



### 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 27000205011982

Visto o texto do "Convenio Colectivo Provincial de Comercio de Têxtil de Lugo", asinado o día 6 de maio de 2026 entre a representación empresarial e a representación legal dos traballadores e traballadoras, central sindical UGT (60%), e de conformidade co disposto no artigo 90, números 2 e 3, do Real decreto lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, e no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos, acordos colectivos de traballo e plans de igualdade ACORDO:

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

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

Lugo, 15 de maio de 2026.- A directora territorial, Carmen José López Rodríguez.

#### CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL

#### DO COMERCIO TEXTIL DE LUGO

##### I.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

**ARTIGO 1.- ÁMBITO FUNCIONAL:** O presente Convenio Colectivo afecta e vincula a todas as empresas e persoas traballadoras da provincia de Lugo que se atopen encadradas no sector do comercio têxtil.

**ARTIGO 2.- ÁMBITO TERRITORIAL:** As disposicións deste Convenio comprenderán a todo o territorio de Lugo e a súa provincia.

**ARTIGO 3.- ÁMBITO PERSOAL:** Quedan sometidos ás estipulacións deste Convenio, todas as empresas e persoas traballadoras que se dedican á actividade de comercio têxtil, quedando excluído o persoal especificado no Estatuto dos Traballadores cun contrato que non sexa constitutivo dunha relación laboral de traballo.

**ARTIGO 4.- VIXENCIA E DURACIÓN:** O presente Convenio Colectivo de Traballo entrará en vigor o 1 de xaneiro de 2016 e rematará a súa vixencia o 31 de decembro de 2028 con independencia da data de publicación do mesmo no Boletín Oficial da Provincia, elo coa excepción daquelas materias para as que se regule outra vixencia diferente no presente Convenio.

##### II.- DENUNCIA, COMISIÓN PARITARIA, CONDICIÓNS MAIS BENEFICIOSAS, NORMAS DE SUBSIDIARIA APLICACIÓN E PUBLICIDADE

**ARTIGO 5.- DENUNCIA E PRÓRROGA:** Calquera das partes poderá denunciar o Convenio con, a lo menos, 30 días de antelación ao remate da súa vixencia e, denunciado o Convenio e rematada a duración pactada, o Convenio quedará prorrogado tacitamente por sucesivos períodos anuais ata a entrada en vigor dun novo Convenio.

De non existir denuncia, o Convenio fica igualmente prorrogado por sucesivos períodos anuais ata a entrada en vigor dun novo Convenio.

**ARTIGO 6.- COMISIÓN PARITARIA:** Créase unha Comisión Paritaria entre as partes asinantes deste Convenio Colectivo, integrada por, dunha banda, por 3 representantes da parte empresarial e, doutra banda, por 3 representantes da central sindical UGT.

A Comisión Paritaria será o órgano de interpretación, conciliación, arbitraje e vixilancia do cumprimento do presente Convenio.

De conformidade co indicado no parágrafo anterior, as funcións específicas da Comisión Paritaria serán as seguintes:

- Interpretación do Convenio.
- Conciliación facultativa.
- Arbitraje das cuestións ou problemas que lle sexan sometidas por ambas partes de común acordo en asuntos derivados do Convenio, incluíndo os procedementos de desvinculación.
- Vixilancia do cumprimento do pactado.
- Cantas outras facultades ou competencias lle correspondan de conformidade coa lexislación vixente.

As consultas ou peticións dirixidas á Comisión Paritaria se canalizarán a través de calquera das organizacións integrantes da mesma [UGT: Ronda da Muralla, 58, 1º Lugo; Asociación Empresarial Téxtil: Pz. Santo Domingo, 6-8, 2º Lugo], debendo poñerse de acordo as partes sobre o lugar, data e hora de celebración da reunión necesaria para atender a consulta ou petición e levantar acta do acordo ou desacordo no prazo máximo de 15 días naturais a contar dende a data da consulta ou petición, salvo que as persoas que formen parte da Comisión acordasen por unanimidade a necesidade de contar cun prazo maior de resolución.

No caso de non acadarse acordo no seo da Comisión, as partes someteranse ás distintas modalidades de resolución de conflitos establecidas no AGA (Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais para a Solución de Conflitos Colectivos de Traballo) nos termos contemplados no mesmo.

Nos supostos de inaplicación previstos no artigo 82.3 do Estatuto dos Traballadores, a Comisión Paritaria disporá dun prazo máximo de sete días para pronunciarse a contar dende que a discrepancia lle fora plantexada e, no caso de non acadarse acordo no seo da Comisión, as partes someteranse ás modalidades de resolución de conflitos do AGA nos termos referidos no parágrafo anterior.

**ARTIGO 7.- CONDICIÓNS MÁIS BENEFICIOSAS:** Todas as melloras contidas neste Convenio teñen o carácter de mínimas dentro das condicións pactadas. Se respectarán as situacións que impliquen para a persoa traballadora condicións máis beneficiosas cas aquí pactadas, manténdose as "ad personam" en canto excedan das pactadas no cómputo anual.

**ARTIGO 8.- NORMAS DE SUBSIDIARIA APLICACIÓN:** En todo o non previsto no presente Convenio rexerá subsidiariamente o establecido na normativa laboral vixente e de aplicación.

**ARTIGO 9.- PUBLICIDADE:** As empresas expoñerán nos seus centros de traballo un exemplar deste Convenio para consulta e coñecemento das persoas traballadoras afectadas polo mesmo.

### III.- RETRIBUCIÓNS

#### **ARTIGO 10.- SALARIO BASE:**

##### **Incremento salarial:**

Acórdase a actualización das táboas salariais do presente Convenio para o período que vai dende o 1 de xaneiro de 2016 ata o 31 de decembro de 2026 segundo as contías recollidas no Anexo I do presente Convenio. Ditas contías terán efectos retroactivos dende o 1 de xaneiro de 2026, de xeito que os salarios para cada un dos postos de traballo dende o 1 de xaneiro ao 31 de decembro de 2026 serán os recollidos no Anexo I.

Os salarios para cada un dos postos de traballo para a anualidade 2027 serán os recollidos no Anexo II do presente Convenio, resultado de aplicar incremento do 3% sobre a táboa salarial vixente na anualidade 2026 recollida no Anexo I. Dito incremento terá efectos retroactivos dende o 1 de xaneiro de 2027.

Os salarios para cada un dos postos de traballo para a anualidade 2028 serán os recollidos no Anexo III do presente Convenio, resultado de aplicar incremento do 3% sobre táboa salarial vixente na anualidade 2027. Dito incremento terá efectos retroactivos dende o 1 de xaneiro de 2028.

##### **Prima de convenio:**

Con independencia e sen prexuízo do establecido no presente artigo, páctase unha prima de convenio de 650€ brutos que afectará a todo o persoal en plantilla con antigüidade mínima do 1 de xaneiro de 2025, que preste o seus servizos a tempo completo e que non percibise na anualidade 2025 un salario bruto superior, a lo menos, en 650€ en cómputo anual, ao salario fixado no Convenio para a anualidade 2015 tendo en conta os conceptos salariais do Convenio, o concepto de *conta convenio* ou calquera outro concepto salarial compensable e absorbible. Naqueles casos nos que a antigüidade ou xornada fosen inferiores ás mencionadas anteriormente, a persoa traballadora percibirá a parte proporcional da prima.

Esta prima de convenio ten carácter non consolidable, polo que non formará parte de futuros incrementos ou negociacións, aboándose nun so pago, xunto con resto de haberes da nómina, dentro dos seis meses seguintes á publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo agás que, con anterioridade, teña lugar a extinción do contrato de traballo por calquera causa, en cuxo suposto a persoa traballadora terá dereito a percibir a prima de convenio pendente de pago xunto coa liquidación de salarios motivada pola extinción.

**Cláusula de revisión:**

Establécese, para o período que vai dende o 1 de xaneiro de 2027 ata o 31 de decembro de 2028, unha cláusula de revisión de xeito que, se a suma do IPC real estatal de cada unha destas anualidades supera a suma dos incrementos salariais porcentuais pactados no presente Convenio para as mesmas anualidades, farase unha revisión no exceso de dita cifra cun máximo de 2 puntos. Dita revisión, de producirse, non terá efectos retroactivos, e actualizará definitivamente as táboas do ano 2028, sendo de aplicación a partir do 1 de xaneiro de 2029 e sentando así base para aplicar o incremento que se pacte nun futuro acordo para a anualidade 2029.

**Atrasos de convenio:**

Os atrasos correspondentes á anualidade 2026 que resulten da aplicación do presente Convenio faranse efectivos ás persoas traballadoras nun prazo máximo de seis meses a contar dende a publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da provincia de Lugo agás que, con anterioridade, teña lugar a extinción do contrato de traballo por calquera causa, en cuxo suposto a persoa traballadora terá dereito a percibir os atrasos pendentes de pago xunto coa liquidación de salarios motivada pola extinción.

**ARTIGO 11.- PAGAS EXTRAORDINARIAS.**- Establécese tres pagas extraordinarias (paga extraordinaria de marzo, paga extraordinaria de xullo e paga extraordinaria de nadal) cada unha delas por importe dunha mensualidade do salario base recollido nas táboas salariais para cada anualidade, incremento co complemento de antigüidade.

Ditas pagas extraordinarias faranse efectivas antes da finalización do mes de marzo no caso da paga extraordinaria de marzo, ata o 22 de xullo no caso da paga extraordinaria de xullo e ata o 22 de decembro no caso da paga extraordinaria de nadal.

**ARTIGO 12.- SOBRESOLDO DE DESGASTE DE VESTIARIO:** Coa finalidade de repoñer o deterioro que poida experimentar a persoa traballadora nas súas prendas de roupa polo exercicio das súas funcións, establécese un sobresoldo de desgaste de vestiario mensual no importe que, para cada ano, figura nas táboas salariais anexas segundo categorías profesionais, ca excepción das persoas traballadoras menores de 18 anos, que percibirán a metade da contía anteriormente citada. Dita redución non terá lugar a partires da publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo.

O sobresoldo de desgaste de vestiario se devengará nas doce mensualidades de cada anualidade, sen incluílo nas pagas extraordinarias.

A partires do 1 de xaneiro de 2027 sobresoldo de desgaste de vestiario fica convertido en plus convenio.

**ARTIGO 13.- HORAS EXTRAORDINARIAS:** As horas extraordinarias serán aboadas cun 50% de incremento sobre a hora ordinaria ou ben serán compensadas con períodos de descanso na mesma proporción. No días de festas especiais de decembro, xaneiro, xullo, ... poderá prolongarse a xornada no tempo suficiente, que será calificado como horas extraordinarias e compensadas segundo o previsto neste artigo.

**ARTIGO 14.- ANTIGÜIDADE:** A antigüidade consistirá no devengo de cuadrienios do 6% cada un, aplicable sobre os salarios base das táboas anexas deste Convenio.

Non obstante o sinalado no parágrafo anterior, coa finalidade de facilitar a actualización do convenio e acadar no sector salarios por enriba do salario mínimo interprofesional, páctase o seguinte réxime en orde ao devengo da antigüidade:

- A actualización das táboas salariais do Convenio acordada para o período que vai dende o 1 de xaneiro de 2016 ata o 31 de decembro de 2026 non se terá en conta para o cálculo da antigüidade devengada ata o mes de publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo. Segundo o sinalado, os cuadrienios devengados ata o mes de publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo se calcularán sobre o salario base das táboas salariais vixentes na anualidade 2015.
- Os novos cuadrienios que se devenguen dende o mes seguinte á publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo se calcularán sobre o salario base das táboas salariais vixentes en cada momento.

**ARTIGO 15.- AXUDAS DE CUSTO:** Toda persoa traballadora con dereito a axuda de custo percibirá, a partires do mes de publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo 60,00 euros por axuda de custo completa e 20,00 euros por media axuda, ou ben gastos a xustificar a elección da empresa.

**ARTIGO 16.- QUILOMETRAXE:** A persoa traballadora que por necesidade do servizo teña que desprazarse fora do lugar onde radique o seu centro de traballo empregando o seu vehículo particular percibirá por este concepto a cantidade/quilómetro que, en cada momento, estea exenta de cotización á Seguridade Social (á data de sinatura do convenio, 0,26 euros/quilómetro).

**ARTIGO 17.- LIQUIDACIÓN POR CESE**

1.- Cando a persoa traballadora cause baixa na empresa se lle aboará o importe da liquidación de salarios que legalmente lle corresponda, incluído o importe das gratificacións extraordinarias e o de vacacións en proporción ao tempo traballado dende que se devengó a correspondente gratificación ou se disfrutaron as oportunas vacacións.

