, y la convocatoria será firmada por la totalidad de los miembros de la parte solicitante. Se designa como sede de la comisión paritaria la del centro de trabajo de Alcoa San Cibrao LUGO de la empresa DAORJE, SLU.

4. Funciones de la comisión paritaria:

a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este convenio, y para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, así como para conocer y, en su caso, resolver, sobre las materias que se le encomiendan en este convenio y sobre las que, en acuerdos posteriores le pudieran atribuir.

b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente convenio.

c) Conciliación facultativa en los problemas colectivos, con independencia de las atribuciones que, por norma legal, puedan corresponder a los organismos competentes.

d) A instancia de alguna de las partes mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de las partes y a solicitud de ellas, arbitrar en cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo o individual puedan suscitarse en la aplicación del presente convenio.

e) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente convenio o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que formen parte de él.

5. Se establece que cuestiones son propias de la competencia de la comisión paritaria y las cuestiones que se promuevan ante ella adoptarán la forma escrita, y su contenido será suficiente para que se pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

a. Exposición sucinta y concreta del asunto.

b. Razones y fundamentos que entienda que asistan al proponente.

c. Propuesta y petición concreta que se le formule a la comisión.

Al escrito propuesto se le adjuntarán cuantos documentos se consideren necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

6. La comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación se estime pertinente para una información más completa del asunto; para este efecto, en los asuntos de carácter ordinario se le concederás al proponente un plazo que no podrá exceder de cuatro días hábiles.

Los asuntos sometidos a la comisión paritaria revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios; por regla general tendrán la condición de extraordinarios todos aquellos asuntos que tengan establecido un plazo determinado en la ley para su ejercicio administrativo y/o jurisdiccional. En los ordinarios, a comisión paritaria deberá resolver en el plazo de 10 días; en los extraordinarios, resolverá en el plazo máximo de tres días hábiles.

7. La comisión, una vez recibido el escrito propuesto, dispondrá de un plazo no superior a 10 días para resolver la cuestión formulada o, si eso no fuese posible, emitir el oportuno díctame. Transcurrido dicho plazo sin se producir resolución ni díctame, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

8. Los acuerdos adoptados por la comisión paritaria serán vinculantes y de obligado cumplimiento para ambas partes, sin que esto pueda coartar el derecho de cualquier trabajador que considere lesionados sus derechos a que pueda reclamar por la vía que considere oportuna.

Disposición Final Segunda: Normativa Complementaria.

En lo no previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Convenio Colectivo para o sector de Limpeza de Edificios e Locais da provincia de Lugo, Convenio Sectorial Estatal de Limpieza de Edificios y Locales y demás disposiciones legales vigentes.

Disposición Final Tercera: Resolución Extrajudicial de Conflictos.

Las partes firmantes del Convenio Colectivo acuerdan adherirse al ACORDO INTERPROFESIONAL GALEGO SOBRE PROCEDEMENTOS EXTRAXUDICIAIS DE

SOLUCIÓN DE CONFLITOS DE TRABALLO (AGA) y a los que pudiesen substituirle durante la vigencia de este Convenio, comprometiéndose a someter las controversias, tanto colectivas como plurales, que se produzcan entre las partes afectadas por el presente Convenio a los procedimientos de mediación y arbitraje ante el Servicio de Solución Extrajudicial de Conflictos, regulado en dicho acuerdo y su reglamento de funcionamiento, en los términos establecidos en el mismo.

TRADUCIDO DE FORMA AUTOMÁTICA

Disposición Final Cuarta: Clasificación Profesional.

El personal trabajador que preste servicios en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio serán clasificados en grupos profesionales en atención sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación en los términos indicados en los artículos 26 y siguientes del Convenio Colectivo Sectorial de Limpieza de Edificios e Locales.

Disposición Final Quinta: Revisión de Incapacidad Permanente.

Los trabajadores que causen baja en la empresa como consecuencia del reconocimiento de una incapacidad permanente, y esta quedara sin efecto por mejoría mediante resolución administrativa o sentencia judicial firme, siempre que fueran declarados aptos por los servicios médicos oficiales, la empresa procedería a su contratación de existir vacante en su puesto de trabajo o en otro cualquiera para el cual estuviera capacitado, asignándole en este último caso la categoría profesional correspondiente a las nuevas funciones, y reconociéndole la prioridad para ocupar la primera vacante que se produjera de la categoría y especialidad que tenía antes de su cese. De producirse una vacante en una categoría superior a la inicialmente asignada al trabajador, pero inferior a la que ostentaba en el momento en el que se le reconoció la incapacidad, este tendrá prioridad para ocuparla, remetiéndose el proceso hasta conseguir su categoría en el momento de la incapacidad.

Si dicha alta fuese con restricciones, la empresa se compromete, siempre que fuese posible, a adaptar las condiciones de trabajo a las nuevas condiciones físicas e intelectuales del trabajador/a.

DISPOSICIONES ADICIONALES.

Disposición Adicional Primera: Atrasos.

La empresa se compromete a pagar los atrasos generados desde el 01/01/2026, en el plazo de un mes desde la publicación del Convenio Colectivo de DAORJE, SLU en su centro de Alcoa San Ciprián.

	SALARIO BASE			PAGAS EXTRA	GRATIFICACIÓN BENEFICIOS
	DIARIO	MENSUAL	ANUAL		
Grupo Profesional I: Mandos intermedios					
Responsable de Centro	63,31	1.899,30	22.791,60	3.798,60	1.899,30
Responsable de Turno/ Tcos. PRL Sup./ Grao Ing.	61,14	1.834,20	22.010,40	3.668,40	1.834,20
Tcos. PRL Medios, Administrativos 1ª/ Encargados/as	59,44	1.783,20	21.398,40	3.566,40	1.783,20
Grupo Profesional II: Personal de Limpieza / Oficios					
Conductor/a Limpiador/a	46,39	1.391,70	16.700,40	2.783,40	1.391,70
Oficial 1ª / Especialista	46,39	1.391,70	16.700,40	2.783,40	1.391,70
Oficial 2ª / Peón/a Especialista	42,58	1.277,40	15.328,80	2.554,80	1.277,40
Peón/a de Limpieza	39,30	1.179,00	14.148,00	2.358,00	1.179,00

	PLUSES		
	DIARIO	MENSUAL	ANUAL
Antigüedad €/mes	4% Salario Base cada trienio.		
Asistencia	3,04	91,20	1.094,40
Transporte	3,02	90,60	1.087,20
Tóxicos €/mes	20% Salario Base.		

