BOP DEPUTACIÓN DE LUGO

MÉRCORES, 11 DE NOVEMBRO 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 EMPREGO, COMERCIO E EMIGRACIÓN. DEPARTAMENTO TERRITORIAL DE EMPREGO, COMERCIO E EMIGRACIÓN - SERVIZO DE EMPREGO, RELACIÓNS LABORAIS, TRABALLO AUTÓNOMO E ECONOMÍA SOCIAL

Anuncio

CONVENIOS COLECTIVOS

Código 27100371012023

Visto o texto do convenio colectivo da empresa DAORJE, S.L.U. para o seu centro de traballo de ALCOA-San Ciprián (Cervo-Lugo), asinado o día 29 de xuño de 2026 pola representación da empresa e polo representante das persoas traballadoras, como membros da comisión negociadora, e de conformidade co disposto no artigo 90 apartados 2 e 3 do Real decreto lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, e no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos e acordos colectivos de traballo ACORDO:

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

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

Lugo, 30 de setembro de 2026.- A 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.

Anuncio publicado en: Num BOP 259 año 2026 (11/11/2026 08:00:00)

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.

Anuncio publicado en: Num BOP 259 año 2026 (11/11/2026 08:00:00)

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

Anuncio publicado en: Num BOP 259 año 2026 (11/11/2026 08:00:00)

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.

Anuncio publicado en: Num BOP 259 año 2026 (11/11/2026 08:00:00)

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

Anuncio publicado en: Num BOP 259 año 2026 (11/11/2026 08:00:00)

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

Anuncio publicado en: Num BOP 259 año 2026 (11/11/2026 08:00:00)

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:

Anuncio publicado en: Num BOP 259 año 2026 (11/11/2026 08:00:00)

- 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.

Anuncio publicado en: Num BOP 259 año 2026 (11/11/2026 08:00:00)

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.

Anuncio publicado en: Num BOP 259 año 2026 (11/11/2026 08:00:00)

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

Anuncio publicado en: Num BOP 259 año 2026 (11/11/2026 08:00:00)

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

Anuncio publicado en: Num BOP 259 año 2026 (11/11/2026 08:00:00)

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.

Anuncio publicado en: Num BOP 259 año 2026 (11/11/2026 08:00:00)

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 prejuízo grave para la empresa.

Anuncio publicado en: Num BOP 259 año 2026 (11/11/2026 08:00:00)

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 e sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves

- Suspensión de empleo e 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.

Anuncio publicado en: Num BOP 259 año 2026 (11/11/2026 08:00:00)

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.

Anuncio publicado en: Num BOP 259 año 2026 (11/11/2026 08:00:00)

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.		
Actividad	1,73	51,90	622,80
Trabajos en Máxima DN 12/ERA/ERSA €/día	16,38		

Anuncio publicado en: Num BOP 259 año 2026 (11/11/2026 08:00:00)

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)	

R. 2689

Anuncio publicado en: Num BOP 259 año 2026 (11/11/2026 08:00:00)

CONCELLOS

CASTROVERDE

Anuncio

PRAZA DE OFICIAL DE VÍAS E OBRAS DO CONCELLO DE CASTROVERDE, POR PROMOCIÓN INTERNA EXTE 226/2026

Visto que en data 08 de abril de 2026 aprobáronse as bases reguladoras de selección de persoal para a cobertura da praza praza de oficial de vias e obras por promoción interna e procedeuse a súa convocatoria.

Visto que en data 28 de setembro 2026 foron publicadas integramente no BOP de Lugo, número 222 as bases do proceso selectivo.

Visto que en data 28 de outubro de 2026 rematou o prazo de presentación de solicitudes e non hai candidatos excluídos

RESOLVO:

Primeiro.- Aprobar a lista **DEFINITIVA** de admitidos/as e excluídos/as, (con indicación do motivo de exclusión), no proceso selectivo indicado, que se indica a continuación:

ADMITIDOS E EXCLUIDOS:

Nº	1º APELIDO	2º APELIDO	NOME	DNI	CELGA 3	ADMITIDO/A
1	BOUDÓN	FERREIRO	DARIO	XXX1495XX	NON	SI

Segundo.- Proceder ao nomeamento do Tribunal Cualificador do proceso, cuxa composición será a que a continuación se relaciona:

- **Presidente:** José Luís López Arias, empregado público do Concello de Castroverde

Suplente: Mónica Pérez Martínez, empregada pública do Concello de Castroverde.

- **Primeiro vogal:** Armando Álvarez Rodríguez, empregado público do Concello de Negueira de Muñiz.

Suplente: Elvira de Dios Pérez, empregada pública do Concello de Castroverde.

- **Segunda vogal:** Gervasio López Rodríguez, empregado público do Concello de Negueira de Muñiz

Suplente: María Trinidad Pérez Méndez, Empregada Pública do Concello de Pedrafita do Cebreiro

- **Terceira vogal:** Manuel Fernández Fernández, empregado público do Concello de Castroverde.

Suplente: Lucía López López, empregada pública do concello de Pedrafita do Cebreiro

- **Secretaria:** Mª del Carmen Díaz Fernández, empregada pública do Concello de Castroverde.

Suplente: María García Ferro, Empregada Pública do Concello de Castroverde.

Terceiro.- O Tribunal Cualificador reunirase, para proceder á constitución do Tribunal Cualificador o día **18 de novembro de 2026 ás 10:00 horas** nesta Casa Consistorial (Praza do Concello, 2)

Cuarto.- Convocar á aspirante para a realización dos exames da fase de oposición o **día 18 de novembro de 2026 ás 11:00 horas** no salón de plenos da Casa Consistorial (Praza do Concello, núm. 2)

Quinto.- Contra a presente resolución, que pon fin á vía administrativa, poderase interpoñer recurso de reposición, no prazo de un mes, ante a Alcaldía ou recurso contencioso administrativo ante o Xulgado do Contencioso Administrativo competente, de acordo co previsto na lei 39/2015, de 1 de outubro, do procedemento administrativo común das Administracións Públicas e na Lei 29/1998, de 13 de xullo, reguladora da Xurisdición Contencioso Administrativa.