2.- Co fin de premiar a constancia no traballo, cando unha persoa traballadora cause baixa na empresa e teña alomenos 15 anos de antigüidade na mesma en data 1 de xaneiro de 2001, recibirá as seguintes cantidades en concepto de premio de constancia: o importe de dúas mensualidades completas das súas retribucións vixentes á data da baixa polo mínimo de quince anos de servizo na empresa, incrementadas en dúas mensualidades máis por cada dez anos de servizos que excedan dos quince primeiros.

Exclúese o cobro das cantidades anteriores nos seguintes supostos: extinción por falecemento da persoa traballadora ou empresaria, por invalidez ou xubilación do empresario, despidos procedentes e aquelas extincións nas que a persoa traballadora teña dereito ao cobro de indemnizacións previstas no Estatuto dos Traballadores.

As empresas poderán aboar o premio de constancia fraccionado en tantas mensualidades como o número de mensualidades de salarios a ter en conta para o cálculo do importe do premio.

**ARTIGO 18.- RETRIBUCIÓN DAS PERSOAS TRABALLADORAS CON CONTRATO FORMATIVO PARA A FORMACIÓN EN ALTERNANCIA:** A retribución das persoas traballadoras con contrato formativo para a formación en alternancia non poderá ser inferior ao 60% no primeiro ano ni ao 75% no segundo, respecto da fixada neste Convenio para a categoría correspondente ás funcións desempeñadas en proporción ao tempo de traballo efectivo. En ningún caso dita retribución poderá ser inferior ao salario mínimo interprofesional en proporción ao tempo de traballo efectivo.

**ARTIGO 19.- CLÁUSULA DE DESVINCULACIÓN SALARIAL:** A inaplicación das condicións de traballo previstas no presente Convenio rexerá polo establecido no artigo 82.3 do Estatuto dos Traballadores, debendo a empresa abrir un período de consultas coa representación legal das persoas traballadoras.

En caso de desacordo durante o período de consultas as partes poderán someter a discrepancia á Comisión Paritaria do presente Convenio, que actuará como órgano de mediación co fin de facilitar un acordo.

En caso de non terse solicitado a intervención da Comisión Paritaria o en caso de que non se acadara acordo coa intervención desta, as partes poderán acudir aos procedementos previstos no AGA (Acordo Interprofesional Galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos de traballo).

#### **IV.- TEMPO DE TRABALLO**

**ARTIGO 20.- XORNADA DE TRABALLO:** A xornada de traballo máxima legal para o persoal comprendido no presente Convenio Colectivo será de 40 horas semanais de traballo efectivo.

A regulación legal en materia de apertura de establecementos comerciais e liberdade horaria non suporá modificación da xornada máxima de traballo prevista no Convenio habendo de respectarse en todo caso os descansos mínimos previstos na normativa laboral e no presente convenio.

Sempre que a duración da xornada diaria continuada exceda de 6 horas, a persoa traballadora terá dereito a un descanso de 15 minutos. Este período de descanso se considerará tempo de traballo efectivo.

A partires da publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo, as empresas de máis de 20 persoas traballadoras poderán distribuír de xeito irregular o 5% da xornada de traballo anual.

**ARTIGO 21.- DESCANSO SEMANAL:** As persoas traballadoras terán dereito a un descanso mínimo semanal, acumulable por períodos de ata 14 días, dun día e medio ininterrompido que, como regra xeral, comprenderá a tarde do sábado ou, no seu caso, a mañá do luns e o día completo do domingo. A duración do descanso semanal dos/das menores de 18 anos será, como mínimo, de 2 días ininterrompidos.

No caso de que por necesidades do sector sexa necesario traballar en domingos ou festivos, se compensará á persoa traballadora a partires da publicación do presente convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo, a elección da empresa, ben coa cantidade que se establece no presente artigo como plus de domingos e festivos, ben cun descanso de día e medio por domingo ou festivo traballado a tempo completo, a maiores do descanso mínimo semanal previsto no parágrafo anterior.

O importe do plus de domingos e festivos para o ano 2026 queda fixado en 28€; para a anualidade 2027 en 29€; e para 2028 en 30€.

Non obstante o anterior, os importes do plus de domingos e festivos previstos no parágrafo anterior se verán incrementados en 10€ para os domingos e festivos traballados por enriba no número de domingos e festivos de apertura autorizada pola Comunidade Autónoma de Galicia para os establecementos comerciais, debendo aboarse dito recargo unha vez alcanzado o límite sinalado aínda que a empresa estea incluída nos establecementos comerciais con liberdade horaria.

En todo caso as empresas darán a coñecer ás persoas traballadoras a necesidade de prestar servizo en domingo ou festivo cun mes de antelación.

**ARTIGO 22.- VACACIÓNS:** O persoal comprendido neste Convenio gozará dun período anual de vacacións de 30 días naturais, preferentemente entre os meses de xuño e setembro. No caso de desacordo á hora de fixar a data de desfrute das vacacións, resolverá a xurisdición do social por un procedemento preferente e sumario. A decisión xudicial non poderá ser obxecto de recurso.

Con carácter xeral o desfrute das vacacións poderá fraccionarse nun máximo de dous períodos, salvo que medie mutuo acordo entre empresa e persoa traballadora en orde a un fraccionamento maior ou concorran causas organizativas, que en todo caso se haberán de motivar, que xustifiquen dito maior fraccionamento.

**ARTIGO 23.- LICENCIAS RETRIBUÍDAS:** Sen prexuízo do dereito ao desfrute dos permisos retribuídos establecidos no Real Decreto Lexislativo 2/2015, de 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores para os distintos supostos (matrimonio ou rexistro de parella de feito; accidente ou enfermidade grave de familiares ou conviventes; hospitalización ou intervención cirúrxica de familiares ou conviventes; falecemento de familiares; traslado de domicilio; etc.), as persoas traballadoras suxeitas ao presente Convenio, avisando coa suficiente antelación e posterior xustificación, terán dereito aos seguintes permisos retribuídos adicionais e/ou ás seguintes melloras sobre os permisos estatutarios:

- a) No caso da licenza por hospitalización de cónxuxe, parella de feito, parentes e outras persoas nos termos previstos no artigo 37 do Estatuto dos Traballadores, o desfrute da licenza poderá ter lugar en calquera momento durante a hospitalización, incluso de xeito fraccionado.
- b) Matrimonio de parentes de primeiro grao: un día, que necesariamente terá que ser o da celebración do matrimonio.
- c) Bautizo ou comunión dun fillo/a: un día, que necesariamente terá que ser o da celebración do bautizo ou comunión.
- d) Asistencia a consulta médica ou acompañamento a un fillo/a menor de 9 anos ao médico así como para acompañamento ao médico de persoas familiares dependentes que estean ao cargo da persoa traballadora: polo tempo indispensable para acudir a dita consulta, e sempre que se acredite debidamente con certificado médico.
- e) No caso de asistencia a exames de estudos oficiais ou oposicións: polo tempo necesario.
- f) As persoas traballadoras por lactación dun fillo/a menor de nove meses teñen dereito a unha hora de ausencia do traballo que poden dividir en dous fraccións para o coidado do/da lactante ata que cumpra nove meses. Quen exerza este dereito poderá substituílo por unha redución da súa xornada en media hora ca mesma finalidade ou acumulalo a xornadas completas.
- g) Un día por asuntos propios retribuído non acumulable ás vacacións, e sempre tendo en conta que esta licenza retribuída non poderá ser desfrutada no transcurso da temporada de rebaixas, campaña de Nadal-Reis, ou as festas locais de San Froilán ou as correspondentes á localidade. Ademais esta licenza non poderá ser desfrutada facéndoa coincidir no medio de dous festivos ao obxecto de formar un ponte vacacional. A maiores as persoas traballadoras terán dereito, nas mesmas condicións xa sinaladas, a un día por asuntos propios non retribuído.

Para a anualidade 2027 e seguintes se recoñecen 2 días de asuntos propios retribuídos, sen prexuízo do día de asuntos propios non retribuído.

- h) Con fin de atender necesidades excepcionais, un permiso non retribuído de 15 días non fraccionable que, salvo pacto en contrario, non se poderá acumular a vacacións ou festivos nin desfrutarse nas temporadas de rebaixas, campaña de Nadal-Reis e festas locais de San Froilán ou as correspondentes á localidade. Dado o seu carácter excepcional, este permiso requirirá dun preaviso dun mes de antelación; non poderá ser desfrutado pola mesma persoa traballadora en dous anualidades consecutivas; e non poderá ser desfrutado simultaneamente por máis dunha persoa traballadora da empresa.

A partires da publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo o desfrute das licenzas de carácter familiar se iniciará en día laborable.

**ARTIGO 24.- CONCILIACIÓN VIDA FAMILIAR, PERSOAL E LABORAL:** A partes asinantes entenden necesario potenciar no sector a conciliación da vida familiar, persoal e laboral ao fin de facilitar o desenvolvemento da carreira profesional en compatibilidade coas responsabilidades familiares e o tempo persoal, recoñecéndose ás persoas traballadoras do sector téxtil a facultade exercitar os seus dereitos neste campo sen que poida derivarse dilo discriminación de calquera clase.

Sen prexuízo do dereito ao desfrute das medidas de conciliación establecidas no Real Decreto Lexislativo 2/2015, de 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores (ausencias ao traballo por lactación e hospitalización de recén nacido; reducións de xornada por coidado de menor, persoa con discapacidade, familiar, etc.; medidas específicas para vítimas de violencia de xénero; adaptacións de xornadas; permiso parental, etc.) nos termos establecidos en tal normativa, as persoas traballadoras suxeitas ao presente Convenio terán dereito ás seguintes melloras en materia de conciliación:

A partires da publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo, e en atención á súa maior capacidade organizativa, as empresas de mais de 20 persoas traballadoras priorizarán as medidas de conciliación consistentes en adaptacións/concrecións de xornada fronte ás medidas de redución de xornada, elo sen prexuízo do dereito das persoas traballadoras a exercer as reducións de xornada nos termos previstos na normativa vixente.

**ARTIGO 25.- EXCEDENCIAS:** A persoa traballadora que teña unha antigüidade de a lo menos un ano na empresa, segundo o disposto no artigo 46.2 do ET, terá a posibilidade de situarse en situación de excedencia voluntaria por

un prazo non menor de catro meses e non superior a cinco anos, sempre cumprindo os requisitos e de acordo aos termos establecidos no citado precepto e outra lexislación aplicable.

Ademais, as persoas traballadoras terán dereito a un período de excedencia non superior a dous anos, para atender ao coidado de cónxuxe o parella de feito ou dun familiar ata o segundo grado por consanguinidade ou afinidade, incluído o familiar consanguíneo da parella de feito, sempre cumprindo os requisitos e de acordo aos termos establecidos no artigo 46.3 do ET e demais lexislación aplicable.

#### **V.- PRESTACIÓNS SOCIAIS**

**ARTIGO 26.- PÓLIZA DE SEGUROS:** As empresas subscribirán, a favor dos seus traballadores/as, unha póliza de seguros por importe de 18.000 euros que cubra, en caso de accidente de traballo, os riscos de morte e invalidez permanente nos graos de total, absoluta e grande invalidez.

Dita cobertura pasará a ser de 22.000 euros a partires do día 1 do mes seguinte a que se cumpran dous meses dende a publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo.

**ARTIGO 27.- XUBILACIÓN PARCIAL:** As empresas e as persoas traballadoras suxeitas ao presente Convenio poderán formalizar, previa a existencia de común acordo, xubilacións parciais conforme ao disposto no artigo 215.2 da Lei de Seguridade Social e do Artigo 12.6º do Estatuto dos Traballadores, debendo as empresas substituír a xornada reducida simultaneamente á xubilación parcial, por outras persoas traballadoras contratadas nas condicións previstas na normativa de aplicación.

**ARTIGO 28.- INCAPACIDADE TEMPORAL:** As empresas completarán as prestacións con cargo á Seguridade Social, ata o 100% do salario do Convenio, nos casos e ca duración que se indica a continuación:

- 1) No suposto de que a situación de I.T. sexa a consecuencia de accidente de traballo ou enfermidade profesional, aboándose o complemento mentres dure a situación de I.T.
- 2) No suposto de que a situación de I.T. sexa consecuencia de enfermidade común ou accidente non laboral o complemento aboarase unicamente cando se produza a hospitalización da persoa traballadora e mentres dure a situación de IT.

#### **VI.- COMISIÓNS**

**ARTIGO 29.- COMISIÓN DE SEGURIDADE E HIXIENE:** As partes asinantes acordan constituír unha Comisión Provincial Sectorial de Seguridade e Hixiene no Traballo, integrada por un/unha representante de cada unha das Centrais Sindicais asinantes do Convenio e un número de representantes da Asociación Empresarial Téxtil igual ao total das Centrais Sindicais.