TRADUCIDO DE FORMA AUTOMÁTICA

Actividad	1,73	51,90	622,80
Trabajos en Máxima DN 12/ERA/ERSA €/día	16,38		
Trabajos en Máxima DN 20 €/día	20,72		
Disponibilidad fines de semana/festivos €/día	106,50		
Turno de noche € / día de lunes a jueves	63,90		
Disponibilidad noche, fines de semana/festivos RETEN €/día	65,00		
Turno de mañana y tarde €/ día	42,60		
Retenes €/mes	244,96		
Sólo €/día	13,98		
Plus jefe de equipo (mensual)	150,00		1.800,00

	HORAS EXTRAS XERAIS
Grupo Profesional I: Mandos intermedios	12,78
Grupo Profesional II: Personal de Limpieza / Oficios	

	HORAS EXTRAS FESTIVAS
Grupo Profesional I: Mandos intermedios	19,17
Grupo Profesional II: Personal de Limpieza / Oficios	
Conductor/a Limpiador/a	15,98
Oficial 1ª / Especialista	15,98
Oficial 2ª / Peón/a Especialista	15,71
Peón/a de Limpieza	15,44

	HORAS DE TAREFAS XORNADA ORDINARIA
Grupo Profesional I: Mandos intermedios	8,53
Grupo Profesional II: Personal de Limpieza / Oficios	

	DIETAS
Comida/ Cena	15,98
Dietas: sólo aquellas en las que el personal laboral alargue su jornada (6 horas facturables)	

TRADUCIDO DE FORMA AUTOMÁTICA

R. 2689

AYUNTAMIENTOS

CASTROVERDE

Anuncio

PLAZA DE OFICIAL DE VÍAS Y OBRAS DEL AYUNTAMIENTO DE CASTROVERDE, POR PROMOCIÓN INTERNA EXTE 226/2026

Visto que en fecha 08 de abril de 2026 se aprobaron las bases reguladoras de selección de personal para la cobertura de la plaza plaza de oficial de vias y obras por promoción interna y se procedió su convocatoria.

Visto que en fecha 28 de septiembre 2026 fueron publicadas íntegramente en el BOP de Lugo, número 222 las bases del proceso selectivo.

Visto que en fecha 28 de octubre de 2026 finalizó el plazo de presentación de solicitudes y no hay candidatos excluidos

RESUELVO:

Primero.- Aprobar la lista **DEFINITIVA** de admitidos/las y excluidos/las, (con indicación del motivo de exclusión), en el proceso selectivo indicado, que se indica a continuación:

ADMITIDOS Y EXCLUIDOS:

Nº	1º APELLIDO	2º APELLIDO	NOMBRE	DNI	CELGA 3	ADMITIDO/A
1	BOUDÓN	FERREIRO	DARIO	XXX1495XX	NO	SÍ

Segundo.- Proceder al nombramiento del Tribunal Calificador del proceso, cuya composición será a que a continuación se relaciona:

- **Presidente:** José Luis López Arias, empleado público del Ayuntamiento de Castroverde

Suplente: Mónica Pérez Martínez, empleada pública del Ayuntamiento de Castroverde.

- **Primero vocal:** Armando Álvarez Rodríguez, empleado público del Ayuntamiento de Negueira de Muñiz.

Suplente: Elvira de Dios Pérez, empleada pública del Ayuntamiento de Castroverde.

- **Segunda vocal:** Gervasio López Rodríguez, empleado público del Ayuntamiento de Negueira de Muñiz

Suplente: María Trinidad Pérez Méndez, Empleada Pública del Ayuntamiento de Pedrafita do Cebreiro

- **Tercera vocal:** Manuel Fernández Fernández, empleado público del Ayuntamiento de Castroverde.

Suplente: Lucía López López, empleada pública del ayuntamiento de Pedrafita do Cebreiro

- **Secretaria:** Mª del Carmen Díaz Fernández, empleada pública del Ayuntamiento de Castroverde.

Suplente: María García Hierro, Empleada Pública del Ayuntamiento de Castroverde.

Tercero.- El Tribunal Calificador se reunirá, para proceder a la constitución del Tribunal Calificador el día **18 de noviembre de 2026 a las 10:00 horas** en esta Casa Consistorial (Plaza del Ayuntamiento, 2)

Cuarto.- Convocar a la aspirante para la realización de los exámenes de la fase de oposición el **día 18 de noviembre de 2026 a las 11:00 horas** en el salón de plenos de la Casa Consistorial (Plaza del Ayuntamiento, núm. 2)

Quinto.- Contra a presente resolución, que pone fin a la vía administrativa, se podrá interponer recurso de reposición, en el plazo de un mes, ante la Alcaldía o recurso contencioso administrativo ante el Juzgado del Contencioso Administrativo competente, de acuerdo con el previsto en la ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las Administraciones Públicas y en la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso Administrativa.

Sexto.- Esta resolución se publicará en el BOP de Lugo y se expondrá en el tablero de anuncios de la sede electrónica https://concellocastroverde.sedelectronica.es/info.0. y en la página web del Ayuntamiento de Castroverde.

El que se publica a los efectos oportunos

TRADUCIDO DE FORMA AUTOMÁTICA

Castroverde, 6 de noviembre de 2026.- El alcalde, Xosé María Arias Fernández.

R. 3075

O CORGO

Anuncio

Por Resolución de la Alcaldía se aprobaron las bases que de sucesivo se transcriben:

BASES QUE REGIRÁN El PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DE UN OFICIAL 1º CONDUCTOR CAMIÓN, UN OFICIAL 1ª ALBAÑIL, DOS OFICIALES 2º ALBAÑIL PARA La EJECUCIÓN DE UN PROGRAMA TEMPORAL DE REFUERZO DEL EMPLEO EN El AYUNTAMIENTO DE O CORGO, FINANCIADO POR El PLAN DIPUTACIÓN COOPERACIÓN CON Los AYUNTAMIENTOS 2026.

PRIMERA. NORMATIVA APLICABLE Y OBJETO DE La CONVOCATORIA.