Sexto.- Esta resolución publicarase no BOP de Lugo e expoñerase no taboleiro de anuncios da sede electrónica https://concellocastroverde.sedelectronica.es/info.0. e na páxina web do Concello de Castroverde.

O que se publica aos efectos oportunos

Castroverde, 6 de novembro de 2026.- O alcalde, Xosé María Arias Fernández.

R. 3075

O CORGO

Anuncio

Por Resolución da Alcaldía aprobáronse as bases que de seguido se transcriben:

BASES QUE REXERÁN O PROCEDEMENTO DE SELECCIÓN DUN OFICIAL 1º CONDUCTOR CAMIÓN, UN OFICIAL 1ª ALBANEL, DOUS OFICIALES 2º ALBANEL PARA A EXECUCIÓN DUN PROGRAMA TEMPORAL DE REFORZO DO EMPREGO NO CONCELLO DO CORGO, FINANCIADO POLO PLAN DEPUTACIÓN COOPERACIÓN COS CONCELLOS 2026.

PRIMEIRA. NORMATIVA APLICABLE E OBXECTO DA CONVOCATORIA.

O procedemento selectivo regularase polo previsto nas presentes bases e no non previsto nelas, polo establecido nas seguintes disposicións: Real decreto lexislativo 5/2015, de 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do estatuto básico do empregado público; Lei 7/1985, de 2 de abril, reguladora das bases de

Anuncio publicado en: Num BOP 259 año 2026 (11/11/2026 08:00:00)

réxime local; na Lei 5/1997, de 22 de xullo, da administración local de Galicia; na Lei 2/2015, de 29 de abril, do emprego público de Galicia, na Lei 20/2021 de 28 de decembro de medidas urxentes para a redución da temporalidade no emprego público, a garantía da estabilidade no emprego e na transformación do mercado de traballo, na Lei 2/2007, do 28 de marzo, do traballo en igualdade das mulleres de Galicia; no Real Decreto 896/1991, de 7 de xuño, polo que se establecen as regras básicas e os programas mínimos a que debe axustarse o procedemento de selección dos funcionarios da Administración Local; Con carácter supletorio tamén se aplicará o Decreto 95/91, de 20 de marzo, polo que se aproba o regulamento de selección do persoal da administración da Comunidade Autónoma de Galicia; e no Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, polo que se aproba o regulamento xeral de ingreso do persoal ó servizo da Administración do estado e demais disposicións aplicables.

Este procedemento iníciase de oficio.

B. OBXECTO

Será obxecto desta convocatoria a contratación laboral temporal a xornada completa de catro postos de traballo. Tódolos contratos terán unha duración máxima de 6 meses para o programa temporal "**PROGRAMA REFORZO DO EMPREGO 2026 FINANCIADO POLO PLAN DEPUTACION DE COOPERACIÓN COS CONCELLOS 2026**", que se desenvolverá para o exercicio **2027**. Este programa rematará o **31 de outubro de 2027,** data na que finaliza este programa. A presente convocatoria ten por obxecto a selección de:

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

A contratación destes traballadores levarase a cabo de forma gradual, pretendese a contratación dun oficial 1ª conductor e un oficial 2ª nos meses decembro 2026 ou xaneiro 2027, e un oficial 1ª albanel, un oficial 2ª no mes de marzo/ abril de 2027.

Nesta mesma liña, e co fin de non interromper a prestación deste concreto servizo de duración temporal, aqueles candidatos que superen o proceso selectivo, pero que non acaden a puntuación precisa para ser propostos para a contratación por esta entidade, pasarán a formar parte dunha lista para posibles baixas ou substitucións.

No suposto de que o candidato seleccionado non desexe suscribir o contrato laboral temporal ou unha vez suscrito, dimita ou se extinga a relación laboral de mutuo acordo, o concello notificará ó seguinte candidato seleccionado segundo a orde de puntuación para formalizalo.

SEGUNDO.- FUNCIÓNS DAS PERSOAS A CONTRATAR

2.1.- OFICIAL CONDUCTOR

Este persoal realizará labores de conductor camión/pala precisas para acadar o cumprimento de servizos municipais mínimos e a realización de obras esenciais, tales como obras de saneamento, abastecemento, recuperación e mantemento de accesos a mantemento da infrestructura viaria ou traballos relacionados coa utilidade colectiva.

2.2.- OFICIAL 1ª ALBANEL

Este persoal realizará labores precisas para acadar o cumprimento de servizos municipais mínimos e a realización de obras esenciais, tales como obras de saneamento, abastecemento, recuperación e mantemento de accesos a mantemento da infrestructura viaria ou traballos relacionados coa utilidade colectiva.

2.3.- OFICIAL 2ª ALBANEL

Este persoal prestará apoio o oficial 1ª, realizando as obras precisas para acadar o cumprimento de servizos municipais mínimos e a realización de obras esenciais, tales como obras de saneamento, abastecemento, recuperación e mantemento de accesos a mantemento da infrastructura viaria ou traballos relacionados coa utilidade colectiva.