As funcións básicas da Comisión de Seguridade e Hixiene terá como obxectivos prioritarios:

- 1.- Promover a observación das disposicións legais vixentes para a prevención dos riscos profesionais no ámbito do sector.
- 2.- Prestar asesoramento ás empresas e ás persoas traballadoras para evitar e/ou reducir os riscos que atenten á integridade física e saúde dos/das traballadores/as.
- 3.- Dar a coñecer as normas e procedementos que en materia de Seguridade e Hixiene dicten os Organismos especializados nesta materia.
- 4.- Solicitar informes sobre os resultados estatísticos dos recoñecementos médicos que se realicen ás persoas traballadoras deste sector.
- 5.- Cantas outras funcións a Comisión se atribúa orientadas ao desenvolvemento e mellora da Seguridade Social e Hixiene no traballo, no sector, e na provincia de Lugo.

**ARTIGO 30.- COMISIÓN DE FORMACIÓN:** As partes asinantes acordan constituír unha Comisión Paritaria Sectorial Provincial de Formación Profesional, integrada por un/unha representante de cada unha das Centrais Sindicais asinantes do convenio e un número de representantes da Asociación Empresarial Téxtil igual ao número total de representantes das Centrais Sindicais.

Serán funcións desta Comisión:

- Requirir das Administracións Autonómica e Central competentes o recoñecemento desta Comisión como interlocutor social sectorial, que reciba a información existente sobre programas e cursos de formación profesional con financiación oficial que afecten ao sector de comercio téxtil, coa finalidade de colaborar tanto nos que estean en marcha como nos que se poidan programar no futuro.
- Elaborar estudos sobre necesidades e requirimentos de formación profesional no sector para chegar a definir a organización e programación da mesma, tanto ocupacional como regrada.
- Elaborar os planes formativos necesarios para acadar a homologación das cualificacións profesionais de persoas traballadoras técnicas, administrativas e manuais cos seus equivalentes na Unión Europea.
- Cantas outras funcións a Comisión se atribúa orientadas ao desenvolvemento e a mellora da formación profesional no sector na provincia de Lugo.

## VII.- OUTRAS MATERIAS

**ARTIGO 31.- REVISIÓN DE CATEGORÍAS PROFESIONAIS.- MOZO/A E MOZO/A ESPECIALIZADO:** O mozo/a que teña unha antigüidade de 5 anos nesta categoría pasará á categoría de mozo/a especializado, sempre que non exista xa persoal con esta categoría na empresa e que a persoa aspirante cumpra o perfil, cualificación e aptitudes precisas para desempeñar este posto. En calquera caso, a aplicación do salario correspondente á categoría superior se efectuará dende o momento no que se produza o ascenso efectivo, sen que teña efectos retroactivos.

**ARTIGO 32.- DEREITOS SINDICAIS:** As empresas poñerán a disposición dos Comités de Empresa ou Delegados/as de Persoal o oportuno taboleiro de anuncios para o seu uso, sen prexuízo de poder mantelo para outros usos nos que así se autorizaran.

As empresas poderán deducir ao través das nóminas as cotas correspondentes aos afiliados/as ás Centrais Sindicais asinantes do presente Convenio naqueles supostos nos que as persoas interesadas o solicitasen por escrito á Dirección da Empresa, indicando o número de conta corrente do sindicato á que desexan se lles transfira o importe da referida cota.

A partires da publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo o crédito horario dos membros do comité de empresa ou delegados/as poderán acumularse para ser desfrutadas por un/unha ou varios/as deles/as sen rebasar o número total e previo acordo das partes interesadas notificado á dirección da empresa con oito días de antelación ao comezo do mes de que se trate e sempre que non supoña alteración grave do réxime laboral da empresa.

**ARTIGO 33.- MODALIDADES DE CONTRATACIÓN:** Os contratos de duración determinada só poderán celebrarse nos supostos e conforme ás modalidades de contratación previstas na normativa vixente, en particular no artigo 15 do Estatuto dos Traballadores.

Os contratos de duración determinada previstos no Artigo 15.2 do Real Decreto Lexislativo 2/2015 polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores poderán ter unha duración máxima dun ano. Caso de que se concerten tales contratacións por un prazo inferior a doce meses, poderán ser prorrogados mediante acordo das partes, sen que a duración total do contrato poda exceder de dito límite máximo.

**ARTIGO 34.- CONTRATOS A TEMPO PARCIAL:** Os traballadores e traballadoras con contrato a tempo parcial terán os mesmos dereitos que as persoas traballadoras contratadas a tempo completo, se ben as percepcións económicas se aboarán en proporción á xornada de traballo.

A partires da publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo os contratos a tempo parcial se rexerán polo seguinte:

a) Nos contratos a tempo parcial con xornada diaria inferior a 4 horas a regra xeral, salvo acordo en contrario entre a empresa e a persoa traballadora, será a xornada continuada.

Nas empresas de a lo menos 10 persoas traballadoras rexerá esta mesma regra xeral de xornada continuada nos contratos a tempo parcial con xornada semanal inferior a 30 horas semanais salvo acordo en contrario entre a empresa e a persoa traballadora ou salvo que, polo número de días de prestación de servizos, a concreción horaria do contrato a tempo parcial supoña a realización de xornadas diarias de traballo similares ás das persoas traballadoras contratadas a tempo completo.

b) Cando se amplíe a xornada de traballo nun centro de traballo ou se produzan vacantes, terán dereito ao incremento da xornada laboral, antes de novas contratacións, as persoas traballadoras do mesmos posto de traballo que presten servizos a tempo parcial e estean interesados na ampliación. Para o caso de haber varias persoas traballadoras interesadas se seguirá o seguinte orde de preferencia:

1.-Persoas traballadoras do centro que sufriran reducións de xornada nos cinco anos anteriores.

2.- Persoas traballadoras do centro con maior antigüidade na empresa.

Caberán excepcións ao réxime previsto no presente apartado cando existan razóns organizativas ou produtivas xustificadas.

c) Co obxectivo de que as persoas traballadoras a tempo parcial que estean interesadas e veñan realizando horas complementarias podan ampliar a súa xornada semanal, se lles recoñece o dereito a solicitar a consolidación de horas complementarias realizadas por motivos estruturais sempre que as horas complementarias realizadas superen, durante dous anos consecutivos, o 30% las horas ordinarias contratadas. Neste caso a persoa traballadora xerará dereito a consolidación do 50% da media de horas complementarias realizadas nas derradeiras 12 mensualidades.

**ARTIGO 35.- IGUALDADE E NON DISCRIMINACIÓN:** As partes asinantes do presente convenio son conscientes da necesidade de continuar a traballar na igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes no ámbito laboral sectorial do comercio téxtil e entenden que a negociación colectiva é unha ferramenta óptima para loitar contra a discriminación e transversalizar o principio de igualdade ao abordar todos os ámbitos das condicións de traballo: acceso ao emprego, retribución, formación, seguridade e saúde laboral, tempo de traballo, etc.

Todas as empresas comprendidas no ámbito de aplicación do presente Convenio veñen obrigadas, con independencia do número de persoas traballadoras en plantilla, a respectar a igualdade de trato de oportunidades

no ámbito laboral, debendo promover medidas dirixidas a evitar calquera tipo de discriminación laboral entre mulleres e homes, así como a promover condicións de traballo que eviten o acoso sexual e o acoso por razón de sexo, incluída a aprobación dun Protocolo fronte ao acoso sexual e por razón de sexo e outras condicións contrarias á liberdade sexual que haberá de ser negociado, no seu caso, coa representación legal das persoas traballadoras na empresa.

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

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

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

**ARTIGO 36.- EQUIPARACIÓN DE PARELLAS DE FEITO:** As parellas de feito que figuren inscritas no correspondente Rexistro Oficial gozarán de todos os dereitos que lles correspondan en virtude do presente convenio, equiparándose a súa situación á dos cónxuxes.

#### **ARTIGO 37.- SEGURIDADE E SAÚDE LABORAL:**

##### Seguridade e saúde laboral:

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

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

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

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

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

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

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

##### Vixilancia da saúde: recoñecementos médicos:

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

No marco do indicado no parágrafo anterior, as empresas estarán obrigadas a ofrecer, como mínimo, un recoñecemento médico anual para todo o persoal. De conformidade co normativamente regulado, os exames de saúde incluírán en todo caso unha historia clínica-laboral na que, ademais dos datos de anamnese, exame clínico e control biolóxico e estudos complementarios en función dos riscos inherentes ao traballo, rexistrárase unha

descrición detallada do posto de traballo, o tempo de permanencia, os riscos detectados na análise das condicións de trallo e as medidas de prevención adoptadas. Tamén deberá incluír unha descrición dos traballos anteriores, os riscos que implican e o tempo dedicado a cada un deles.

A vixilancia da saúde será realizada por entidade acreditada baixo os criterios establecidos polo regulamento dos servizos de prevención e o tempo empregado para a súa realización terá a consideración de tempo de traballo efectivo. Para o suposto de que, por razóns organizativas da propia empresa ou do servizo de prevención non se poida levar a cabo dentro da xornada de traballo, compensaráselle ao persoal traballador como tempo efectivo de traballo as horas investidas na realización do devandito recoñecemento, incluídos os tempos de desprazamento.

**ARTIGO 38.- PROTECCIÓN DA MATERNIDADE E LACTACIÓN:** A avaliación de riscos a que se refire o artigo 16 da Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais, deberá incluír a determinación da natureza, o grado e a duración da exposición das traballadoras en situación de embarazo ou parto recente a axentes, procedementos ou condicións de traballos que poidan influír negativamente na súa saúde ou na do feto, en calquera actividade susceptible de presentar un risco específico.

Se os resultados da avaliación revelasen un risco para a seguridade e a saúde, ou unha posible repercusión sobre o embarazo ou a lactación de ditas traballadoras, a empresa adoptará as medidas necesarias para evitar a exposición a dito risco, a través das seguintes medidas:

1. A adaptación das condicións ou tempo de traballo que eviten a exposición ao risco incluíndo, no seu caso, a non realización de traballo nocturno ou a quenda.
2. Cando a adaptación referida no punto anterior non sexa posible ou, a pesares de dita adaptación, as condicións de traballo continúan a influír negativamente na saúde da traballadora embarazada ou no feto, o cambio de posto de traballo, isto é, habilitar o desempeño dun posto de traballo ou función diferente e compatible co estado da traballadora e que esta estea capacitada para desempeñar. A empregadora debe determinar, tras consultar cos representantes das persoas traballadoras, a lista de postos de traballo exentos de riscos para estes efectos.
3. No caso de que non existira posto de traballo ou función vacante compatible no que a traballadora estea capacitada, non resultando en consecuencia técnica e/ou obxectivamente posible ou non podendo exixirse razoablemente por motivos xustificadas o cambio de posto de traballo, haberá de declararse a situación protexida de suspensión do contrato por riscos durante o embarazo contemplada no artigo 45.1.d) do Estatuto dos Traballadores.

O disposto no presente artigo será tamén de aplicación durante o período de lactación natural se as condicións de traballo puidesen influír negativamente na saúde da muller e ou do fillo ou filla.

Aos efectos previstos no presente artigo, e sendo conscientes as partes asinantes de que as empresas do sector do comercio téxtil da provincia de Lugo maioritariamente contan con estruturas moi reducidas e/ou con catálogos moi reducidos de postos de traballo que dificultan e/ou imposibilitan a adopción de medidas de adaptación das condicións de traballo ou cambio de posto de traballo, debendo acudir para a protección da saúde das mulleres traballadoras do sector á situación protexida de suspensión do contrato por riscos durante o embarazo ou a lactación, e ao fin de garantir que se apliquen no sector criterios homoxéneos que conten co máis amplo consenso científico a maiores do aval do INSST- resultarán de directa aplicación no ámbito do presente convenio, para o recoñecemento da situación protexida de risco durante o embarazo ou a lactación, os criterios contidos na guía para a valoración do risco laboral durante o embarazo editada polo Instituto Nacional da Seguridade Social.

**ARTIGO 39.- DESCONEXIÓN DIXITAL:** As partes asinantes do presente Convenio coinciden na necesidade de impulsar o dereito á desconexión dixital unha vez rematada a xornada laboral.

A tales efectos, con carácter xeral as empresas comprométese a non enviar mails ou mensaxes profesionais fora do horario de traballo salvo nos casos de concorrencia de situacións ou circunstancias imprevistas que fixeran imposible a remisión da mensaxe dentro da xornada de traballo, e sempre que a mensaxe non poida esperar, por razóns organizativas de carácter urgente, á seguinte xornada de traballo. En ningún caso terá a consideración de vulneración do previsto no presente artigo a remisión de mails ou mensaxes para o envío de documentación periódica (recibos de salarios ou similares) ou de contido informativo xeral nin a remisión de mails ou mensaxes a aquelas persoas traballadoras que estean á disposición da empresa e perciban por elo unha retribución, entendendo que a persoa terá o deber de atender as comunicacións da empresa de conformidade coas normas que regulen o réxime de dispoñibilidade.