El procedimiento selectivo se regulará por el previsto en las presentes bases y en el no previsto en ellas, por el establecido en las siguientes disposiciones: 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; Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las bases de régimen local; en la Ley 5/1997, de 22 de julio, de la administración local de Galicia; en la Ley 2/2015, de 29 de abril, del empleo público de Galicia, en la Ley 20/2021 de 28 de diciembre de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, la garantía de la estabilidad en el empleo y en la transformación del mercado de trabajo, en la Ley 2/2007, de 28 de marzo, del trabajo en igualdad de las mujeres de Galicia; en el Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por lo que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de la Administración Local; Con carácter supletorio también se aplicará el Decreto 95/91, de 20 de marzo, por el que se aprueba el reglamento de selección del personal de la administración de la Comunidad Autónoma de Galicia; y en el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por lo que se aprueba el reglamento general de ingreso del personal al servicio de la Administración del estado y demás disposiciones aplicables.

Este procedimiento se inicia de oficio.

B. OBJETO

Será objeto de esta convocatoria la contratación laboral temporal a jornada completa de cuatro puestos de trabajo. Todos los contratos tendrán una duración máxima de 6 meses para el programa temporal "**PROGRAMA REFUERZO DEL EMPLEO 2026 FINANCIADO POR El PLAN DEPUTACION DE COOPERACIÓN CON Los AYUNTAMIENTOS 2026**", que se desarrollará para el ejercicio **2027**. Este programa finalizará el **31 de octubre de 2027,** fecha en la que finaliza este programa. A presente convocatoria tiene por objeto la selección de:

- 2 oficiales 2ª
- 1 oficial 1ª (albañil)
- 1 oficial 1ª (conductor)

La contratación de estos trabajadores se llevará a cabo de forma gradual, pretendiera la contratación de un oficial 1ª conductor y un oficial 2ª en los meses diciembre 2026 o enero 2027, y un oficial 1ª albañil, un oficial 2ª en el mes de marzo/ abril de 2027.

En esta misma línea, y con el fin de no interrumpir la prestación de este concreto servicio de duración temporal, aquellos candidatos que superen el proceso selectivo, pero que no alcancen la puntuación precisa para ser propuestos para la contratación por esta entidad, pasarán a formar parte de una lista para posibles bajas o relevos.

En el supuesto de que el candidato seleccionado no desee suscribir el contrato laboral temporal o una vez suscrito, dimita o se extinga la relación laboral de mutuo acuerdo, el ayuntamiento notificará al siguiente candidato seleccionado según el orden de puntuación para formalizarlo.

SEGUNDO.- FUNCIONES DE Las PERSONAS A CONTRATAR

2.1.- OFICIAL CONDUCTOR

Este personal realizará labores de conductor camión/pala precisas para alcanzar el cumplimiento de servicios municipales mínimos y la realización de obras esenciales, tales como obras de saneamiento, abastecimiento, recuperación y mantenimiento de accesos a mantenimiento de la infraestructura viaria o trabajos relacionados con la utilidad colectiva.

2.2.- OFICIAL 1ª ALBAÑIL

Este personal realizará labores precisas para alcanzar el cumplimiento de servicios municipales mínimos y la realización de obras esenciales, tales como obras de saneamiento, abastecimiento, recuperación y mantenimiento de accesos a mantenimiento de la infraestructura viaria o trabajos relacionados con la utilidad colectiva.

TRADUCIDO DE FORMA AUTOMÁTICA

2.3.- OFICIAL 2ª ALBAÑIL

Este personal prestará apoyo lo oficial 1ª, realizando las obras precisas para alcanzar el cumplimiento de servicios municipales mínimos y la realización de obras esenciales, tales como obras de saneamiento, abastecimiento, recuperación y mantenimiento de accesos a mantenimiento de la infraestructura viaria o trabajos relacionados con la utilidad colectiva.

2. Comunes a todos los aspirantes

Para participar en las pruebas selectivas, los aspirantes deberán reunir los requisitos que a continuación se indican, de conformidad con lo establecido en el artículo 56 del EBEP y en el ART.50 de la Ley 2/2015, de 29 de abril, del empleo público de Galicia, referidos todos y cada uno de ellos a la fecha de final del plazo de presentación de solicitudes, y deberán mantenerse durante todo lo proceso selectivo:

a) Tener la nacionalidad española, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 57 del EBEP ser nacionales de Estados miembros de la Unión Europea o cualquier que sea su nacionalidad a los cónyuges de los españoles o de los nacionales de estados miembros de la UE, siempre que no estén separados de derecho en los términos establecidos en el artículo 57 de EBEB.

b) Tener una edad comprendida entre los 16 y los 65 años.

c) Estar en posesión de los siguientes carnet de conducir:

- oficial 1ª carnet de conducir tipo B
- oficial 1ª conductor camión/pala carnet de conducir tipo C1
- para el puesto de oficial 2ª que no será necesario este requisito.

d) Y estar desempleado o estar en situación de mejora de empleo

e) Poseer las capacidades y aptitudes físicas y psíquicas para la lo desempeño de los trabajos, acreditándose la misma mediante certificado médico.

f) No haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquier de las Administraciones Públicas, o de los órganos constitucionales o estatutarios de las Comunidades Autónomas, ni encontrarse en inhabilitación absoluta o especial para el desarrollo de empleos o cargos públicos por resolución judicial, cuando se había tratado de acceder la misma categoría profesional a la que pertenecía.

En el caso de ser nacional de otro Estado, no encontrarse inhabilitado o en situación equivalente ni haber sido sometido la sanción disciplinaria o equivalente que impida, en su Estado, en los mismos tener el acceso al empleo público.

g) Acreditar el conocimiento de la lengua gallega en el nivel de Celga 3 (o el curso de iniciación, en los términos establecidos en la disposición adicional 1ª del Orden de 16 de julio de 2007).

Si no se puede acreditar este concreto requisito, se podrá acceder al proceso selectivo, pero será necesaria superar la realización de una prueba del lengua gallega, en los términos establecidos en la claúsula cuarta.

h) Requisito específico para el puesto de oficial conductor camión y oficial 1ª albañil

- Acreditar el carnet de conducir C1 para el puesto de oficial conductor camión
- Acreditar el carnet de conducir B para el puesto de oficial 1ª albañil

CUARTA.- PROCEDIMIENTO SELECTIVO

1.- EJERCICIO COMÚN PARA Los PUESTOS DE OFICIAL 1ª, OFICIAL 2ª

1˚ EJERCICIO: PRUEBA TEORÍCA: de carácter obligatorio y eliminatorio, que puede consistir en un exámen escrito bien para contestar unas preguntas talas que formula el tribunal o bien un test de 20 preguntas, la desarrollar en 30 minutos, con tres respuestas alternativas de las que solo una será la correcta, sobre el contenido del programa especificado en la convocatoria que figura en el anexo II. Cada respuesta correcta sumará 0,50 puntos. Las preguntas no contestadas o contestadas incorrectamente no restarán. Este ejercicio puntuará hasta un **máximo de 10 puntos**.