2. Comúns a todos os aspirantes

Para participar nas probas selectivas, os aspirantes deberán reunir os requisitos que a continuación se indican, de conformidade co establecido no artigo 56 do EBEP e no ART.50 da Lei 2/2015, de 29 de abril, do emprego público de Galicia, referidos todos e cada un deles á data de remate do prazo de presentación de solicitudes, e deberán manterse durante todo o proceso selectivo:

a) Ter a nacionalidade española, sen prexuízo do disposto no artigo 57 do EBEP ser nacionales de Estados miembros da Unión Europea ou calquera que sexa a súa nacionalidade aos cónxuxes dos españois ou dos nacionais de estados membros da UE, sempre que non estean separados de dereito nos termos establecidos no artigo 57 de EBEB.

b) Ter unha idade comprendida entre os 16 e os 65 anos.

c) Estar en posesión dos seguintes carnet de conducir:

- oficial 1ª carnet de conducir tipo B

Anuncio publicado en: Num BOP 259 año 2026 (11/11/2026 08:00:00)

- oficial 1ª conductor camión/pala carnet de conducir tipo C1
- para o posto de oficial 2ª que non será necesario este requisito.

d) E estar desempregado ou estar en situación de mellora de emprego

e) Posuir as capacidades e aptitudes físicas e psíquicas para a o desempeño dos traballos, acreditándose a mesma mediante certificado médico.

f) Non ter sido separado mediante expediente disciplinario do servizo de calquera das Administracións Públicas, ou dos órganos constitucionais ou estatutarios das Comunidades Autónomas, nin atoparse en inhabilitación absoluta ou especial para o desenvolvemento de empregos ou cargos públicos por resolución xudicial, cando se tratara de acceder a mesma categoría profesional á que pertencía.

No caso de ser nacional doutro Estado, non encontrarse inhabilitado ou en situación equivalente nin ter sido sometido a sanción disciplinaria ou equivalente que impida, no seu Estado, nos mesmos termos o acceso ao emprego público.

g) Acreditar o coñecemento da lingua galega no nivel de Celga 3 (ou o curso de iniciación, nos termos establecidos na disposición adicional 1ª da Orde de 16 de xullo de 2007).

Se non se pode acreditar este concreto requisito, poderase acceder ó proceso selectivo, pero será necesaria superar a realización dunha proba do lingua galega, nos termos establecidos na claúsula cuarta.

h) Requisito específico para o posto de oficial conductor camión e oficial 1ª albanel

- Acreditar o carnet de conducir C1 para o posto de oficial conductor camión
- Acreditar o carnet de conducir B para o posto de oficial 1ª albanel

CUARTA.- PROCEDEMENTO SELECTIVO

1.- EXERCICIO COMÚN PARA OS POSTOS DE OFICIAL 1ª, OFICIAL 2ª

1º EXERCICIO: PROBA TEORÍCA: de carácter obrigatorio e eliminatorio, que pode consistir nun exámen escrito ben para contestar unhas preguntas cortas que formula o tribunal ou ben un test de 20 preguntas, a desenvolver en 30 minutos, con tres respostas alternativas das que só unha será a correcta, sobre o contido do programa especificado na convocatoria que figura no anexo II. Cada resposta correcta sumará 0,50 puntos. As preguntas non contestadas ou contestadas incorrectamente non restarán. Este exercicio puntuará ata un **máximo de 10 puntos**.

2º EXERCICIO: PROBA PRÁCTICA. EXERCICIOS ESPECÍFICOS PARA OS POSTOS DE OFICIAL 1ª, OFICIAL 2ª. (máx 10 puntos):

A. EXERCICIOS ESPECÍFICOS PARA O POSTO DE OFICIAL 1ª CONDUCTOR.

Consiste na realización dunha proba práctica eliminatoria relacionada co posto de traballo, consistente na realización dunha proba práctica co camión a determinar que designe o tribunal.

Para superar este exercicio será necesario acadar un mínimo de 5 puntos e puntuará ata un **máximo de 10 puntos. Este exercicio terá carácter eliminatorio.**

A cualificación será a media aritmética da puntuación outorgada por cada membro do Tribunal.

B. EXERCICIOS ESPECÍFICOS PARA O POSTO DE OFICIAL 1ª ALBANEL.

Consiste na realización dunha proba práctica eliminatoria relacionada co posto de traballo, consistente na realización dunha obra de albanalería que designe o tribunal.

Para superar este exercicio será necesario acadar un mínimo de 5 puntos e puntuará ata un **máximo de 10 puntos. Este exercicio terá carácter eliminatorio.**

A cualificación será a media aritmética da puntuación outorgada por cada membro do Tribunal.

C. EXERCICIOS ESPECÍFICOS PARA O POSTO DE OFICIAL 2ª ALBANEL

Consiste na realización dunha proba práctica eliminatoria relacionada co posto de traballo (albanaleria) consistente na realización dunha obra de albanalería que designe o tribunal.

Para superar este exercicio será necesario acadar un mínimo de 5 puntos e puntuará ata un **máximo de 10 puntos. Este exercicio terá carácter eliminatorio.**

A cualificación será a media aritmética da puntuación outorgada por cada membro do Tribunal.

A calificación virá determinada pola media da suma das puntuacións do exercicio común e específico.

Anuncio publicado en: Num BOP 259 año 2026 (11/11/2026 08:00:00)

2. EXERCICIO COMÚN E OBRIGATORIO PARA TÓDOLOS CANDIDATOS QUE NON ACREDITEN O COÑECEMENTO DO GALEGO NO NIVEL CELGA 3 OU EQUIVALENTE:

A. 2º EXERCICIO: GALEGO:

Común e obrigatorio para aquelas candidatos a calquera posto dos ofertados que non poidan acreditar o coñecemento de galego no nivel CELGA 3 ou equivalente (curso de iniciación de galego, de acordo coa disposición adicional segunda da Orde do 16 de xullo de 2007, pola que se regulan os certificados acreditativos dos niveis de coñecemento de lingua galega, publicada no DOG nº 146, de 30 de xullo de 2007).

Os candidatos que se atopen na circunstancia anterior deberán realizar un exame consistente en traducir un texto sen dicionario, elixido libremente polo tribunal, do castelán ao galego.

Esta proba terá unha duración de 20 minutos.

Este exercicio valorarase como apto ou non apto, sendo necesario para superalo obter o resultado de apto. O tribunal decidirá o nivel preciso para acadar o resultado de apto.