Fora das excepcións indicadas no parágrafo anterior, recoñécese o dereito do/a traballador/a non responder á mensaxe profesional remitido fora do horario de traballo, non podéndose adoptar calquera medida disciplinaria ou despido que teña como base a non atención das comunicacións fora da xornada laboral.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL ÚNICA.- ABONO DE ATRASOS:** Os atrasos aos que haxa lugar como consecuencia da publicación do presente Convenio, haberán de aboarse ás persoas traballadoras no prazo de seis meses a contar dende a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia de Lugo.

**ANEXO I. TABLA SALARIAL 2016-2026**  
**CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO TEXTIL DE LUGO**

Vixencia: dende o 01/01/2026 ao 31/12/2026

CATEGORÍA PROFESIONAL	Soldo Base	Plus Desgaste Vestuario	Soldo Mes	Retribución Anual
-----------------------	------------	-------------------------	-----------	-------------------

**GRUPO I: PERSOAL TÉCNICO TITULADO**

Titulado/a Grao Superior	1.480,95	113,08	1.594,03	23.571,21
Titulado/a Grao Medio	1.303,23	110,92	1.414,15	20.879,49
Axudante Técnico/a Sanitario/a	1.184,72	109,46	1.294,18	19.084,32

**GRUPO II: PERSOAL MERCANTIL TÉCNICO NON TITULADO**

Director/a	1.599,55	114,59	1.714,14	25.368,33
Xefe/a de División	1.451,24	112,75	1.563,99	23.121,60
Xefe/a de Persoal	1.422,01	112,37	1.534,38	22.678,59
Xefe/a de Compras	1.422,01	112,37	1.534,38	22.678,59
Encargado/a Xeral	1.422,01	112,37	1.534,38	22.678,59
Xefe/a de Sucursal e Super	1.303,23	110,92	1.414,15	20.879,49
Xefe/a de Almacén	1.303,23	110,92	1.414,15	20.879,49
Xefe/ade Grupo	1.243,92	110,18	1.354,10	19.980,96
Xefe/a de Sección Mercantil	1.166,85	109,23	1.276,08	18.813,51
Encargado/a Establecemento Subasta (1)	1.155,00	109,07	1.264,07	18.633,84
Xefe/a de Ventas	1.421,81	112,37	1.534,18	22.675,59

**PERSOAL MERCANTIL PROPIAMENTE DITO**

Viaxante	1.166,85	109,23	1.276,08	18.813,51
Corredor/a de Praza	1.155,00	109,07	1.264,07	18.633,84
Dependente	1.125,34	108,73	1.234,07	18.184,86
Dependente Maior	1.206,92	109,75	1.316,67	19.420,80
Axudante	1.058,08	107,92	1.166,00	17.166,24
Traballador/a formación en alternancia	Segundo artigo 18 do Convenio			

**GRUPO III: PERSOAL TÉCNICO NON TITULADO**

Director/a	1.599,55	114,59	1.714,14	25.368,33
Xefe/a de División	1.451,24	112,75	1.563,99	23.121,60
Xefe/a de Administración	1.338,78	111,34	1.450,12	21.417,78
Secretario/a	1.137,31	108,86	1.246,17	18.365,97
Xefe/a de Sección Administrativa	1.267,56	110,50	1.378,06	20.339,40

**PERSOAL ADMINISTRATIVO**

Contable, Caixeiro/a, Taquimecanógrafo/a, Idiomas, etc.	1.166,85	109,23	1.276,08	18.813,51
Oficial Administrativo/a e Operador/a de Máquinas Contables	1.125,34	108,73	1.234,07	18.184,86
Auxiliar Administrativo/a e Perforista	1.058,10	107,92	1.166,02	17.166,54
Auxiliar de Caixa	1.058,10	107,92	1.166,02	17.166,54
Auxiliar Maior de Caixa	1.114,50	108,58	1.223,08	18.020,46

**GRUPO IV: PERSOAL DE SERVICIOS E ACTIVIDADES AUXILIARES**

Xefe/a de Sección de Servicios	1.242,79	110,19	1.352,98	19.964,13
Debuxante	1.303,23	110,92	1.414,15	20.879,49
Escaparatista	1.125,34	108,73	1.234,07	18.184,86
Axudante de Montaxe	1.058,10	107,92	1.166,02	17.166,54
Delineante	1.066,11	108,01	1.174,12	17.287,77
Visitador/a	1.066,11	108,01	1.174,12	17.287,77
Rotulista	1.066,11	108,01	1.174,12	17.287,77
Cortador/a	1.155,46	109,07	1.264,53	18.640,74
Axudante Cortador	1.058,10	107,92	1.166,02	17.166,54
Xefe/a de Taller	1.107,60	108,52	1.216,12	17.916,24
Persoal de Oficio de 1ª	1.107,60	108,52	1.216,12	17.916,24
Persoal de Oficio de 2ª	1.085,33	108,23	1.193,56	17.578,71
Persoal de Oficio de 3ª	1.075,42	108,10	1.183,52	17.428,50
Mozo/a Especializado/a	1.068,52	108,02	1.176,54	17.324,04
Mozo/a Especializado/a	1.058,10	107,92	1.166,02	17.166,54
Empaquetador/a	1.058,10	107,92	1.166,02	17.166,54

**GRUPO V: PERSOAL SUBALTERNO**

Conserxe	1.058,10	107,92	1.166,02	17.166,54
Cobrador/a	1.058,10	107,92	1.166,02	17.166,54
Vixiante, Sereno/a, Ordeanza, Porteiro/a	1.058,10	107,92	1.166,02	17.166,54
Persoal de Limpeza	4,92	-	-	-

**(1) A categoría de Encargado/a Establecemento Subasta queda asimilada salarialmente á categoría de Dependente**

**Maior dende o mes de publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo**

**ANEXO II. TABLA SALARIAL 2027**  
**CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO TEXTIL DE LUGO**

Vixencia: dende o 01/01/2027 ao 31/12/2027

CATEGORÍA PROFESIONAL	Soldo Base	Plus Convenio	Soldo Mes	Retribución Anual
-----------------------	------------	---------------	-----------	-------------------

**GRUPO I: PERSOAL TÉCNICO TITULADO**

Titulado/a Grao Superior	1.525,38	116,47	1.641,85	24.278,34
Titulado/a Grao Medio	1.342,33	114,25	1.456,58	21.505,95
Axudante Técnico/a Sanitario/a	1.220,26	112,74	1.333,00	19.656,78

**GRUPO II: PERSOAL MERCANTIL TÉCNICO NON TITULADO**

Director/a	1.647,54	118,03	1.765,57	26.129,46
Xefe/a de División	1.494,78	116,13	1.610,91	23.815,26
Xefe/a de Persoal	1.464,67	115,74	1.580,41	23.358,93
Xefe/a de Compras	1.464,67	115,74	1.580,41	23.358,93
Encargado/a Xeral	1.464,67	115,74	1.580,41	23.358,93
Xefe/a de Sucursal e Super	1.342,33	114,25	1.456,58	21.505,95
Xefe/a de Almacén	1.342,33	114,25	1.456,58	21.505,95
Xefe/a de Grupo	1.281,24	113,49	1.394,73	20.580,48
Xefe/a de Sección Mercantil	1.201,86	112,51	1.314,37	19.378,02
Encargado/a Establecemento Subasta	1.243,13	113,04	1.356,17	20.003,43
Xefe/a de Ventas	1.464,46	115,74	1.580,20	23.355,78

**PERSOAL MERCANTIL PROPIAMENTE DITO**

Viaxante	1.201,86	112,51	1.314,37	19.378,02
Corredor/a de Praza	1.189,65	112,34	1.301,99	19.192,83
Dependente	1.159,10	111,99	1.271,09	18.730,38
Dependente Maior	1.243,13	113,04	1.356,17	20.003,43
Axudante	1.089,82	111,16	1.200,98	17.681,22
Traballador/a formación en alternancia	Segundo artigo 18 do Convenio			

**GRUPO III: PERSOAL TÉCNICO NON TITULADO**

Director/a	1.647,54	118,03	1.765,57	26.129,46
Xefe/a de División	1.494,78	116,13	1.610,91	23.815,26
Xefe/a de Administración	1.378,94	114,68	1.493,62	22.060,26
Secretario/a	1.171,43	112,13	1.283,56	18.917,01
Xefe/a de Sección Administrativa	1.305,59	113,82	1.419,41	20.949,69

**PERSOAL ADMINISTRATIVO**

Contable, Caixeiro/a, Taquimecanógrafo/a, Idiomas, etc.	1.201,86	112,51	1.314,37	19.378,02
Oficial Administrativo/a e Operador/a de Máquinas Contables	1.159,10	111,99	1.271,09	18.730,38
Auxiliar Administrativo/a e Perforista	1.089,84	111,16	1.201,00	17.681,52
Auxiliar de Caixa	1.089,84	111,16	1.201,00	17.681,52
Auxiliar Maior de Caixa	1.147,94	111,84	1.259,78	18.561,18

**GRUPO IV: PERSOAL DE SERVICIOS E ACTIVIDADES AUXILIARES**

Xefe/a de Sección de Servicios	1.280,07	113,50	1.393,57	20.563,05
Debuxante	1.342,33	114,25	1.456,58	21.505,95
Escaparatista	1.159,10	111,99	1.271,09	18.730,38
Axudante de Montaxe	1.089,84	111,16	1.201,00	17.681,52
Delineante	1.098,09	111,25	1.209,34	17.806,35
Visitador/a	1.098,09	111,25	1.209,34	17.806,35
Rotulista	1.098,09	111,25	1.209,34	17.806,35
Cortador/a	1.190,12	112,34	1.302,46	19.199,88
Axudante Cortador/a	1.089,84	111,16	1.201,00	17.681,52
Xefe/a de Taller	1.140,83	111,78	1.252,61	18.453,81
Persoal de Oficio de 1ª	1.140,83	111,78	1.252,61	18.453,81
Persoal de Oficio de 2ª	1.117,89	111,48	1.229,37	18.106,11
Persoal de Oficio de 3ª	1.107,68	111,34	1.219,02	17.951,28
Mozo/a Especializado	1.100,58	111,26	1.211,84	17.843,82
Mozo/a Especializado	1.089,84	111,16	1.201,00	17.681,52
Empaquetador/a	1.089,84	111,16	1.201,00	17.681,52

**GRUPO V: PERSOAL SUBALTERNO**

Conserxe	1.089,84	111,16	1.201,00	17.681,52
Cobrador/a	1.089,84	111,16	1.201,00	17.681,52
Vixiante, Sereno/a, Ordeanza, Porteiro/a	1.089,84	111,16	1.201,00	17.681,52
Persoal de Limpeza	5,07	-	-	-

**ANEXO III. TABLA SALARIAL 2028  
CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO TEXTIL DE LUGO**

Vixencia: dende o 01/01/2028 ao 31/12/2028

CATEGORÍA PROFESIONAL	Soldo Base	Plus Convenio	Soldo Mes	Retribución Anual
-----------------------	------------	---------------	-----------	-------------------

**GRUPO I: PERSOAL TÉCNICO TITULADO**

Titulado Grao Superior	1.571,14	119,96	1.691,10	25.006,62
Titulado Grao Medio	1.382,60	117,68	1.500,28	22.151,16
Axudante Técnico Sanitario	1.256,87	116,12	1.372,99	20.246,49

**GRUPO II: PERSOAL MERCANTIL TÉCNICO NON TITULADO**

Director	1.696,97	121,57	1.818,54	26.913,39
Xefe de División	1.539,62	119,61	1.659,23	24.529,62
Xefe de Persoal	1.508,61	119,21	1.627,82	24.059,67
Xefe de Compras	1.508,61	119,21	1.627,82	24.059,67
Encargado Xeral	1.508,61	119,21	1.627,82	24.059,67
Xefe de Sucursal e Super	1.382,60	117,68	1.500,28	22.151,16
Xefe de Almacén	1.382,60	117,68	1.500,28	22.151,16
Xefe de Grupo	1.319,68	116,89	1.436,57	21.197,88
Xefe de Sección Mercantil	1.237,92	115,89	1.353,81	19.959,48
Encargado Establecemento Subasta	1.280,42	116,43	1.396,85	20.603,46
Xefe de Ventas	1.508,39	119,21	1.627,60	24.056,37

**PERSOAL MERCANTIL PROPIAMENTE DITO**

Viaxante	1.237,92	115,89	1.353,81	19.959,48
Corredor de Praza	1.225,34	115,71	1.341,05	19.768,62
Dependente	1.193,87	115,35	1.309,22	19.292,25
Dependente Maior	1.280,42	116,43	1.396,85	20.603,46
Axudante	1.122,51	114,49	1.237,00	18.211,53
Traballador formación en alternancia	Segundo artigo 18 do Convenio			