2˚ EJERCICIO: PRUEBA PRÁCTICA. EJERCICIOS ESPECÍFICOS PARA Los PUESTOS DE OFICIAL 1ª, OFICIAL 2ª. (máx 10 puntos):

La. EJERCICIOS ESPECÍFICOS PARA El PUESTO DE OFICIAL 1ª CONDUCTOR.

Consiste en la realización de una prueba práctica eliminatoria relacionada con el puesto de trabajo, consistente en la realización de una prueba práctica con el camión a determinar que designe al tribunal.

Para superar este ejercicio será necesario alcanzar un mínimo de 5 puntos y puntuará hasta un **máximo de 10 puntos. Este ejercicio tendrá carácter eliminatorio.**

La cualificación será la media aritmética de la puntuación otorgada por cada miembro del Tribunal.

TRADUCIDO DE FORMA AUTOMÁTICA

B. EJERCICIOS ESPECÍFICOS PARA El PUESTO DE OFICIAL 1ª ALBAÑIL.

Consiste en la realización de una prueba práctica eliminatoria relacionada con el puesto de trabajo, consistente en la realización de una obra de albañilería que designe al tribunal.

Para superar este ejercicio será necesario alcanzar un mínimo de 5 puntos y puntuará hasta un **máximo de 10 puntos. Este ejercicio tendrá carácter eliminatorio.**

La cualificación será la media aritmética de la puntuación otorgada por cada miembro del Tribunal.

C. EJERCICIOS ESPECÍFICOS PARA El PUESTO DE OFICIAL 2ª ALBAÑIL

Consiste en la realización de una prueba práctica eliminatoria relacionada con el puesto de trabajo (albañilería) consistente en la realización de una obra de albañilería que designe al tribunal.

Para superar este ejercicio será necesario alcanzar un mínimo de 5 puntos y puntuará hasta un **máximo de 10 puntos. Este ejercicio tendrá carácter eliminatorio.**

La cualificación será la media aritmética de la puntuación otorgada por cada miembro del Tribunal.

La calificación vendrá determinada por la media de la suma de las puntuaciones del ejercicio común y específico.

2. EJERCICIO COMÚN Y OBLIGATORIO PARA TODOS Los CANDIDATOS QUE NO ACREDITEN El CONOCIMIENTO DEL GALLEGO EN El NIVEL CELGA 3 O EQUIVALENTE:

A. 2º EJERCICIO: GALLEGO:

Común y obligatorio para aquellas candidatos a cualquier puesto de los ofertados que no puedan acreditar el conocimiento de gallego en el nivel CELGA 3 o equivalente (curso de iniciación de gallego, de acuerdo con la disposición adicional segunda del Orden de 16 de julio de 2007, por la que se regulan los certificados acreditativos de los niveles de conocimiento de lengua gallega, publicada en el DOG nº146, de 30 de julio de 2007).

Los candidatos que se encuentren en la circunstancia anterior deberán realizar un examen consistente en traducir un texto sin diccionario, elegido libremente por el tribunal, del castellano al gallego.

Esta prueba tendrá una duración de 20 minutos.

Este ejercicio se valorará como apto o no apto, siendo necesario para superarlo obtener el resultado de apto. El tribunal decidirá el nivel preciso para alcanzar el resultado de apto.

QUINTA.- ANUNCIO DE La CONVOCATORIA Y SOLICITUDES Y ADMISIÓN DE ASPIRANTES.

5.1 ANUNCIO DE La CONVOCATORIA: Las presentes bases se publicarán en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo, en el tablero de edictos del ayuntamiento y en la página web www.concellodocorgo.com y en la sede electrónica del ayuntamiento de O Corgo, concellodocorgo.sedelectrónica.gal.

QUINTA.- ANUNCIO DE La CONVOCATORIA, SOLICITUDES Y ADMISIÓN DE ASPIRANTES.

5.1 Anuncio de la convocatoria: Las presentes bases se publicarán en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo, en el tablero de edictos del ayuntamiento y en la página web www.concellodocorgo.com y en la sede electrónica del ayuntamiento de O Corgo, concellodocorgo.sedelectrónica.gal

5.2 Solicitudes: Las instancias para poder tomar parte en este proceso selectivo se harán mediante el modelo que figura en el anexo I de la presente convocatoria, dirigido al alcalde, presentándose en el Registro General del Ayuntamiento, o en la sede electrónica (concellodocorgo.sedelectrónica.gal.) en el plazo de cinco **(5) días hábiles siguientes, contados a partir del día siguiente al de la publicación del anuncio de la convocatoria en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo**. Si el último día de plazo coincide con sábado, domingo o festivo, se entenderá que el plazo finaliza el primero día hábil siguiente. También se podrán presentar en la oficina de correos, en la forma que se establece reglamentariamente, y nos demás lugares que se indican en el art 16 de la Ley 38/2015, de 1 de otoño, de procedimiento administrativo común de las administraciones públicas. Si en el plazo de 2 días hábiles la contar desde lo siguiente a la finalización del plazo de presentación no se recibe la solicitud, esta quedará rechazada, por lo que se recomienda su presentación en el registro general de las oficinas municipales del Ayuntamiento de O Corgo o a través de la sede electrónica concellodocorgo.sedelectronica.gal. En el caso de presentar la solicitud en otro lugar o por otro medio, lo interesado deberá acreditar dicho envío, remitiendo el mismo día copia de la solicitud por mail a concello.ocorgo@eidolocal.es . Sin este requisito la solicitud no será admitida en ningún caso.

En el caso de presentar la solicitud en otro lugar o por otro medio, lo interesado deberá acreditar lo dicho envío, remitiendo el mismo día copia de la solicitud al fax 982302068 o por mail a concello.ocorgo@eidolocal.es . Sin este requisito la solicitud no será admitida en ningún caso.