QUINTA.- ANUNCIO DA CONVOCATORIA E SOLICITUDES E ADMISIÓN DE ASPIRANTES.

5.1 ANUNCIO DA CONVOCATORIA: As presentes bases publicaranse no Boletín Oficial da Provincia de Lugo, no taboleiro de edictos do concello e na páxina web www.concellodocorgo.com e na sede electrónica do concello do Corgo, concellodocorgo.sedelectrónica.gal.

QUINTA.- ANUNCIO DA CONVOCATORIA, SOLICITUDES E ADMISIÓN DE ASPIRANTES.

5.1 Anuncio da convocatoria: As presentes bases publicaranse no Boletín Oficial da Provincia de Lugo, no taboleiro de edictos do concello e na páxina web www.concellodocorgo.com e na sede electrónica do concello do Corgo, concellodocorgo.sedelectrónica.gal

5.2 Solicitudes: As instancias para poder tomar parte neste proceso selectivo faranse mediante o modelo que figura no anexo I da presente convocatoria, dirixido ao alcalde, presentándose no Rexistro Xeral do Concello, ou na sede electrónica (concellodocorgo.sedelectrónica.gal.) no prazo de cinco **(5) días hábiles seguintes, contados a partir do día seguinte ao da publicación do anuncio da convocatoria no Boletín Oficial da Provincia de Lugo**. Se o último día de prazo coincide con sábado, domingo ou festivo, entenderase que o prazo remata o primeiro día hábil seguinte. Tamén se poderán presentar na oficina de correos, na forma que se establece regulamentariamente, e nos demais lugares que se indican no art 16 da Lei 38/2015, de 1 de outono, de procedemento administrativo común das administracións públicas. Se no prazo de 2 días hábiles a contar desde o seguinte á finalización do prazo de presentación non se recibe a solicitude, esta quedará rexeitada, polo que se recomenda a súa presentación no rexistro xeral das oficinas municipais do Concello do Corgo ou a través da sede electrónica concellodocorgo.sedelectronica.gal. No caso de presentar a solicitude noutro lugar ou por outro medio, o interesado deberá acreditar dito envío, remitindo o mesmo día copia da solicitude por mail a concello.ocorgo@eidolocal.es. Sen este requisito a solicitude non será admitida en ningún caso.

No caso de presentar a solicitude noutro lugar ou por outro medio, o interesado deberá acreditar o dito envío, remitindo o mesmo día copia da solicitude ao fax 982302068 ou por mail a concello.ocorgo@eidolocal.es. Sen este requisito a solicitude non será admitida en ningún caso.

Na solicitude, os aspirantes manifestarán que reúnen todos os requisitos da convocatoria **e achegarán, xunto coa instancia**, a documentación seguinte, orixinal ou copia compulsada:

a) DNI, pasaporte ou tarxeta de residencia. Ás ou aos familiares dos anteriores, visado, e de ser o caso, documentación acreditativa do vínculo de parentesco e unha declaración xurada ou promesa do cónxuxe ou ascendente do que dependa de que non está separado de dereito ou de que a/o aspirante vive ás súas expensas ou está ao seu cargo.

b) Carnet de conducir tipo B para os oficiais 1ª, oficial 2ª

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

d) Declaración responsable, asinado polo/a aspirante, de non estar afectado/a por ningún dos motivos de incompatibilidade recollidos na lexislación vixente sobre incompatibilidades do persoal ao servizo das administracións públicas e de non ter sido separado/a do servizo de calquera das administracións públicas ou dos órganos constitucionais ou estatutarios das comunidades autónomas por expediente disciplinario ou resolución xudicial firme nin encontrarse en inhabilitación absoluta ou especial para empregos ou cargos públicos por resolución xudicial ou para exercer funcións similares ás que se desempeñaba no caso de persoal laboral.

   No caso de ser nacional doutro estado, declaración responsable, asinada polo/a aspirante, de non estar afectado/a por ningún dos motivos de incompatibilidades recollidos na lexislación vixente sobre incompatibilidades do persoal ao servizo das administracións públicas e de non estar inhabilitado ou en situación equivalente que impida, no seu estado, nos mesmos termos, o acceso ao emprego público.

e) Compromiso de que se dispón da titulación requerida o derradeiro día de presentación de instancias.

Anuncio publicado en: Num BOP 259 año 2026 (11/11/2026 08:00:00)

f) Acreditación de estar desempregado ou mellora de emprego

5.3 ADMISIÓN DE ASPIRANTES:

Rematado o prazo de presentación de solicitudes e transcorridos os dous días hábiles para recibir a documentación presentada en Correos ou en Rexistros diferentes ao deste concello, a Alcaldía ditará resolución, no prazo máximo de **DOUS (2) días hábiles**, que se publicará no **taboleiro de anuncios do concello e na páxina Web** (www.concellodocorgo.com), e na sede electrónica do concello do Corgo, concellodocorgo.sedelectrónica.gal admitindo ou inadmitindo aos solicitantes, indicando a causa de exclusión neste último caso, e abríndose **un prazo de dous (2) días hábil para a subsanación de defectos,** contados a partires do seguinte ao da súa publicación nos referidos medios, para que os aspirantes excluídos poidan emendar, de ser o caso, o defecto que motivou a exclusión. No caso de presentarse noutros rexistros diferentes ao do concello, as emendas deberán recibirse nun plazo máximo de dous días hábil contado a partir do seguinte ao de finalización do prazo anterior. Se estes prazos finalizaran en sábado entenderase que o prazo remata o primeiro día hábil seguinte.

Na publicación indicarase o nome e apelido, DNI dos aspirantes, con indicación dos que non precisan a realización do exercicio de galego.