**GRUPO III: PERSOAL TÉCNICO NON TITULADO**

Director	1.696,97	121,57	1.818,54	26.913,39
Xefe de División	1.539,62	119,61	1.659,23	24.529,62
Xefe de Administración	1.420,31	118,12	1.538,43	22.722,09
Secretario	1.206,57	115,49	1.322,06	19.484,43
Xefe de Sección Administrativa	1.344,76	117,23	1.461,99	21.578,16

**PERSOAL ADMINISTRATIVO**

Contable, Caixeiro, Taquimecanógrafo, Idiomas, etc.	1.237,92	115,89	1.353,81	19.959,48
Oficial Administrativo e Operador de Máquinas Contables	1.193,87	115,35	1.309,22	19.292,25
Auxiliar Administrativo e Perforista	1.122,54	114,49	1.237,03	18.211,98
Auxiliar de Caixa	1.122,54	114,49	1.237,03	18.211,98
Auxiliar Maior de Caixa	1.182,38	115,20	1.297,58	19.118,10

**GRUPO IV: PERSOAL DE SERVICIOS E ACTIVIDADES AUXILIARES**

Xefe de Sección de Servicios	1.318,47	116,91	1.435,38	21.179,97
Debuxante	1.382,60	117,68	1.500,28	22.151,16
Escaparatista	1.193,87	115,35	1.309,22	19.292,25
Axudante de Montaxe	1.122,54	114,49	1.237,03	18.211,98
Delineante	1.131,03	114,59	1.245,62	18.340,53
Visitador	1.131,03	114,59	1.245,62	18.340,53
Rotulista	1.131,03	114,59	1.245,62	18.340,53
Cortador	1.225,82	115,71	1.341,53	19.775,82
Axudante Cortador	1.122,54	114,49	1.237,03	18.211,98
Xefe de Taller	1.175,05	115,13	1.290,18	19.007,31
Persoal de Oficio de 1ª	1.175,05	115,13	1.290,18	19.007,31
Persoal de Oficio de 2ª	1.151,43	114,82	1.266,25	18.649,29
Persoal de Oficio de 3ª	1.140,91	114,68	1.255,59	18.489,81
Mozo Especializado	1.133,60	114,60	1.248,20	18.379,20
Mozo	1.122,54	114,49	1.237,03	18.211,98
Empaquetadora	1.122,54	114,49	1.237,03	18.211,98

**GRUPO V: PERSOAL SUBALTERNO**

Conserxe	1.122,54	114,49	1.237,03	18.211,98
Cobrador	1.122,54	114,49	1.237,03	18.211,98
Vixiante, Sereno, Ordeanza, Porteiro	1.122,54	114,49	1.237,03	18.211,98
Persoal de Limpeza	5,22	-	-	-

**ANEXO IV. MEDIDAS IGUALDADE DE TRATO E NON DISCRIMINACIÓN DAS PERSOAS LGTBIQ+****1º. Vixencia**

As medidas acordadas terán a mesma vixencia que o actual Convenio Colectivo.

**2º. Ámbito de aplicación**

De conformidade co establecido no artigo 2.1 do RD 1026/2024, acórdase un conxunto de medidas que serán de obrigado cumprimento para as empresas que teñan máis de 50 persoas traballadoras.

### 3º. Medidas planificadas

#### Primeiro. Igualdade de trato e non discriminación

As partes asinantes do Convenio manifestan total rexeitamento a calquera conduta que sexa discriminatoria por razón de sexo, identidade ou orientación sexual, expresión de xénero ou características sexuais de calquera persoa traballadora.

Garantirase a igualdade efectiva de trato e oportunidades para todas as persoas empregadas da empresa. Para iso, implementaranse todas as medidas necesarias para eliminar calquera tipo de discriminación por motivos de raza, etnia, idade, nacionalidade, lingua, educación, capacidade, relixión, sexo, orientación sexual, expresión de xénero ou identidade de xénero.

#### Segunda. Acceso ao emprego.

As empresas deben erradicar os estereotipos no acceso ao emprego das persoas LGBTQ+, especialmente mediante a formación axeitada das persoas implicadas nos procesos de selección.

Para iso, débese garantir un proceso de selección e contratación axeitado que priorice as cualificacións e a idoneidade da persoa para o posto de traballo, independentemente da súa orientación sexual, identidade de xénero ou expresión de xénero, con especial atención ás persoas transxénero como grupo especialmente vulnerable.

#### Terceiro. Clasificación e promoción profesional.

Os criterios de clasificación, promoción profesional e promocións deben garantir a non discriminación directa ou indirecta das persoas LGBTQ+, baseándose en elementos obxectivos, como as cualificacións e as capacidades, garantindo o seu desenvolvemento profesional en condicións de igualdade.

Garantirase o principio de igualdade de trato e non discriminación no acceso aos postos de traballo dentro da empresa, nas condicións de traballo, na igualdade salarial, na formación e na promoción profesional das persoas con diversas orientacións sexuais e/ou expresións de xénero, incluíndo accións específicas para os grupos máis vulnerables.

#### Cuarto. Formación, sensibilización e linguaxe.

As empresas integrarán nos seus plans de formación módulos específicos sobre os dereitos das persoas LGBTQ+ no ámbito laboral, con especial énfase na igualdade de trato e oportunidades e na non discriminación. Esta formación dirixirase a todo o persoal, incluídos os mandos intermedios, os postos directivos e persoal empregado con responsabilidades na xestión de persoal e recursos humanos. Os aspectos mínimos que deben incluírse son:

- Coñecemento xeral e difusión do conxunto de medidas LGBTQ+ previstas incluídas no(s) convenio(s) colectivo(s) ou acordos de empresa aplicables, segundo corresponda, así como o seu alcance e contido.
- Coñecemento das definicións e conceptos básicos sobre diversidade sexual, familiar e de xénero contidos na Lei 4/2023, do 28 de febreiro (EDL 2023/3076), para a igualdade real e efectiva das persoas trans e para a garantía dos dereitos das persoas LGBTQ+.
- Coñecemento e difusión do protocolo de acompañamento ás persoas trans no emprego.
- Coñecemento e difusión do protocolo para a prevención, detección e resposta ao acoso ou violencia discriminatoria por motivos de orientación sexual e identidade de xénero, expresión de xénero e características sexuais.

Promoveranse medidas para garantir o uso dunha linguaxe respectuosa coa diversidade.

#### Quinto. Entornos de traballo diversos, seguros e inclusivos.

Promoverase a heteroxeneidade da forza laboral para lograr entornos de traballo diversos, inclusivos e seguros. Para iso, garantirase a protección contra os comportamentos LGBTQfóbicos, especialmente mediante protocolos contra o acoso e a violencia no lugar de traballo.

#### Sexto. Permisos e prestacións sociais.

Débense ter en conta as realidades das familias diversas, os cónxuxes LGBTQ+ e as parellas de feito, garantindo o acceso aos permisos, ás prestacións sociais e aos dereitos sen discriminación por motivos de orientación sexual, identidade de xénero e expresión de xénero.

Neste sentido, garantirase a todas as persoas empregadas o acceso en igualdade de condicións aos permisos para citas médicas ou trámites legais, con especial atención ás persoas transxénero.

### 4º. Protocolo de actuación contra o acoso e a violencia contra as persoas LGBTQ+.

A todas as empresas que dispoñan dun protocolo contra o acoso por razón de sexo ampliarase automaticamente o seu alcance para incluír o acoso por razón de orientación sexual, identidade de xénero, expresión de xénero ou características sexuais.

Para todas as empresas que non dispoñan dun Protocolo de acoso, aplicarase o seguinte Protocolo:

### **Protocolo contra o acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidade e expresión de xénero**

#### DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

As partes asinantes deste acordo, empresas e sindicatos, expresan a súa máis enérxica condena a calquera situación, actitude ou comportamento que constitúa acoso sexual ou acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidade de xénero e expresión de xénero no ámbito laboral.

As empresas cubertas por este acordo comprométese a actuar eficazmente, implementando os mecanismos necesarios para garantir que os lugares de traballo estean libres de situacións de acoso sexual e acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidade de xénero e expresión de xénero no ámbito laboral, mediante o establecemento de medidas preventivas e os procedementos específicos descritos neste acordo.

A dignidade da persoa, os dereitos inviolables que lle son inherentes, o libre desenvolvemento da personalidade, o dereito á intimidade, á integridade física e moral e o principio de igualdade e non discriminación por calquera condición ou circunstancia persoal ou social son dereitos fundamentais recoñecidos pola Constitución española. No marco da Unión Europea, estableceuse un marco xurídico para protexer os traballadores que son discriminados por razón de orientación sexual. Adoptáronse dúas directivas vinculantes para todos os Estados membros: a Directiva marco sobre a igualdade de trato no emprego (2007/78/CE), que inclúe a orientación sexual entre os motivos de non discriminación, e a Directiva relativa á aplicación do principio de igualdade de oportunidades e igualdade de trato entre homes e mulleres no emprego (2006/54/CE), que prohibe a discriminación no emprego. Ademais, o Estatuto dos Traballadores prevé especificamente o dereito ao respecto da intimidade e á debida consideración da dignidade de todo traballador, incluída a protección contra as ofensas verbais ou físicas de natureza sexual e contra o acoso por motivos de orixe racial ou étnica, relixión ou crenzas, discapacidade, idade ou orientación sexual.

As medidas previstas levaranse a cabo coas garantías axeitadas e tendo en conta a lexislación laboral pertinente e as declaracións de principios e dereitos fundamentais no traballo.

#### DEFINICIÓN DE ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDADE E EXPRESIÓN DE XÉNERO

Considérase acoso calquera conduta destinada a denigrar, ofender ou humillar por razón de orientación sexual, identidade ou expresión de xénero.

#### MEDIDAS PREVENTIVAS

Establécense como medidas preventivas contra o acoso no ámbito de aplicación deste acordo as seguintes:

1. Sensibilización do persoal tanto sobre a definición e as manifestacións dos diferentes tipos de acoso, como sobre os procedementos establecidos neste protocolo.
2. Difundir os principios e obxectivos declarados en materia de acoso, empregando, se é o caso, as medidas disciplinarias previstas na lexislación laboral aplicable e o principio de responsabilidade compartida na vixilancia da conduta no lugar de traballo, con especial énfase no persoal de supervisión e xestión.
3. Distribuír este Protocolo a todos os empregados e aos seus representantes legais co fin de previr, desalentar e evitar o acoso, difundindo o seu contido o máis amplamente posible dentro da empresa a través das canles de comunicación interna habituais (taboleiro de anuncios, internet, intranet, etc.).

#### PROCEDEMENTOS

Protexerase en todo momento a privacidade, a confidencialidade e a dignidade das persoas afectadas, garantindo unha protección suficiente para a vítima, tendo en conta as posibles consecuencias físicas e psicolóxicas derivadas desta situación.

No caso de terceiros afectados polo proceso, na súa condición de denunciante e/ou testemuñas, garantirase en todo momento que non sufrirán ningún tipo de represalia.

Nas empresas acollidas a este acordo, a dirección da empresa designará a persoa ou persoas responsables da tramitación dos casos de acoso, informando ao persoal en consecuencia.

Os procedementos aquí descritos inicianse tras a notificación dos feitos, verbalmente ou por escrito, por parte da vítima ou terceiros, acompañada de probas suficientes. No caso de denuncia presentada por un terceiro, a presunta vítima deberá ser informada da denuncia e confirmar a existencia do acoso. En última instancia, será a vítima a que decida se presenta unha denuncia formal, baseándose no principio de respecto e protección das persoas, tal e como se recoñece neste Protocolo.

Procedemento informal: A persoa que se considere vítima de acoso denunciarao verbalmente a quen considere oportuno: á persoa designada como responsable da tramitación destes casos dentro da empresa, aos membros do Comité de Igualdade da empresa (se existe), á dirección da empresa e/ou aos representantes sindicais. Se non existe representación sindical, tamén poderá contactar cos sindicatos asinantes deste acordo.

Dado que o obxectivo é cesar a conduta non desexada, a dirección da empresa procederá canto antes a advertir á persoa acusada de acoso de que tal conduta está prohibida na empresa, que resulta ofensiva ou incómoda e que interfere co seu traballo, esixíndolle que poña fin inmediatamente a ela se a acusación é certa.

Se a vítima non está satisfeita coa resolución adoptada, pode solicitar o inicio dun procedemento formal. En calquera caso, enviarase un informe sobre este procedemento informal á dirección da empresa e/ou ao Comité de Igualdade para o seu coñecemento e validación.