En la solicitud, los aspirantes manifestarán que reúnen todos los requisitos de la convocatoria **y aportarán, junto con la instancia**, la documentación siguiente, original o copia compulsada:

a) DNI, pasaporte o tarjeta de residencia. A las o a los familiares de los anteriores, visado, y de ser el caso, documentación acreditativa del vínculo de parentesco y una declaración jurada o promesa del cónyuge o

TRADUCIDO DE FORMA AUTOMÁTICA

ascendente del que dependa de que no está separado de derecho o de que la/el aspirante vive a sus expensas o está a su cargo.

b) Carnet de conducir tipo B para los oficiales 1ª, oficial 2ª

c) Carnet de conducir tipo C para lo oficial 1ª conductor

d) Declaración responsable, firmado por el/la aspirante, de no estar afectado/la por ninguno de los motivos de incompatibilidad recogidos en la legislación vigente sobre incompatibilidades del personal al servicio de las administraciones públicas y de no haber sido separado/la del servicio de cualquier de las administraciones públicas o de los órganos constitucionales o estatutarios de las comunidades autónomas por expediente disciplinario o resolución judicial firme ni encontrarse en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial o para ejercer funciones similares a las que se desempeñaba en el caso de personal laboral.

   En el caso de ser nacional de otro estado, declaración responsable, firmada por el/la aspirante, de no estar afectado/la por ninguno de los motivos de incompatibilidades recogidos en la legislación vigente sobre incompatibilidades del personal al servicio de las administraciones públicas y de no estar inhabilitado o en situación equivalente que impida, en su estado, en los mismos términos, el acceso al empleo público.

e) Compromiso de que se dispone de la titulación requerida el último día de presentación de instancias.

f) Acreditación de estar desempleado o mejora de empleo

5.3 ADMISIÓN DE ASPIRANTES:

Finalizado el plazo de presentación de solicitudes y transcurridos los dos días hábiles para recibir la documentación presentada en Correos o en Registros diferentes al de este ayuntamiento, la Alcaldía dictará resolución, en el plazo máximo de DOS **(2) días hábiles**, que se publicará en el **tablero de anuncios del ayuntamiento y en la página Web** (www.concellodocorgo.com), y en la sede electrónica del ayuntamiento de O Corgo, concellodocorgo.sedelectrónica.gal admitiendo o inadmitiendo a los solicitantes, indicando la causa de exclusión en este último caso, y abriéndose **un plazo de dos (2) días hábil para la subsanación de defectos,** contados la partir de lo siguiente al de su publicación nos referidos medios, para que los aspirantes excluidos puedan emendar, de ser el caso, el defecto que motivó la exclusión. En el caso de presentarse en otros registros diferentes al del ayuntamiento, las enmiendas deberán recibirse en un plazo máximo de dos días hábil contado a partir del siguiente al de finalización del plazo anterior. Si estos plazos habían finalizado en sábado se entenderá que el plazo finaliza el primero día hábil siguiente.

En la publicación se indicará el nombre y apellido, DNI de los aspirantes, con indicación de los que no precisan la realización del ejercicio de gallego.

Finalizado el plazo de subsanación y transcurridos dos días hábil referidos anteriormente, se dictará resolución en un plazo máximo de DOS **(2) días hábiles**, la contar a partir del siguiente a la finalización del plazo anterior, elevando la definitiva la lista de admitidos y excluidos, así como los candidatos que tengan que realizar el ejercicio de gallego, y en ella se señalará la composición del tribunal calificador, que se publicará en el **tablero de anuncios del ayuntamiento y en la página Web** (www.concellodocorgo.com), y en la sede electrónica del ayuntamiento de O Corgo, concellodocorgo.sedelectrónica.gal. La estimación o desestimación de dichas peticiones de correcciones se entenderán implícitas en la resolución por la que se apruebe y ordene la publicación de la lista definitiva de admitidos y excluidos.

No obstante, el hecho de figurar en la lista definitiva de admitidos no prejuzga que se les recoñezaos interesados la posesión de los requisitos exigidos en la base segunda de las presentes bases.

Los datos personais (nombre, apellidos, dirección a los efectos de notificaciones) de los candidatos que participen en el procedimiento selectivo, para la correspondiente contratación en su caso, serán utilizados únicamente para el fin de la presente procedimiento selectivo, y con el fin de dar cumprimentoao principio de publicidad exigido en la vigente legislación.

Contra la resolución del alcalde por la que se declaren definitivamente excluidos del proceso selectivo, el/la interesado/la podrá interponer recurso de reposición en el plazo de un mes, la contar desde el día siguiente la publicación en el tablero de anuncios de la dicha resolución, o bien directamente el recurso contencioso administrativo, en el de dos meses desde la citada fecha.

No se podrá interponer recurso contencioso administrativo hasta que sea resuelto expresamente el recurso de reposición o se produjera su desestimación presunta.

SEXTA.- TRIBUNAL CALIFICADOR.

6.1.- Composición:

De conformidad con cuanto se establece por el artículo 60 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del estatuto básico del empleado público, el tribunal tendrá la siguiente composición:

· Presidente: Un empleado/a público con nivel de titulación igual o superior a lo exigido para el acceso al puesto convocado.

TRADUCIDO DE FORMA AUTOMÁTICA

· Secretario: Un empleado/a público con nivel de titulación igual o superior a lo exigido para el acceso al puesto convocado.

· Vocales: Tres empleados/las públicos con nivel de titulación igual o superior a lo exigido para el acceso al puesto convocado.

El nombramiento de los miembros del tribunal y sus suplentes, se realizará por Decreto del alcalde, y se publicará en el tablero de anuncios, en la página web del ayuntamiento (www.concellodocorgo.com) y sede electrónica concellodocorgo.sedelectrónica.gal (tablero de anuncios).

El tribunal no podrá constituirse, ni actuar sin la presencia, cuando menos, de más de la mitad de sus miembros, titulares o suplentes, indistintamente. En todo caso, se requiere la asistencia del presidente y del secretario o de los que legalmente los sustituyan.

El tribunal podrá disponer la incorporación de asesores especialistas para las pruebas en que así lo estimen necesario o conveniente. Dichos asesores actuarán con voz y sin voto limitándose al ejercicio de las especialidades técnicas en base a las cuáles colaboran en el respectivo tribunal. La colaboración puede consistir en la elaboración de los informes médicos y de las pruebas físicas que sirvan para acreditar la aptitud física para el desarrollo del puesto de trabajo.

Los miembros del tribunal, así como los asesores o colaboradores que se incorporen a este, tendrán derecho, por su concurrencia a las sesiones, al pago de asistencias en la cuantía establecida, de conformidad con el previsto en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, teniendo en cuenta las actualizaciones de esta vigentes en la fecha de la realización de las pruebas, excepto que estén prestando servicios en esta entidad local.

6.2.- Adopción de acuerdos

El tribunal resolverá por mayoría de votos de sus miembros presentes, todas las dudas y propuestas que se produzcan para la aplicación de las normas contenidas en estas bases, y estará facultado para resolver las cuestiones que puedan suscitarse durante la valoración de los méritos.