Rematado o prazo de subsanación e transcorridos dous días hábil referidos anteriormente, ditarase resolución nun prazo máximo de **DOUS (2) días hábiles**, a contar a partir do seguinte á finalización do prazo anterior, elevando a definitiva a lista de admitidos e excluídos, así como os candidatos que teñan que realizar o exercicio de galego, e nela se sinalará a composición do tribunal cualificador, que se publicará no **taboleiro de anuncios do concello e na páxina Web** (www.concellodocorgo.com), e na sede electrónica do concello do Corgo, concellodocorgo.sedelectrónica.gal. A estimación ou desestimación das ditas peticións de correccións entenderanse implícitas na resolución pola que se aprobe e ordene a publicación da lista definitiva de admitidos e excluídos.

Non obstante, o feito de figurar na lista definitiva de admitidos non prexulga que se lles recoñezaos interesados a posesión dos requisitos esixidos na base segunda das presentes bases.

Os datos personais (nome, apelidos, dirección aos efectos de notificacións) dos candidatos que participen no procedemento selectivo, para a correspondente contratación no seu caso, serán utilizados únicamente para o fin da presente procedemento selectivo, e co fin de dar cumprimentoao principio de publicidade esixido na vixente legislación.

Contra a resolución do alcalde pola que se declaren definitivamente excluídos do proceso selectivo, o/a interesado/a poderá interpoñer recurso de reposición no prazo de un mes, a contar desde o día seguinte a publicación no taboleiro de anuncios da devandita resolución, ou ben directamente o recurso contencioso administrativo, no de dous meses desde a citada data.

Non se poderá interpoñer recurso contencioso administrativo ata que sexa resolto expresamente o recurso de reposición ou se producise a súa desestimación presunta.

SEXTA.- TRIBUNAL CUALIFICADOR.

6.1.- Composición:

De conformidade con canto se establece polo artigo 60 da Lei 7/2007, do 12 de abril, do estatuto básico do empregado público, o tribunal terá a seguinte composición:

· Presidente: Un empregado/a público con nivel de titulación igual ou superior ao esixido para o acceso ao posto convocado.

· Secretario: Un empregado/a público con nivel de titulación igual ou superior ao esixido para o acceso ao posto convocado.

· Vogais: Tres empregados/as públicos con nivel de titulación igual ou superior ao esixido para o acceso ao posto convocado.

O nomeamento dos membros do tribunal e os seus suplentes, realizarase por Decreto do alcalde, e publicarase no taboleiro de anuncios, na páxina web do concello (www.concellodocorgo.com) e sede electrónica concellodocorgo.sedelectrónica.gal (taboleiro de anuncios).

O tribunal non poderá constituírse, nin actuar sen a presenza, cando menos, de máis da metade dos seus membros, titulares ou suplentes, indistintamente. En todo caso, requírese a asistencia do presidente e do secretario ou dos que legalmente os substitúan.

O tribunal poderá dispor a incorporación de asesores especialistas para as probas en que así o estimen necesario ou conveniente. Ditos asesores actuarán con voz e sen voto limitándose ao exercicio das especialidades técnicas en base ás cales colaboran no respectivo tribunal. A colaboración pode consistir na elaboración dos informes médicos e das probas físicas que sirvan para acreditar a aptitude física para o desenvolvemento do posto de traballo.

Os membros do tribunal, así como os asesores ou colaboradores que se incorporen a este, terán dereito, pola súa concorrencia ás sesións, ao pagamento de asistencias na contía establecida, de conformidade co previsto no Real

Anuncio publicado en: Num BOP 259 año 2026 (11/11/2026 08:00:00)

Decreto 462/2002, de 24 de maio, tendo en conta as actualizacións desta vixentes na data da realización das probas, agás que estean prestando servizos nesta entidade local.

6.2.- Adopción de acordos

O tribunal resolverá por maioría de votos dos seus membros presentes, todas as dúbidas e propostas que se produzan para a aplicación das normas contidas nestas bases, e estará facultado para resolver as cuestións que poidan suscitarse durante a valoración dos méritos.

Concluídas as probas, elevarase a proposta ao alcalde de candidatos que superen o proceso selectivo para que dite a correspondente resolución ordenando a formalización do correspondente contrato laboral temporal. En ningún caso a proposta dos candidatos que superen o proceso selectivo poderá exceder do nº de prazas convocadas.

Así mesmo, elevarase proposta de bolsa de emprego válida a vixencia do PROGRAMA REFORZO DO EMPREGO, FINANCIADO POLO PLAN DEPUTACIÓN DE COOPERACIÓN COS CONCELLOS 2026."

O mesmo día de celebración das probas elevarase proposta dos candidatos/as selecionados/as que vinculará á Administración, sen prexuízo de que esta, no seu caso, poda proceder a súa revisión, consonte ao establecido nos Art. 106 e seguintes da Lei 39/2015 de 1 de outubro, de réxime xurídico de procedemento administrativo común das administracións públicas. Os seus acordos só poderán impugnarse de acordo coa Lei citada

O mesmo día de celebración das probas elevarase proposta dos candidatos seleccionados que vinculará á Administración, sen prexuízo de que esta, no seu caso, poida proceder á súa revisión, consonte ao establecido nos Art. 106 e seguintes da Lei 39/2015, de 1 de outubro, de procedemento administrativo común das administracións públicas. Os seus acordos só poderán impugnarse de acordo coa Lei citada.

6.3.- Data e lugar de constitución do Tribunal

O tribunal non poderá constituírse nin actuar sen a presenza, cando menos, de máis da metade dos seus membros, titulares ou suplentes, indistintamente. Na mesma **resolución na que se aprobe a lista definitiva de admitidos e excluídos** se **sinalará a composición do tribunal cualificador, a data e hora na que se constituirá fixando a data e o lugar de celebración das probas selectivas.**

6.4.- Abstención e recusación.

Os membros dos tribunais deberán absterse de intervir cando concorran neles circunstancias das previstas no artigo 23 da Lei da 40/2015, de 1 de outubro, de Réxime xurídico do sector público.