Procedemento formal: Como mecanismo de intervención e denuncia, a comunicación debe ser formalizada por escrito pola vítima ou un terceiro coñecedor dos feitos. Canalizarase a través da persoa designada como responsable da tramitación destes casos dentro da empresa, os membros do Comité de Igualdade establecido na empresa (se existe), a dirección da empresa e/ou os representantes sindicais. Se non existe representación sindical, a denuncia tamén se poderá dirixir aos sindicatos asinantes deste acordo.

Ao recibir a denuncia, abrirase unha investigación. O investigador será a persoa responsable da tramitación destes casos, e o secretario será un membro da representación sindical, se existe. Alternativamente, a vítima pode elixir un compañeiro de traballo ou un representante dun dos sindicatos asinantes, designado pola vítima. O proceso de investigación e resolución terá unha duración máxima de 15 días hábiles desde a data de recepción da denuncia. A denuncia debe incluír a identificación da vítima, do acosador e, se a presenta un terceiro, tamén a súa identificación. Tamén debe conter unha descrición detallada do presunto acoso e a sinatura do denunciante como confirmación.

Unha vez finalizada a investigación, a Comisión Paritaria Provincial de Igualdade deste acordo será informada da existencia dun expediente informativo sobre acoso laboral. Este expediente concluirá con ou sen probas de acoso; neste último caso, identificarase se o acoso foi horizontal ou vertical.

Para evitar un empeoramento da situación ou un posible risco para a súa saúde e seguridade, a vítima de acoso poderá solicitar que se tomen as medidas necesarias para evitar que a vítima e o acosador compartan espazo de traballo ou horario de traballo durante a investigación, se tales medidas son posibles. En calquera caso, estas medidas non poderán supoñer un empeoramento das condicións laborais da vítima.

Este protocolo non impide que a vítima inicie accións legais, se así o desexa, e/ou presente unha denuncia ante a Inspección de Traballo.

#### RÉXIME DISCIPLINARIO

O descubrimento de acoso en calquera das formas descritas neste protocolo considerarase unha violación moi grave das relacións laborais.

As infraccións de acoso sexual por razón de sexo, orientación sexual, identidade de xénero ou expresión de xénero, independentemente do autor, darán lugar a responsabilidades mediante un sistema de reparacións ou indemnizacións reais, efectivas e proporcionadas ao dano sufrido, sempre que a dirección da empresa tivese coñecemento do incidente e non adoptase as medidas necesarias para evitalo. As sancións imporanse segundo as circunstancias, de acordo coa normativa laboral vixente.

Se se chega á conclusión de que non se produciu acoso, constará diso no expediente.

#### RÉXIME DE INCOMPATIBILIDADES

Se algunha das persoas implicadas nun procedemento específico (denunciante/demandado) ten relación familiar, xa sexa por afinidade ou consanguinidade, ou unha relación de amizade ou inimidade manifesta coa persoa responsable da tramitación e/ou resolución do asunto, e nos casos en que esta persoa estea adscrita ao mesmo organismo e/ou departamento que o denunciante ou demandado, quedará automaticamente inhabilitada para participar no procedemento de resolución.

#### PROTECCIÓN DE DATOS

Toda a información relativa aos procedementos levados a cabo ao abeiro deste Protocolo ten a consideración expresa de confidencialidade e segredo, sendo autorizado o acceso unicamente ás partes implicadas, á dirección da empresa e/ou aos representantes sindicais, sen prexuízo dos casos determinados pola normativa de incompatibilidade, que quedan excluídos desta disposición.

R. 1277

## CONSELLERÍA DE VIVENDA E PLANIFICACIÓN DE INFRAESTRUTURAS. AXENCIA GALEGA DE INFRAESTRUTURAS. SERVIZO PROVINCIAL DE LUGO

### *Anuncio*

Autorizado o correspondente pago de expropiacións dos terreos ocupados con motivo das obras de:

Obra: DESVÍO PROVISIONAL PARA RESTABLECER TEMPORALMENTE O TRÁFICO NA ESTRADA LU-651 ENTRE OS PK 17+650 A 18+470

Termo municipal: FOLGOSO DO COUREL

Clave: LU/22/071.02

Este servizo provincial da Axencia Galega de Infraestruturas resolveu:

Sinalar a data de pago, segundo a relación de afectados que se achega.

Día: 16 de xuño de 2026

Lugo, 14 de maio de 2026.- O xefe do servizo provincial da Axencia Galega de Infraestruturas, Gerardo Pallares Sánchez.

**LISTAXE DE DIRECCIÓNS**

**EXPEDIENTE : X1838**

**CLAVE:** LU/22/071.02

**OBRA:** "DESVÍO PROVISIONAL PARA RESTABLECER TEMPORALMENTE O TRÁFICO NA ESTRADA LU-651 ENTRE OS PK 17+650 A 18+470"

**CONCELLO:** FOLGOSO DO COUREL

PREDIO	TITULAR/ES	DIRECCIÓN
3T-14	RODRIGUEZ ALVAREZ CAROLINA RODRIGUEZ ALVAREZ EVA MARÍA	C/DOCTOR PERE PORTABELLA, 5(D), ESC.: D, 1º - 08211 CASTELLAR DEL VALLÉS (BARCELONA)
3T-9	RODRIGUEZ ALVAREZ CAROLINA RODRIGUEZ ALVAREZ EVA MARÍA	C/DOCTOR PERE PORTABELLA, 5(D), ESC.: D, 1º - 08211 CASTELLAR DEL VALLÉS (BARCELONA)

R. 1278

*Anuncio*

Autorizado o correspondente pago de expropiacións dos terreos ocupados con motivo das obras de:

Obra: RESTITUCIÓN DA ESTRADA LU-651 ENTRE OS PK 17+650 E 18+470

Termo municipal: FOLGOSO DO COUREL

Clave: LU/22/071.02.1

Este servizo provincial da Axencia Galega de Infraestruturas resolveu:

Sinalar a data de pago, segundo a relación de afectados que se achega.

Día: 16 de xuño de 2026

Lugo, 14 de maio de 2026.- O xefe do servizo provincial da Axencia Galega de Infraestruturas, Gerardo Pallares Sánchez.

**LISTAXE DE DIRECCIÓNS**

**EXPEDIENTE:** X1839

**CLAVE:** LU/22/071.02.1

**OBRA:** "RESTITUCIÓN DA ESTRADA LU-651 ENTRE OS PP.KK.17+650 E 18+470"

**CONCELLO:** FOLGOSO DO COUREL

PREDIO	TITULAR/ES	DIRECCIÓN
16	QUIROGA LÓPEZ, MARÍA CONCEPCIÓN	R/SESEÑA, Nº 39, ESC.: 1, 2ºB - 28024 MADRID
18	QUIROGA LÓPEZ, MARÍA CONCEPCIÓN	R/SESEÑA, Nº 39, ESC.: 1, 2ºB - 28024 MADRID
20	QUIROGA LÓPEZ, MARÍA CONCEPCIÓN	R/SESEÑA, Nº 39, ESC.: 1, 2ºB - 28024 MADRID

R. 1279

## CONCELLOS

### BALEIRA

#### *Anuncio*

#### **CONVOCATORIA E BASES DO PROCESO SELECTIVO PARA A SELECCIÓN DUN/HA AUXILIAR ADMINISTRATIVO, AO ABEIRO DO ROGRAMA “REFORZO DO EMPREGO” INCLUIDO NO PLAN DEPUTACION DE COOPERACIÓN COS CONCELLOS DA DEPUTACIÓN PROVINCIAL DE LUGO 2026 NO CONCELLO DE BALEIRA, LUGO.**

O Concello de Baleira, aprobou por acordo da Xunta de Goberno Local do 18 de maio do 2026, a convocatoria e as bases para a provisión do seguinte posto de traballo para a execución de obras e servizos de competencia municipal urxentes e de carácter inaprazable ó abeiro do programa “Reforzo de Emprego” incluído no Plan Deputación de Cooperación cos Concellos 2026, do Concello de Baleira:

#### **UN POSTO DE AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A polo período de oito meses, como funcionario/a interino/a a tempo completo.**

De seguido publícanse as bases aprobadas por acordo da Xunta de Goberno Local de 18 de maio do 2026.

**BASES QUE REXERÁN O PROCEDIMENTO DE SELECCIÓN DUN/HA AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A COMO FUNCIONARIO/A INTERINO/A AO ABEIRO DO “PROGRAMA REFORZO DO EMPREGO” DO PLAN DEPUTACION DE COOPERACIÓN COS CONCELLOS DA DEPUTACIÓN PROVINCIAL DE LUGO 2026” NO CONCELLO DE BALEIRA, LUGO.**

#### 1.- OBXECTO

1.1. Obxecto: Constitúe o obxecto das presentes bases a convocatoria e regulación do procedemento de selección mediante o sistema de concurso-oposición de un/ha auxiliar administrativo/a a xornada completa como funcionario/a interino para a execución do “Programa de Reforzo do Emprego”, financiado con cargo ó Plan Deputación de Cooperación cos Concellos 2026, da Deputación Provincial de Lugo e por tanto para atender a un programa ou servizo temporal, que está financiado por outra administración pública, consonte o art. 10.1 do Real Decreto Lexislativo 5/2015, do 30 de outubro, polo que se aproba o Texto Refundido do Estatuto Básico do Empregado Público (TREBEP).

O Programa de Reforzo do Emprego está destinado á contratación ou nomeamento de persoal para a execución de obras e servizos mínimos obrigatorios de competencia municipal, de interese xeral e social, de conformidade coa normativa aplicable, sempre que se cumpran cos requisitos establecidos nas bases do Plan Único Provincial de Cooperación cos concellos 2026, publicado no BOP Nº. 4 do 7 de xaneiro do 2026.

Considérase que as tarefas a realizar pola persoa a nomear se encadran dentro das competencias máis esenciais que segundo a normativa vixente lle corresponden a este Concello, considerándose de carácter urxente e inaprazable, e que polos escasos medios materiais e persoais deste concello non sería posible prestar sen a contratación do mencionado persoal.

1.2. Normas de aplicación: O procedemento selectivo regularase polo previsto nas presentes bases e no non previsto nelas, polo establecido no RD lexislativo 5/2015, do 30 de outubro polo que se aproba o Texto refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público (TREBEP), na Lei 30/84, de 2 de agosto, de Medidas para a Reforma da Función Pública, na Lei 7/1985, de 2 de abril, reguladora das bases de réxime local, no Texto Refundido das disposicións legais vixentes en materia de réxime local, aprobado por Real Decreto Lexislativo 781/1986, de 13 de xuño; na Lei 5/1997, de 22 de xullo, da Administración Local de Galicia; na Lei 2/2015, de 29 de abril, de emprego público 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 95/1991, de 20 de marzo, polo que se aproba o Regulamento de selección do persoal da Administración da Comunidade Autónoma de Galicia no que non se opoña á Lei 2/2015, de emprego público de Galicia; 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.

1.3. O sistema de selección dos/as aspirantes será o de concurso-oposición.

1.4. A presente convocatoria e as bases publicaranse no taboleiro de anuncios do concello de Baleira, na sede electrónica do concello ([www.concellobaleira.sedelectronica.gal](http://www.concellobaleira.sedelectronica.gal)) e da Excma. Deputación Provincial de Lugo ([www.deputacionlugo.gal](http://www.deputacionlugo.gal)) e no Boletín Oficial da Provincia de Lugo. Os sucesivos anuncios relacionados co procedemento publicaranse no taboleiro de anuncios do concello e na sede electrónica do concello [www.concellobaleira.sedelectronica.gal](http://www.concellobaleira.sedelectronica.gal).

2. TIPO E DURACIÓN DO NOMEAMENTO. O nomeamento que se formalice coa persoa seleccionada será de duración determinada e a xornada completa para a execución dun programa de carácter temporal (Programa de Reforzo do Emprego), financiado con cargo ó Plan Deputación de Cooperación cos Concellos 2026, cunha duración máxima de oito meses, tendo en conta que o prazo límite para o remate dos devanditos contratos é o 31 de outubro de 2027.

3. FUNCIONES. As tarefas a desenvolver serán as propias do seu posto de traballo referidas a actuacións urxentes e inaprazables que contribúan a mellorar a prestación dos servizos básicos do concello, sendo as funcións máis significativas, a modo orientativo, as seguintes:

- Atención ao público, telefónica e persoal.
- Elaboración e mecanografado de escritos diversos, correspondencia e resto de documentos.
- Manexo dos programas informáticos necesarios para a súa actividade (gravación de datos, obtención de listaxes, etc.).
- Xestión de correspondencia (recepción, distribución e arquivo).
- Tarefas sinxelas e programadas ou estandarizadas da xestión administrativa.
- Fotocopiado e escáneo de documentos así como tarefas administrativas diversas propias do posto de traballo de auxiliar administrativo.