Concluidas las pruebas, se elevará la propuesta al alcalde de candidatos que superen el proceso selectivo para que dicte la correspondiente resolución ordenando la formalización del correspondiente contrato laboral temporal. En ningún caso la propuesta de los candidatos que superen el proceso selectivo podrá exceder del nº de plazas convocadas.

Asimismo, se elevará propuesta de bolsa de empleo válida la vigencia del PROGRAMA REFUERZO DEL EMPLEO, FINANCIADO POR El PLAN DIPUTACIÓN DE COOPERACIÓN CON Los AYUNTAMIENTOS 2026."

El mismo día de celebración de las pruebas se elevará propuesta de los candidatos/las selecionados/as que vinculará a la Administración, sin perjuicio de que esta, en su caso, poda proceder su revisión, conforme a lo establecido nos Art. 106 y siguientes de la Ley 39/2015 de 1 de octubre, de régimen jurídico de procedimiento administrativo común de las administraciones públicas. Sus acuerdos solo podrán impugnarse de acuerdo con la Ley citada

El mismo día de celebración de las pruebas se elevará propuesta de los candidatos seleccionados que vinculará a la Administración, sin perjuicio de que esta, en su caso, pueda proceder a su revisión, conforme a lo establecido nos Art. 106 y siguientes de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de procedimiento administrativo común de las administraciones públicas. Sus acuerdos solo podrán impugnarse de acuerdo con la Ley citada.

6.3.- Fecha y lugar de constitución del Tribunal

El tribunal no podrá constituirse ni actuar sin la presencia, cuando menos, de más de la mitad de sus miembros, titulares o suplentes, indistintamente. En la misma **resolución en la que se apruebe la lista definitiva de admitidos y excluidos** se **señalará la composición del tribunal calificador, la fecha y hora en la que se constituirá fijando la fecha y el lugar de celebración de las pruebas selectivas.**

6.4.- Abstención y recusación.

Los miembros de los tribunales deberán abstenerse de intervenir cuando concurran en ellos circunstancias de las previstas en el artículo 23 de la Ley de la 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen jurídico del sector público.

Asimismo, los aspirantes podrán recusar a los miembros del tribunal cuando concurran en ellos alguna de las circunstancias previstas en la presente base, conforme el artículo 24 de la citada Ley.

SÉPTIMA.- APORTACIÓN DE DOCUMENTACIÓN DE Los CANDIDATOS/AS SELECCIONADOS/AS.

Los candidatos propuestos para ser contratados deberán aportar, en el plazo de 2 días hábiles, la siguiente documentación, excepto que ya la habían presentado anteriormente, junto con la instancia de participación:

1) Copia compulsada del DNI o documento de identificación del extranjero ciudadano de un Estado miembro de la UE.

2) Certificado médico acreditativo de poseer la capacidad funcional para el desarrollo de las tareas habituales de la plaza a la que se aspira, y en el que se hará constar que no se padece enfermedad o limitación física o psíquica incompatible con las funciones del puesto.

TRADUCIDO DE FORMA AUTOMÁTICA

3) Copia compulsada de la tarjeta de la Seguridad Social.

3) Declaración jurada de no haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquier de las administraciones públicas o de los órganos constitucionales o estatutarios de las comunidades autónomas, ni encontrarse en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial.

En el supuesto de ser nacional de otro Estado, declaración jurada o promesa de no encontrarse inhabilitado o ensituación equivalente ni haber sido sometido la sanción disciplinaria o equivalente que impida, en su Estado, el acceso al empleo público.

4) Declaración jurada de no encontrarse incurso en ninguna causa de incapacidad e incompatibilidad de conformidad con la legislación vigente y referido al momento de su toma de posesión.

5) Titulo exigido para acceder a estas pruebas.

A no presentación dentro del plazo fijado de la documentación exigida en esta base, y excepto nos caso de fuerza mayor, o cuando del examen de la misma se deduzca que carecen de alguno de los requisitos señalados en la base 3ª, no podrán ser contratados y quedarán anuladas las actuaciones, sin perjuicio de la responsabilidad en que habían incurrido por falsedad en la solicitud de participación.

OCTAVA.- FORMALIZACIÓN DE Los CONTRATOS DE TRABAJO

Finalizado el proceso selectivo y presentada la documentación por los interesados, el alcalde resolverá el proceso selectivo y se procederá a la formalización del contrato laboral temporal a tiempo completo por circunstancias de la producción, conforme a la legislación vigente y al amparo de la financiación (subvención concedida rama Diputación Provincial con cargo al plan diputación de cooperación que los ayuntamientos para el año 2026).

NOVENA.- IMPUGNACIÓN.

Contra las presentes bases, siendo que su acuerdo aprobatorio es definitivo en via administrativa, se podrá interponer por los interesados lexítimados los siguientes recursos:

- Con carácter potestativo recurso de reposición ante el mismo órgano que dictó el acto recurrido en plazo de un mes a contar desde lo la dice siguiente al de la publicación de las bases en el BOP. Si transcurrirá un mes desde el día siguiente al de la interposición del recurso de reposición, sin que este había sido resuelto, podrá entenderse que fue desestimado para interponer el recurso contencioso-administrativo, a su elección, ante el Juzgado del Contencioso-Administrativo en el plazo de seis meses.

- Recurso contencioso-administrativo a la súa elección ante el Juzgado del Contencioso administrativo de Lugo dentro del plazo de dos meses contados desde el día siguiente al de la publicación de las bases en el BOP.

Contra cuantos actos administrativos se deriven de las bases y de la actuación del tribunal, podrán ser interpuestos por los interesados los oportunos recursos en los casos y en la forma establecidas en la Ley 39/2015 de 1 de octubre y en la Ley 29/98 de 13 de julio reguladora de la xusrisdición contencioso- administrativa.

DÉCIMA.- Los candidatos que superen las pruebas selectivas pero no alcancen la puntuación para ser contratados integrarán una lista o bolsa de empleo, para futuras contrataciones que se puedan realizar por consecuencia de bajas por incapacidad laboral u otras circunstancias.