Así mesmo, os aspirantes poderán recusar aos membros do tribunal cando concorran neles algunha das circunstancias previstas na presente base, conforme o artigo 24 da citada Lei.

SÉTIMA.- APORTACIÓN DE DOCUMENTACIÓN DOS CANDIDATOS/AS SELECCIONADOS/AS.

Os candidatos propostos para seren contratados deberán achegar, no prazo de 2 días hábiles, a seguinte documentación, agás que xa a presentaran anteriormente, xunto coa instancia de participación:

1) Copia compulsada do DNI ou documento de identificación do extranxeiro ciudadano dun Estado membro da UE.

2) Certificado médico acreditativo de posúir a capacidade funcional para o desenvolvemento das tarefas habituais da praza á que se aspira, e no que se fará constar que non se padece enfermidade ou limitación física ou psíquica incompatible coas funcións do posto.

3) Copia compulsada da tarxeta da Seguridade Social.

3) Declaración xurada de non ter sido separado mediante expediente disciplinario do servizo de calquera das administracións públicas ou dos órganos constitucionais ou estatutarios das comunidades autónomas, nin atoparse en inhabilitación absoluta ou especial para empregos ou cargos públicos por resolución xudicial.

No suposto de ser nacional doutro Estado, declaración xurada ou promesa de non atoparse inhabilitado ou ensituación equivalente nin ter sido sometido a sanción disciplinaria ou equivalente que impida, no seu Estado, o acceso ó emprego público.

4) Declaración xurada de non encontrarse incurso en ningunha causa de incapacidade e incompatibilidade de conformidade coa lexislación vixente e referido ó momento da súa toma de posesión.

5) Titulo esixido para acceder a estas probas.

A non presentación dentro do prazo fixado da documentación esixida nesta base, e agás nos caso de forza maior, ou cando do exame da mesma dedúzase que carecen dalgún dos requisitos sinalados na base 3ª, non poderán ser contratados e quedarán anuladas as actuacións, sen prexuízo da responsabilidade en que incorreran por falsidade na solicitude de participación.

Anuncio publicado en: Num BOP 259 año 2026 (11/11/2026 08:00:00)

OITAVA.- FORMALIZACIÓN DOS CONTRATOS DE TRABALLO

Rematado o proceso selectivo e presentada a documentación polos interesados, o alcalde resolverá o proceso selectivo e se procederá á formalización do contrato laboral temporal a tempo completo por circunstancias da producción, conforme á lexislación vixente e ao amparo da financiación (subvención concedida póla Deputación Provincial con cargo ó plan deputación de cooperación cós concellos para o ano 2026).

NOVENA.- IMPUGNACIÓN.

Contra as presentes bases, sendo que o seu acordo aprobatorio é definitivo en via administrativa, poderase interpor polos interesados lexítimados os seguintes recursos:

- Con carácter potestativo recurso de reposición ante o mesmo órgano que dictou o acto recurrido en prazo dun mes a contar dende o dia seguinte ó da publicación das bases no BOP. Se transcurrira un mes dende o día seguinte ó da interposición do recurso de reposición, sen que este fora resolto, poderá entenderse que foi desestimado para interpor o recurso contencioso-administrativo, á súa elección, ante o Xulgado do Contencioso-Administrativo no prazo de seis meses.

- Recurso contencioso-administrativo á súa elección ante o Xulgado do Contencioso administrativo de Lugo dentro do prazo de dous meses contados dende o día seguinte ó da publicación das bases no BOP.

Contra cantos actos administrativos se deriven das bases e da actuación do tribunal, poderán ser interpostos polos interesados os oportunos recursos nos casos e na forma establecidas na Lei 39/2015 de 1 de outubro e na Lei 29/98 de 13 de xullo reguladora da xusrisdición contencioso- administrativa.

DÉCIMA.- Os candidatos que superen as probas selectivas pero non acaden a puntuación para seren contratados integrarán unha lista ou bolsa de emprego, para futuras contratacións que se poidan realizar a consecuencia de baixas por incapacidade laboral ou outras circunstancias.

Estal lista estará vixente mentres dura este **PROGRAMA REFORZO DO EMPREGO 2026 FINANCIADO POLO PLAN DEPUTACION DE COOPERACIÓN COS CONCELLOS 2026.**

UNDÉCIMA:

Este programa esta financiado no "**PROGRAMA TEMPORAL DE REFORZO DO EMPREGO, FINANCIADO POLO PLAN DEPUTACIÓN DE COOPERACIÓN COS CONCELLOS 2026.**

DUODÉCIMA:

1.- Protección de datos persoais .Os datos persoais proporcionados polas persoas interesadas para a solicitude de participación no proceso, así como aqueloutros que se recollan ou elaboren con motivo do desenvolvemento deste, serán tratados polo Concello de O Corgo na súa condición de responsable do tratamento, coa finalidade de levar a cabo a tramitación e xestión do procedemento de selección e as actuacións que se deriven deste.

2.- A lexitimación para o tratamento dos datos é o cumprimento dunha misión realizada en interese público conforme o disposto no artigo 6.1.e) do Regulamento xeral de protección de datos (RXPD), con base no disposto na Lei 7/1985, do 2 de abril, Reguladora das Bases do Réxime Local, e fundamentada nun interese público esencial (artigo 9.2.g) do RXPD). Os datos identificativos das persoas excluídas e admitidas serán publicados conforme o detallado na base sexta desta resolución.

3.- As persoas interesadas poderán solicitar ante o responsable do tratamento o acceso, rectificación, limitación e supresión dos seus datos, así como opoñerse ao seu tratamento por motivos relacionados coa súa situación particular, a través no rexistro xeral das oficinas municipais do Concello do Corgo ou a través da sede electrónica concellodocorgo.sedelectronica.gal.