4.- REQUISITOS DOS/AS ASPIRANTES. Para participar no proceso selectivo, os/as aspirantes deberán reunir os requisitos que a continuación se indican segundo o establecido no artigo 56 do TREBEP, referidos todos e cada un deles á data de remate do prazo de presentación de solicitudes:

a) Nacionalidade:

a.1) Ter a nacionalidade española.

a.2) Ser nacional dalgún dos estados membros da Unión Europea ou nacional dalgún Estado en que, en virtude dos tratados internacionais realizados pola Unión Europea e ratificados por España, sexa de aplicación a libre circulación de traballadores.

a.3) Tamén poderán participar, calquera que sexa a súa nacionalidade, o cónxuxe dos españois e dos nacionais doutros Estados membros da Unión Europea, e dos nacionais dalgún Estado ao cal, en virtude dos tratados internacionais celebrados pola Unión Europea e ratificados por España, sexa de aplicación a libre circulación de traballadores, sempre que non estivesen separados de dereito. Así mesmo, coas mesmas condicións poderán participar os seus descendentes e os do seu cónxuxe sempre que non estean separados de dereito, sexan menores de 21 anos ou maiores de dita idade dependentes.

b) Capacidade funcional: non padecer enfermidade nin estar afectado por limitación física ou psíquica incompatible co desempeño das correspondentes funcións. A condición de discapacitado e a súa compatibilidade acreditarase coa oportuna certificación.

c) Idade: ter cumpridos 16 anos e non exceder, no seu caso, da idade máxima de xubilación forzosa.

d) Habilitación: non ter sido separado/a 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, para o acceso a corpos ou escalas de persoal funcionario, ou para exercer funcións similares ás que desempeñaban no caso de persoal laboral, no que fora separado ou inhabilitado. No caso de ser nacional doutro Estado, non atoparse 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.

e) Titulación: Para o posto de Auxiliar administrativo título de graduado Educación Secundaria Obrigatoria (ESO), ou bacharel elemental. No caso de alegar equivalencias de títulos achegarase o certificado ao efecto da Consellería de Educación ou organismo competente. No caso de titulacións obtidas no estranxeiro, deberán ter o documento que acredite fehaciente da súa homologación.

f) Exame de galego, agás para aqueles/as aspirantes que acrediten o coñecemento da lingua galega conforme a normativa vixente, mediante a presentación do certificado Celga 3, iniciación á lingua galega ou equivalente, como mínimo (requisito que deberá acreditar coa presentación da copia compulsada do mesmo) . A cualificación do exame será de apto/a ou non apto/a e terá carácter eliminatorio sendo necesaria a obtención da cualificación de apto/a para acceder ó posto de traballo

g) Non atoparse incurso/a en ningunha das causas de incapacidade que determine a lexislación vixente.

h) Provir de situación de desemprego ou mellora de emprego.

Os requisitos citados deberán reunirse con referencia ó derradeiro día do prazo de presentación de instancias, debendo continuar en posesión dos mesmos durante todo o proceso selectivo.

5. SOLICITUDES 5.1. As solicitudes para tomar parte nas correspondentes probas selectivas axustaranse ó modelo que figura como Anexo I ás presentes Bases e dirixiranse ao Sr. Alcalde do concello de Baleira no prazo de cinco (5) días hábiles contados dende a publicación do anuncio de convocatoria no Boletín Oficial da Provincia de Lugo. Se o último día do prazo coincide con sábado, domingo ou festivo, entenderase que o prazo remata o primeiro día hábil seguinte. Xunto coas instancias solicitando participar no proceso, deberá presentarse a seguinte documentación orixinal ou copia compulsada:

- a) Documento nacional de identidade, pasaporte ou tarxeta de residente vixentes.
- b) Declaración responsable, asinado polo ou pola aspirante, de non estar afectada/o por ningún dos motivos de incompatibilidade ou incapacidade 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 atoparse en inhabilitación absoluta ou especial para empregos ou cargos públicos por resolución xudicial, ou para exercer funcións similares ás que se desempeñaba no caso do persoal laboral, segundo o modelo que se insire nestas bases como Anexo I.

No caso de ser nacional doutro Estado, declaración responsable, asinada 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 estar inhabilitado ou en situación equivalente que impida, no seu Estado, nos mesmos termos, o acceso ao emprego público.

c) Acreditación da posesión do nivel de idioma galego esixido nas bases. De carecer desta acreditación, o/a aspirante someterase obrigatoriamente á proba de coñecemento do idioma galego prevista nas bases.

d) Documentos xustificativos dos méritos que as ou os aspirantes aleguen para a súa valoración no concurso segundo o establecido na base 8ª. Aos efectos de acreditar a pertenza a algún dos colectivos con dificultades de integración laboral se presentará:

- Certificación, de ser o caso, acreditativa do grao de discapacidade.

- De ser o caso, as persoas que aleguen ser vítima de violencia de xénero: 1. A efectos destas bases, enténdese por mulleres en situación de violencia de xénero todas aquelas que cesasen a relación de convivencia co agresor e acrediten a situación de violencia a través de calquera das formas previstas no artigo 5 da Lei galega 11/2007, do 27 de xullo, para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero.

As instancias poderanse remitir por calquera das formas determinadas no artigo 16.4 da Lei 39/2015, de 1 de outubro, de Procedemento Administrativo Común das Administracións Públicas.

Coa presentación da instancia para tomar parte no proceso selectivo entenderase que os/as interesados/as aceptan e acatan todas e cada unha das bases desta convocatoria.

Deberanse acompañar á solicitude as xustificacións documentais dos méritos que desexen alegar en relación coa praza que se convoca.

Non se valorarán os méritos que non estean acreditados documentalmente ou que, a xuízo do Tribunal, non estean suficientemente acreditados. A non acreditación dos méritos alegados determinará que estes non sexan tidos en conta polo Tribunal nin se valorarán aínda que se acrediten fora do prazo de presentación de instancias xa que non poderá subsanarse. Tampouco se requirirá aos interesados para que os acrediten.

Para que teñan validez neste proceso selectivo, os documentos que se presenten deberán estar expedidos nalgunha das linguas oficiais na Comunidade Autónoma de Galicia.

**6. ADMISIÓN DE ASPIRANTES.** Rematado o prazo de presentación de solicitudes, a Alcaldía ditará resolución no prazo máximo de 3 días hábiles, declarando aprobada a lista provisoria de admitidos/as e excluídos/as. Esta resolución publicarase no taboleiro de edictos da casa do Concello, e na sede electrónica [www.concellobaleira.sedelectronica.gal](http://www.concellobaleira.sedelectronica.gal) sinalándose un prazo de tres (3) días hábiles contados a partires do seguinte ao da publicación da resolución para que os aspirantes excluídos poidan emendar, de ser o caso, o defecto que motivou a exclusión. Rematado o prazo de subsanación, ditarase resolución nun prazo de 3 días hábiles elevando a definitiva a lista de admitidos e excluídos. O prazo de emenda non é de aplicación respecto dos méritos alegados pero non aportados.

No caso de que fosen admitidos tódolos/as aspirantes presentados, poderá ditarase directamente a lista definitiva de admitidos, sen prexuízo de que contra a mesma se poderá interpoñer os recursos procedentes en dereito.

Na publicación indícarase o nome e apelido dos aspirantes. Contra a resolución definitiva se poderá interpoñer recurso potestativo de reposición ante o mesmo órgano, no prazo dun mes contado desde o día seguinte ao da súa publicación, de conformidade co establecido na Lei 39/2015, de 1 de outubro, de Procedemento Administrativo Común das Administracións Públicas, ou poderase interpoñer directamente o recurso contencioso administrativo ante o Xulgado do Contencioso Administrativo de Lugo, no prazo de dous meses, contados desde a mesma data, de conformidade co disposto no art. 8.1 da Lei 29/1998, do 13 de xullo, reguladora da xurisdición contenciosa administrativa.

O feito de figurar na relación de admitidos non prexulga que se lles recoñeza aos interesados a posesión dos requisitos esixidos no procedemento que se convoca. Cando da documentación que debe presentarse, no caso de superar o procedemento selectivo, se desprenda que non posúen algún dos requisitos, os/as interesados/as decaerán en todos os dereitos que puideran derivar da súa participación no procedemento. Os datos persoais (nome, apelidos, dirección aos efectos de notificacións) dos candidatos que participen no procedemento selectivo, serán utilizados unicamente para o fin do presente procedemento selectivo, e co fin de dar cumprimento ao principio de publicidade esixido na vixente lexislación.

7. TRIBUNAL CUALIFICADOR OU COMISIÓN DE VALORACIÓN. O tribunal estará constituído por funcionarios/as de carreira ou persoal laboral fixo.

O Tribunal será nomeado mediante Resolución de Alcaldía que se publicará xunto coa relación provisional ou, de-sé lo caso, definitiva no caso de que tódalas solicitudes fosen admitidas.

O tribunal terá a seguinte composición:

Presidente/a: Un funcionario/a de carreira ou persoal laboral fixo pertencente a grupo de clasificación profesional de titulación igual ou superior ao esixido para o acceso á praza convocada.

Secretario/a: a da Corporación ou persoa que faga as súas veces.

Vogais: Tres funcionarios/as de carreira ou persoal laboral fixo pertencentes a grupo de clasificación profesional de titulación igual ou superior ao esixido para o acceso á praza convocada.

Os membros do tribunal deberán absterse de intervir cando concorran neles, circunstancias das previstas no art. 23 da Lei 40/2015, de 1 de outubro, de Réxime Xurídico do Sector Público. Así mesmo, os/as aspirantes poderán recusar aos membros do tribunal cando concorran neles algunha das circunstancias previstas nas presente bases, conforme o artigo 24 da Lei 40/2015, de 1 de outubro, de Réxime Xurídico do Sector Público. O tribunal non poderá constituírse nin actuar sen a presenza, cando menos, de tres dos seus membros, titulares ou suplentes, indistintamente. En todo caso requírese a asistencia do/a presidente/a e do/a secretario/a ou dos que legalmente os substitúan. O procedemento de actuación do tribunal axustarase ao disposto na Lei 40/2015, de 1 de outubro, de Réxime Xurídico do Sector Público, levantando de cada sesión acta, que se autorizará, coa sinatura do secretario/a e co visto e prace do Presidente/a do tribunal. O tribunal poderá dispoñer a incorporación de asesores especialistas para as probas en que así o estimen necesario ou conveniente. Os ditos asesores, actuarán con voz e sen voto, limitándose ao exercicio das especialidades técnicas en base ás cales colaboran no respectivo tribunal. O tribunal resolverá por maioría de votos dos seus membros presentes, tódalas 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 realización das probas, así como adoptar as medidas necesarias.

## 8. PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN

O procedemento de selección será o de concurso-oposición, realizándose en primeiro lugar a fase de oposición e posteriormente a de concurso. Tan só se valorarán os méritos dos/as aspirantes que superen a fase de oposición. A puntuación definitiva estará determinada pola suma das puntuacións obtidas na fase de oposición, dos aspirantes que a superen, e na fase de concurso.

8.1. FASE: OPOSICION (DE CARÁCTER OBRIGATORIO E ELIMINATORIO). A puntuación máxima da fase de oposición é de 10 puntos. Os/as aspirantes serán convocados en chamamento único. A non presentación comporta que decae automaticamente no seu dereito a participar no exercicio do que se trate, xa que logo, quedara excluído do proceso selectivo.

Esta parte consistirá en contestar por escrito a un cuestionario tipo test de 20 preguntas con tres respostas alternativas nun tempo máximo de trinta minutos baseadas no contido do programa da convocatoria relacionado no ANEXO I. Incluiranse dúas preguntas de reserva que só serán valoradas, pola orde na que se establezan, en caso de anulación dalgunha das vinte preguntas do cuestionario. Só unha das respostas será a correcta. Cada resposta acertada puntuarase con 0,50 puntos, e cada resposta errónea puntuará -0,25, é dicir, restará 0,25 puntos. A puntuación máxima é de 10 puntos, quedando eliminados aqueles que non obteñan un mínimo de 5 puntos.

O lugar, data e hora da proba publicarase no taboleiro de edictos do concello e na sede electrónica do concello [www.concellobaleira.sedelectronica.gal](http://www.concellobaleira.sedelectronica.gal) xunto coa composición do tribunal. Polos mesmos medios publicarase o lugar, data e hora do exame de galego.

8.2. Proba de galego: Consistirá en traducir nun tempo máximo de 30 minutos, e sen axuda de dicionario, un texto de castelán a galego proposto polo Tribunal. Esta proba é obrigatoria e eliminatória, cualificarase de apto/a ou non apto/a e será obrigatoria obte-la cualificación de apto/a para acceder ó posto de traballo. Estarán exentos da realización da proba de galego os aspirantes que acrediten posuír o nivel de coñecemento de galego Celga 3 ou superior.