Estal lista estará vigente mientras dura este **PROGRAMA REFUERZO DEL EMPLEO 2026 FINANCIADO POR El PLAN DEPUTACION DE COOPERACIÓN CON Los AYUNTAMIENTOS 2026.**

UNDÉCIMA:

Este programa esta financiado en el "**PROGRAMA TEMPORAL DE REFUERZO DEL EMPLEO, FINANCIADO POR El PLAN DIPUTACIÓN DE COOPERACIÓN CON Los AYUNTAMIENTOS 2026.**

DUODÉCIMA:

1.- Protección de datos personales .Los datos personales proporcionados por las personas interesadas para la solicitud de participación en el proceso, así como aquellos otros que se recojan o elaboren con motivo del desarrollo de este, serán tratados por el Ayuntamiento de O Corgo en su condición de responsable del tratamiento, con la finalidad de llevar a cabo la tramitación y gestión del procedimiento de selección y las actuaciones que se deriven de este.

2.- La legitimación para el tratamiento de los datos es el cumplimiento de una misión realizada en interés público conforme lo dispuesto en el artículo 6.1.y) del Reglamento general de protección de datos (RXPD), con base en lo dispuesto en la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, y fundamentada en un interés público esencial (artículo 9.2.g) del RXPD). Los datos identificativos de las personas excluidas y admitidas serán publicados conforme lo detallado en la base sexta de esta resolución.

3.- Las personas interesadas podrán solicitar ante lo responsable del tratamiento el acceso, rectificación, limitación y supresión de sus datos, así como oponerse a su tratamiento por motivos relacionados con su situación particular, a través en el registro general de las oficinas municipales del Ayuntamiento de O Corgo o a través de la sede electrónica concellodocorgo.sedelectronica.gal.

TRADUCIDO DE FORMA AUTOMÁTICA

4.- Información adicional

a) Plazo de conservación:

Los datos serán conservados durante el tiempo necesario para poder cumplir con las obligación legales que encomienda la normativa administrativa, y siempre, cumpliendo por lo menos con el tiempo mínimo de conservación de la información. De conformidad con lo regulado en el artículo 26 de la LOPDGDD será lícito el tratamiento por esta Entidad de los datos con fines de archivo en interés público, siempre cumpliendo con la normativa vigente de archivos y documentación.

b) Inexistencia de decisiones automatizadas:

En este tratamiento no se tomarán decisiones automatizadas.

c) Derechos en relación con los datos facilitados:

- Las personas interesadas tienen derecho a acceder a sus datos personales, al plazo de conservación de sus datos, mismo a obtener una copia de los datos objeto del tratamiento.
- Asimismo, tiene derecho de rectificación de los datos se son inexactos.
- Los interesados tienen derecho a la limitación del tratamiento, para eso deberán de solicitarlo al responsable, la cal deberá de suspender el tratamiento de los datos cuando los ciudadanos soliciten la rectificación o supresión de sus datos, hasta que se resuelva su solicitud.
- Los interesados podrán ejercer el derecho de supresión (derecho al olvido) siempre que se den las circunstancias enumeradas en el RGPD y segundo lo regulado en el artículo 15 de la LOPDGDD.
- Lo afectado puede ejercer el derecho de oposición al tratamiento, siempre por motivos relacionados con su situación personal, con la excepción del que se acredite un interés legítimo, o sea necesario para el ejercicio o defensa de reclamaciones. Igualmente, cuando el tratamiento tenga por objeto la mercadotecnia directa.
- Lo interesado tendrá derecho a la portabilidade la obtener los datos en un formato estructurado, de uso común y de lectura mecánica, y a transmitirlos a otro responsable del tratamiento cuando el tratamiento esté basado en el consentimiento o se efectúe por medios automatizados

Los interesados podrán ejercer los derechos enumerados en los párrafos anteriores, a través del registro general de las oficinas municipales del Ayuntamiento de O Corgo o a través de la sede electrónica concellodocorgo.sedelectronica.gal.

d) Reclamación ante la autoridad de control

Podrá presentar reclamación ante la Autoridad de Control en materia de Protección de Datos competente mediante escrito dirigido a la Agencia Española de Protección de Datos, C/Jorge Juan núm. 6, 28001 Madrid o bien accediendo a su sede electrónica: https://sedeagpd.gob.es/sede-electronica-web/

DECIMOTERCERA:

Este programa esta financiado a través del plan diputación de cooperación con los ayuntamientos para el año 2026 de la Diputación Provincial de Lugo para la ejecución de obras, servicios y creación de empleo PROGRAMA REFUERZO DEL EMPLEO 2026.

TRADUCIDO DE FORMA AUTOMÁTICA

ANEXO I.- Modelo de instancia:

Dña./D ……,

con DNI o documento de extranjero nº ……, con domicilio a los efectos de notificación en

……,

nº de teléfono ……,

Enterado/la de la convocatoria pública realizada por el ayuntamiento de O Corgo para la contratación laboral de _____ (indicar el puesto a lo que se opta),

DECLARO:

1. Que conozco en su integridad las bases que rigen la convocatoria y que reúno todas las condiciones exigidas por las mismas para participar en este proceso selectivo.

2. Que no estoy afectado/la por ninguno de los motivos de incompatibilidad recogidos en la legislación vigente sobre incompatibilidades del personal al servicio de las administraciones públicas, que no padezco enfermedad o defecto físico/psíquico que me impida lo desempeño de las funciones o tareas correspondientes a la plaza a la que opto y que no estoy separado/la, mediante expediente disciplinario del servicio al Estado, a las CC AA o a las Entidades Locales, ni estoy inhabilitado/la para el ejercicio de las funciones públicas.

3. Que autorizo al Ayuntamiento de O Corgo a la publicación de mis datos personales (nombre, apellidos y DNI) y de las posibles causas de exclusión en el tablero de anuncios del ayuntamiento y cualquier otro medio que se estime, al si la publicidad uno de los principios legales que debe observarse en los procedimientos de selección.

SOLICITO ser admitido/la para participar en lo referido procedimiento selectivo comprometiéndome a someterme a las bases que lo regulan, presentando la documentación siguiente (riscar el que proceda):

☐ Fotocopia compulsada del DNI, pasaporte o tarjeta de extranjero.

☐ Permiso de conducir en vigor tipo ____.

☐ Otra documentación: fotocopia del título CELGA 3 o curso de iniciación.

☐ Acreditación de estar desempleado o de mejora de empleo

O Corgo, _____ de _____ de 2026.