4.- Información adicional

a) Prazo de conservación:

Os datos serán conservados durante o tempo necesario para poder cumprir coas obligación legais que encomenda a normativa administrativa, e sempre, cumprindo polo menos co tempo mínimo de conservación da información. De conformidade co regulado no artigo 26 da LOPDGDD será lícito o tratamento por esta Entidade dos datos con fins de arquivo en interese público, sempre cumprindo coa normativa vixente de arquivos e documentación.

b) Inexistencia de decisións automatizadas:

Neste tratamento non se tomarán decisións automatizadas.

c) Dereitos en relación cos datos facilitados:

- As persoas interesadas teñen dereito a acceder aos seus datos persoais, ao prazo de conservación dos seus datos, mesmo a obter una copia dos datos obxecto do tratamento.

- Así mesmo, ten dereito de rectificación dos datos se son inexactos.

Anuncio publicado en: Num BOP 259 año 2026 (11/11/2026 08:00:00)

- Os interesados teñen dereito á limitación do tratamento, para iso deberán de solicitalo ao responsable, o cal deberá de suspender o tratamento dos datos cando os cidadáns soliciten a rectificación ou supresión dos seus datos, ata que se resolva a súa solicitude.
- Os interesados poderán exercer o dereito de supresión (dereito ao esquecemento) sempre que se dean as circunstancias enumeradas no RGPD e segundo o regulado no artigo 15 da LOPDGDD.
- O afectado pode exercer o dereito de oposición ao tratamento, sempre por motivos relacionados coa súa situación persoal, coa excepción do que se acredite un interese lexítimo, ou sexa necesario para o exercicio ou defensa de reclamacións. Igualmente, cando o tratamento teña por obxecto a mercadotecnia directa.
- O interesado terá dereito á portabilidade a obter os datos nun formato estruturado, de uso común e de lectura mecánica, e a transmitilos a outro responsable do tratamento cando o tratamento estea baseado no consentimento ou se efectúe por medios automatizados

Os interesados poderán exercer os dereitos enumerados nos parágrafos anteriores, a través do rexistro xeral das oficinas municipais do Concello do Corgo ou a través da sede electrónica concellodocorgo.sedelectronica.gal.

d) Reclamación ante a autoridade de control

Poderá presentar reclamación ante a Autoridade de Control en materia de Protección de Datos competente mediante escrito dirixido á Axencia Española de Protección de Datos, C/Jorge Juan núm. 6, 28001 Madrid ou ben accedendo á súa sede electrónica: https://sedeagpd.gob.es/sede-electronica-web/

DÉCIMO TERCEIRA:

Este programa esta financiado a través do plan deputación de cooperación cos concellos para o ano 2026 da Deputación Provincial de Lugo para a execución de obras, servizos e creación de emprego PROGRAMA REFORZO DO EMPREGO 2026.

Anuncio publicado en: Num BOP 259 año 2026 (11/11/2026 08:00:00)

ANEXO I.- Modelo de instancia:

Dna./D ……,

con DNI ou documento de estranxeiro nº ……, con domicilio aos efectos de notificación en

……,

nº de teléfono ……,

Enterado/a da convocatoria pública realizada polo concello do Corgo para a contratación laboral de _____ (indicar o posto ao que se opta),

DECLARO:

1. Que coñezo na súa integridade as bases que rexen a convocatoria e que reúno tódalas condicións esixidas polas mesmas para participar neste proceso selectivo.

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

3. Que autorizo ao Concello do Corgo á publicación dos meus datos persoais (nome, apelidos e DNI) e das posibles causas de exclusión no taboleiro de anuncios do concello e calquera outro medio que se estime, ao se a publicidade un dos principios legais que debe observarse nos procedementos de selección.

SOLICITO ser admitido/a para participar no referido procedemento selectivo comprometéndome a someterme ás bases que o regulan, presentando a documentación seguinte (riscar o que proceda):

☐ Fotocopia compulsada do DNI, pasaporte ou tarxeta de estranxeiro

☐ Permiso de conducir en vigor tipo ____.

☐ Outra documentación: fotocopia do título CELGA 3 ou curso de iniciación.

☐ Acreditación de estar desempregado ou de mellora de emprego

O Corgo, _____ de _____ de 2026.

Anuncio publicado en: Num BOP 259 año 2026 (11/11/2026 08:00:00)

INFORMACIÓN SOBRE PROTECCIÓN DE DATOS	
Responsable	Concello de O Corgo
Finalidade do tratamento	Tramitación da solicitude de participación no proceso selectivo, avaliación da documentación presentada, xestión do proceso e realización dos trámites derivados del
Lexitimación	Cumprimento dunha misión realizada en interese público conforme o disposto no artigo 6.1.e) do Regulamento xeral de protección de datos (RXPD), con base no disposto na Lei 7/1985, do 2 de abril, Reguladora das Bases do Réxime Local, e fundamentada nun interese público esencial (artigo 9.2.g) do RXPD)
Comunicación de Datos	Os datos identificativos das persoas excluídas e admitidas serán publicados no Taboleiro de anuncios e na sede electrónica do Concello
Dereitos	Ten dereito a acceder, rectificar e suprimir os datos, así como calquera outro dereito que lle correspondan dirixindo a súa solicitude a no rexistro xeral das oficinas municipais do Concello do Corgo ou a través da sede electrónica concellodocorgo.sedelectronica.gal.
Contacto DPD	dpdcooperacionconcellos@deputacionlugo.org
Información adicional	Pode consultar máis información na cláusula décimo tercera das bases

En O Corgo, …….. de ……. de 20…..