TRADUCIDO DE FORMA AUTOMÁTICA

INFORMACIÓN SOBRE PROTECCIÓN DE DATOS	
Responsable	Ayuntamiento de O Corgo
Finalidad del tratamiento	Tramitación de la solicitud de participación en el proceso selectivo, evaluación de la documentación presentada, gestión del proceso y realización de los trámites derivados de él
Legitimación	Cumplimiento de una misión realizada en interés público conforme lo dispuesto en el artículo 6.1.y) del Reglamento general de protección de datos (RXPD), con base en lo dispuesto en la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, y fundamentada en un interés público esencial (artículo 9.2.g) del RXPD)
Comunicación de Datos	Los datos identificativos de las personas excluidas y admitidas serán publicados en el Tablero de anuncios y en la sede electrónica del Ayuntamiento
Derechos	Tiene derecho a acceder, rectificar y suprimir los datos, así como cualquiera otro derecho que lle correspondan dirigiendo su solicitud la en el registro general de las oficinas municipales del Ayuntamiento de O Corgo o a través de la sede electrónica concellodocorgo.sedelectronica.gal.
Contacto DPD	dpdcooperacionconcellos@deputacionlugo.org
Información adicional	Pode consultar más información en la cláusula décimo tercera de las bases

TRADUCIDO DE FORMA AUTOMÁTICA

En O Corgo, …….. de …… ……. de 20……

SR. ALCALDE DEL AYUNTAMIENTO DE O CORGO

Nota: En el supuesto de que el candidato/a que solicite participar en el proceso selectivo tenga alguna discapacidad, que por motivo de la misma precise o necesite para la realización de los ejercicios dalguna medida especial –que no le inhabiliten para el ejercicio de las función descritas en la base 2.2, **deberá indicarlo en documento aparte que adxuntará la solicitud**, **debiendo necesariamente aportar certificado del grado y tipo de discapacidad,** para que el tribunal pueda adoptar las medidas necesarias, con carácter previo a la realización de las pruebas.)

ANEXO II

TEMARIO ESPECÍFICO PARA Los PUESTO DE OFICIAL 1ª, OFICIAL 2ª.

1.- Ámbito geográfico del municipio de O Corgo.

2.- Preguntas relacionadas con los trabajos de albañilería.

O Corgo, 6 de noviembre de 2026.- El alcalde, Felipe Labrada Reija.

R. 3076

A POBRA DO BROLLÓN

Anuncio

CONVOCATORIA PARA La CONTRATACIÓN DE PERSONAL LABORAL TEMPORAL AL AMPARO DEL PLAN ÚNICO DE COOPERACIÓN CON Los AYUNTAMIENTOS – PROGRAMA REFUERZO DEL EMPLEO 2026

PUESTO DE TRABAJO: 1 PEON DE SERVICIOS MÚLTIPLES

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 (adl@concellodapobradobrollon.gal), antes del final del plazo, para que sean tenidas en cuenta.

SISTEMA DE SELECCIÓN: Concurso-oposición, segundo lo 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, 6 de noviembre de 2026.- El alcalde, Xosé Luis Maceda Vilariño.

R. 3077

PORTOMARÍN

Anuncio

Aprobado lo PADRON de:

- **Tasa SAF periodo SEPTIEMBRE de 2026.**

Si exponen al público, en estas oficinas, por él plazo de quince días hábiles a efectos de examen y reclamaciones.

PERIODO DE COBRO EN VOLUNTARIA:

- De él 14 de OCTUBRE de 2026 a 14 de DICIEMBRE de 2026.

MODALIDAD DE COBRO.-

El ingreso de las deudas se realizarán en las oficinas de La Banca – Oficina de Portomarín, en las fechas laborables de 9,00 la 14,00 horas, en las que se presentará el documento de ingreso que, a tal efecto se remite la el domicilio de los contribuyentes.

Aquellas personas que por cualquier circunstancia no reciban o extravíen el documento de ingreso podrán solicitar un nuevo en las oficinas del Ayuntamiento donde se les expedirá otro a efecto de llevar a cabo el ingreso en dichas oficinas de la Abanca.

RECURSOS.-

Contra el acuerdo de la aprobación podrá formularse recurso de reposición ante la Comisión de Gobierno, en el plazo de un mes, contado desde el día siguiente al finalizar el plazo de exposición al público, o bien recurso contencioso- adm. Ante el Juzgado del Contencioso Adm. de Lugo, no pudiendo interponerse ambos recursos de forma simultanea.

Transcurrido el plazo de ingreso en el periodo voluntario, las deudas serán exigidas por el procedimiento de apremio y si devengarán los recargos correspondientes al periodo ejecutivo, los intereses de demora y, en su caso, las costas del procedimiento de apremio .

Portomarín, 14 de octubre de 2026.- El alcalde, Pablo Rivas Folgueira.

R. 3078

TRADUCIDO DE FORMA AUTOMÁTICA

A RIBEIRA DE PIQUÍN

Anuncio

Aprobado inicialmente por el Pleno de esta Corporación en sesión extraordinaria celebrada el día 3 de noviembre de 2026 el expediente de modificación de créditos 8/2026- expediente de suplemento de crédito- dentro del vigente Presupuesto de la Fundación municipal "Terreno" por imponerte de 172.200,00 € (Ciento setenta y dos mil doscientos euros).

Por medio del presente se exponen al público el expediente de la modificación de créditos antedicha, por el plazo de quince días hábiles, contados a partir del siguiente a la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, a efectos de que los interesados puedan examinarlo y presentarlas reclamaciones o alegatos que estimen pertinentes, de conformidad con el dispuesto en los artículos 169, del RDLex 2/2004, por lo que se aprueba el texto refundido de la ley reguladora de las haciendas locales, y el art. 38 en relación con los artículos 20 y 22 del R.D. 500/1990, de 20 de abril.

A Ribeira de Piquín, 6 de noviembre de 2026.- El alcalde-presidente, D. Roberto Fernández Rico.

R. 3079

MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DE A TERRA CHÁ

Anuncio

Exposición al público de la cuenta general de la Mancomunidad de Municipios da Terra Chá correspondiente al ejercicio 2025.

Informada por la Comisión Especial de Contas, en sesión celebrada el día 04 de noviembre del 2026, la Cuenta General de la Mancomunidad de Municipios de la Terra Chá del año 2025, y dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 212.3. del Real Decreto Legislativo, 2/2004, de 5 de marzo, por lo que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se exponen al público por plazo de quince días, contados a partir del siguiente a la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, durante los cuales, los interesados, debidamente legitimados, podrán presentar las reclamaciones, reparos y observaciones que estimen pertinentes.

Cospeito, 5 de noviembre de 2026.- El presidente, Armando Castosa Alvariño.

R. 3080

TRADUCIDO DE FORMA AUTOMÁTICA