SR. ALCALDE DO CONCELLO DO CORGO

Nota: No suposto de que o candidato/a que solicite participar no proceso selectivo teña algunha discapacidade, que por motivo da mesma precise ou necesite para a realización dos exercicios dalguna medida especial –que non lle inhabiliten para o exercicio das función descritas na base 2.2, **deberá indicalo en documento aparte que adxuntará a solicitude**, **debendo necesariamente aportar certificado do grado e tipo de discapacidade,** para que o tribunal poida adoptar as medidas necesarias, con carácter previo á realización das probas.)

Anuncio publicado en: Num BOP 259 año 2026 (11/11/2026 08:00:00)

ANEXO II

TEMARIO ESPECÍFICO PARA OS POSTO DE OFICIAL 1ª, OFICIAL 2ª.

1.- Ámbito xeográfico do municipio do Corgo.

2.- Preguntas relacionadas cos traballos de albanelería.

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

R. 3076

A POBRA DO BROLLÓN

Anuncio

CONVOCATORIA PARA A CONTRATACIÓN DE PERSOAL LABORAL TEMPORAL AO ABEIRO DO PLAN ÚNICO DE COOPERACIÓN COS CONCELLOS – PROGRAMA REFORZO DO EMPREGO 2026

POSTO DE TRABALLO: 1 PEON DE SERVIZOS MÚLTIPLES

LUGAR E PRAZO DE PRESENTACIÓN DE SOLICITUDES: No Rexistro Xeral do Concello da Pobra do Brollón ou a través de calquera dos medios que prevé o artigo 16.4 da Lei 39/15, de 01 de outubro, no prazo de 10 días naturais, contados a partir do seguinte á publicación do anuncio da convocatoria no BOP.

No suposto de presentarse a instancia fóra do Rexistro Xeral do Concello da Pobra do Brollón, será necesario adiantala por correo electrónico (adl@concellodapobradobrollon.gal), antes do remate do prazo, para que sexan tidas en conta.

SISTEMA DE SELECCIÓN: Concurso-oposición, segundo o establecido nas bases que se encontran a disposición no taboleiro de anuncios da Sede Electrónica do Concello da Pobra do Brollón, https://concelloapobradobrollon.sedelectronica.es/info.0

A Pobra do Brollón, 6 de novembro de 2026.- O alcalde, Xosé Luis Maceda Vilariño.

R. 3077

PORTOMARÍN

Anuncio

Aprobado o PADRON de:

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

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

PERIODO DE COBRO EN VOLUNTARIA:

- Del 14 de OUTUBRO de 2026 ao 14 de DECEMBRO de 2026.

MODALIDADE DE COBRO.-

O ingreso das deudas realizaranse nas oficinas de A Banca – Oficina de Portomarín, nas datas laborables de 9,00 a 14,00 horas, nas que se presentará o documento de ingreso que, a tal efecto se remite a o domicilio dos contribuíntes.

Aquelas persoas que por cualquier circunstancia non reciban ou extravíen o documento de ingreso poderán solicitar un novo nas oficinas do Concello onde expediráselles outro a efecto de levar a cabo o ingreso en ditas oficinas da Abanca.

RECURSOS.-

Contra o acordo da aprobación poderá formularse recurso de reposición ante a Comisión de Goberno, no plazo dun mes, contado dende o día seguiente ó finalizar o prazo de exposición ao público, ou ben recurso contencioso-adm. Ante o Xulgado do Contencioso Adm. de Lugo, non podendo interponerse ambos recursos de forma simultanea.

Transcurrido o prazo de ingreso no periodo voluntario, as deudas serán esixidas polo procedemento de apremio e se devengarán os recargos correspondientes ao periodo executivo, os intereses de demora e, no seu caso, as costas do procedemento de apremio.

Portomarín, 14 de outubro de 2026.- O alcalde, Pablo Rivas Folgueira.

R. 3078

Anuncio publicado en: Num BOP 259 año 2026 (11/11/2026 08:00:00)

A RIBEIRA DE PIQUÍN

Anuncio

Aprobado inicialmente polo Pleno desta Corporación en sesión extraordinaria celebrada o día 3 de novembro de 2026 o expediente de modificación de créditos 8/2026- expediente de suplemento de crédito- dentro do vixente Orzamento da Fundación municipal "TerrEo" por importe de 172.200,00 € (Cento setenta e dous mil douscentos euros).

Por medio do presente exponse ó público o expediente da modificación de créditos antedita, polo prazo de quince días hábiles, contados a partir do seguinte á publicación deste anuncio no Boletín Oficial da Provincia, a efectos de que os interesados poidan examinalo e presentalas reclamacións ou alegacións que estimen pertinentes, de conformidade co disposto nos artigos 169, do RDLex 2/2004, polo que se aproba o texto refundido da lei reguladora das facendas locais, e o art. 38 en relación cos artigos 20 e 22 do R.D. 500/1990, do 20 de abril.

A Ribeira de Piquín, 6 de novembro de 2026.- O alcalde-presidente, D. Roberto Fernández Rico.

R. 3079

MANCOMUNIDADE DE MUNICIPIOS DA TERRA CHÁ

Anuncio

Exposición ao público da conta xeral da Mancomunidade de Municipios da Terra Chá correspondente ao exercicio 2025.

Informada pola Comisión Especial de Contas, en sesión celebrada o día 04 de novembro do 2026, a Conta Xeral da Mancomunidade de Municipios da Terra Chá do ano 2025, e dando cumprimento ao disposto no artigo 212.3. do Real Decreto Lexislativo, 2/2004, do 5 de marzo, polo que se aproba o Texto Refundido da Lei Reguladora das Facendas Locais, exponse ao público por prazo de quince días, contados a partir do seguinte á publicación do presente anuncio no Boletín Oficial da Provincia, durante os cales, os interesados, debidamente lexitimados, poderán presentar as reclamacións, reparos e observacións que estimen pertinentes.

Cospeito, 5 de novembro de 2026.- O presidente, Armando Castosa Alvariño.

R. 3080

Anuncio publicado en: Num BOP 259 año 2026 (11/11/2026 08:00:00)