8.3 FASE: CONCURSO DE MÉRITOS (NON ELIMINATORIO): A puntuación máxima total do concurso establécese 6,5 puntos e será o resultado de sumar os méritos que se enumeran nos seguintes apartados cos límites que se sinalan para cada un deles.

Deberá estarse en posesión dos méritos alegados, como máximo, na data de expiración do prazo concedido para a presentación de instancias. O Tribunal, en ningún caso, poderá valorar o non achegado e probado polos e polas aspirantes na documentación aportada coa instancia de solicitude, sen que sexa admisible a concesión de prazo ningún para enmendas ou subsanacións con posterioridade ao día de remate do prazo de presentación daquela. O tribunal valorará os méritos alegados e xustificadas documentalmente polos aspirantes conforme ao seguinte baremo:

a) Experiencia profesional. Máximo 4,00 puntos.

Por ter prestados servizos en calquera das Administracións Públicas en postos de traballo iguais (como auxiliar administrativo/a) aos que se convocan, cada mes completo 0,10 puntos .

Por ter prestados servizos en empresas privadas en postos de traballo iguais (como auxiliar administrativo/a) aos que se convocan, cada mes completo 0,05 puntos.

Os servizos prestados por tempo inferior a un mes non se computan. A puntuación reducirase proporcionalmente nos prestados a tempo parcial. Para acreditar os méritos sinalados neste apartado haberá de achegarse copia dos contratos de traballo e do informe de vida laboral actualizado proporcionado pola Tesourería Xeral da Seguridade Social. No caso de servizos prestados en organismos públicos poderá aportarse certificado de servizos prestados no que quede acreditado de forma clara e expresa o posto e período traballado. Os servizos prestados que a xuízo do Tribunal non estean debidamente acreditados ou non teñan relación coas funcións propias do posto de traballo obxecto da presente convocatoria non serán puntuados.

b) Formación profesional: Máximo 1,25 puntos.

Valoraranse os cursos de formación e perfeccionamento, expedidos ou homologados por Administracións públicas , organismos dependentes de Administracións Públicas así como por centros ou entidades acollidos ao Plan de Formación continua das Administracións Públicas, directamente relacionados coas funcións propias do posto convocado, acreditados con certificación ou diploma, coa seguinte puntuación:

- De menos de dez horas lectivas: non se puntúan
- De 10 a 19 horas lectivas: 0,10 puntos.
- De 20 a 49 horas lectivas: 0,20
- De 50 a 99 horas lectivas: 0,30
- De 100 ou máis de 100 horas lectivas: 0,50 puntos.

Para acreditar os méritos sinalados neste apartado haberá de achegarse copia dos cursos acreditados.

c) Colectivos con dificultades de integración laboral. Máximo 1,25 puntos. Se primará favorecer aos colectivos con dificultades de integración laboral tales como:

- maiores de 45 anos (incluídos os de 45 anos): 0,25 puntos.
- parados de longa duración: 0,25 puntos. Considérase parado de longa duración estar inscrito ininterrompidamente na oficina de emprego como demandante de emprego durante 12 ou máis meses.
- persoas con discapacidade: 0,25 puntos.
- persoas vítimas de violencia de xénero: 0,25 puntos.

9. RELACIÓN DE APROBADOS/AS. O Tribunal publicará no taboleiro de anuncios do concello e na sede electrónica [www.concellobaleira.sedelectronica.gal](http://www.concellobaleira.sedelectronica.gal) a puntuación total do proceso selectivo. En caso de empate nas puntuacións resolverase a favor do aspirante que obtivese a puntuación máis alta no exercicio da oposición e, de persistir o empate, pola puntuación obtida no apartado de experiencia profesional. Se aínda así persistise, segundo puntuación obtida no apartado de colectivos desfavorecidos. Finalmente de persistir resolverase por sorteo público.

Finalizado o proceso de selección elevarase ao órgano competente proposta do/a candidato/a para a formalización do nomeamento. O tribunal non poderá declarar que superaron as probas selectivas un número superior de aspirantes ao de postos que se convocan. Non obstante o anterior, e co fin de asegurar a cobertura do mesmo cando se produzan renuncias, baixas ou substitucións do/a aspirante seleccionado/a ou calquera outra circunstancia, o tribunal elaborará unha lista de agarda dos/as aspirantes que habendo superado todas as probas sigan ao proposto/a, por orde de puntuación, para o seu posible nomeamento.

10. PRESENTACIÓN DE DOCUMENTOS. O/a candidato/a proposto/a para ser contratado deberá achegar no prazo máximo de tres (3) días hábiles, a seguinte documentación, agás que xa a presentaran anteriormente xunto coa instancia de participación:

- 1) Certificación ou informe médico actualizado na que se faga constar expresamente que a/o aspirante reúne a capacidade funcional para o desenvolvemento das tarefas habituais do posto 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. O certificado non poderá ter unha antigüidade superior ós tres meses.
- 2) Copia compulsada da tarxeta da Seguridade Social.
- 3) Documentación acreditativa de provir de situación de desemprego ou mellora de emprego.
- 4) Documentación acreditativa da titulación esixida.

A non presentación dentro do prazo fixado da documentación esixida nesta base, e agás nos casos de forza maior, ou cando do exame da mesma se deduza que carecen dalgún dos requisitos sinalados na base 4ª, non poderá ser nomeado sen prexuízo da responsabilidade en que incorreran por falsidade na solicitude de participación. Neste caso se procederá a notificar ao candidato que obtivese a seguinte maior puntuación para que aporte a referida documentación, procedéndose do mesmo xeito que no suposto anterior.

11. NOMEAMENTO. Rematado o proceso selectivo e presentada a documentación polo interesado, o Sr. Alcalde resolverá o proceso e procederá ao nomeamento do candidato proposto e toma de posesión da praza.

O nomeamento cesará polas causas previstas no art. 10.3 do TREBEP tendo en conta asemade o disposto nas bases reguladoras do Plan Deputación de Cooperación cos Concellos 2025, que financia o programa, de que o prazo de remate do nomeamento terá como data límite o 31 de outubro de 2026.

12. RECURSOS. Contra a resolución pola que se aproba a convocatoria e as presentes bases, definitiva en vía administrativa, poderán as persoas interesadas interpoñer potestativamente recurso de reposición ante a Xunta de Goberno no prazo dun mes contado a partir do día seguinte da súa publicación ou ben interpor recurso contencioso administrativo ante o correspondente Xulgado do Contencioso Administrativo no prazo de dous meses na forma prevista na lexislación reguladora da dita xurisdición, sen prexuízo de que poidan interpoñer calquera outro que estimen procedente.

13. DATOS DE CARÁCTER PERSOAL. Os/as interesados/as autorizan ao Concello de Baleira á publicación no taboleiro de edictos e na sede electrónica do Concello dos datos persoais que consten no expediente da selección e que sexa necesario publicalos de conformidade con estas bases. A presentación da documentación requirida para participar no proceso de selección presumirá o consentimento para publicar a información nos termos indicados.

#### ANEXO I.- TEMARIO

Tema 1.- A Constitución Española.

Tema 2.- Lei 39/2015, de 1 de outubro, de procedemento administrativo común das Administracións Públicas. O procedemento administrativo, o acto administrativo. Revisión dos actos administrativos. Os recursos administrativos.

Tema 3.- Lei 7/1985, de 2 de abril, de Bases de Réxime Local. Réxime e organización dos municipios.

Tema 4.- Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, polo que se aproba o Texto Refundido da Lei Reguladora das Facendas Locais. Recursos dos municipios.

Tema 5.- Concello de Baleira: Encadre Territorial, poboación, parroquias e aldeas, vías de titularidade municipal, autonómica e local.

## ANEXO I

MODELO DE INSTANCIA PARA PARTICIPAR NO PROCEDEMENTO DE SELECCIÓN, CONVOCADO POLO CONCELLO DE BALEIRA (LUGO) PARA A PROVISIÓN DUN POSTO DE TRABALLO DE AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A POR UN PERÍODO DE OITO MESES, EN RÉXIME DE PERSOAL FUNCIONARIO INTERINO, MEDIANTE O SISTEMA DE CONCURSO-OPOSICIÓN Ó ABEIRO DO PROGRAMA DE REFORZO DO EMPREGO, FINANCIADO POLA DEPUTACIÓN DE LUGO Ó ABEIRO DO PLAN DEPUTACION DE COOPERACION COS CONCELLOS 2026.

D/a ..... provisto/a de D.N.I. nº.....  
 con enderezo a efectos de notificacións en .....nº.....piso.....  
 código postal.....Localidade.....Municipio.....  
 Provincia.....Teléfono.....correo electrónico.....

Tendo coñecemento da convocatoria pública realizada polo concello de Baleira para a selección de persoal funcionario interino, a xornada completa, do posto sinalado,

## DECLARO:

- Que coñezo e acepto na súa integridade as bases que rexen a convocatoria e que reúno tódalas condicións esixidas polas mesmas para participar neste proceso selectivo.
- Que non estou afectado/a por ningún dos motivos de incompatibilidade e incapacidade recollidos na lexislación vixente sobre incompatibilidades e incapacidade do persoal ó servizo das administracións públicas, que non padezo enfermidade ou defecto físico/psíquico, que me impida o desempeño das funcións ou tarefas correspondentes ó posto ó que opto e que non estou separado/a, mediante expediente disciplinario do servizo ó Estado, ás Comunidades Autónomas ou ás Entidades Locais, nin estou inhabilitado para o exercicio das funcións públicas; -no caso de ser nacional doutro Estado-, non estou inhabilitado ou en situación equivalente, nin estou sometido a sanción disciplinaria ou equivalente que me impida, no meu Estado, nos mesmos termos, o acceso ó emprego público.
- Que autorizo ao concello de Baleira para a publicación dos meus datos persoais (nome e apelidos) e das posibles causas de exclusión, no taboleiro de anuncios do concello, sede electrónica e calquera outro medio que se estime, ao ser a publicidade un dos principios legais que debe observarse nos procedementos de selección.

## SOLICITO:

Ser admitido/a a participar no referido procedemento comprometéndome a someterme ás bases que o regulan, presentando a documentación que de seguido se indica :

- DNI, pasaporte ou tarxeta de residencia vixentes
- Documentos xustificativos dos méritos alegados segundo o establecido na base 8ª.
- Titulación esixida nas presentes bases para o posto de auxiliar administrativo/a.
- Acreditación do coñecemento do idioma galego.

....., ..... de ..... de .....

## ANEXO I C). INFORMACIÓN SOBRE PROTECCIÓN DE DATOS DE CARÁCTER PERSOAL.

Tratamento	PROVISIÓN DE POSTOS DE TRABAJO
Responsable do tratamento	Concello de Baleira, Avda. Doctor Escobar, s/n, Baleira. Delegado de protección de datos: dpd@softwariza3.es
Finalidade e prazos de conservación	Xestión e tratamento das convocatorias públicas de selección de persoal para os postos de traballo vacantes na organización do Concello. Xestión das probas de selección e valoración de méritos aportados, publicidade e transparencia do proceso selectivo. Os datos proporcionados conservaranse durante o tempo necesario para cumprir ca finalidade para a que foron recabados e para determinar posibles responsabilidades que se puideran derivar de dita finalidade e/o tratamento de datos. Será de aplicación o disposto na normativa de arquivo e documentación no sector público
Lexitimación do tratamento	A base legal para o tratamento dos seus datos é o cumprimento dunha obrigaón legal regulada na Lei 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para a reforma da Función Pública, en el R.D.L. 5/2015, de 30 de outubro, polo que se aproba a Lei do Estatuto Básico do Empregado Público.
Destinatarios dos datos	Os datos persoais serán cedidos si fora necesario á Dirección Xeral da Función Pública, á administración pública con competencia na materia, ó Boletín Oficial do Estado, ó Diario Oficial de Galicia e o Boletín Oficial da Provincia.
Dereitos das persoas interesadas	<u>Dto. de acceso</u> : pedir información dos datos persoais que dispoñamos acerca de vostede. <u>Dto. de rectificación</u> : comunicar calquera cambio nos seus datos persoais. <u>Dto. de limitación ó tratamento</u> : en algúns casos, solicitar a restrición do tratamento dos datos. Para máis información de cómo poder exercitar os seus dereitos diríxase ó rexistro de Entrada do Concello de Baleira, sito na dirección arriba indicada, ou levar a cabo dita acción a través dos formularios que a entidade pon a súa disposición na sede electrónica do Concello: <a href="https://concellobaleira.sedelectronica.gal/info.0">https://concellobaleira.sedelectronica.gal/info.0</a> . Si considera que algún dos dereitos anteriormente mencionados non foi respetado, terá dereito a presentar unha reclamación ante a Axencia Española de Protección de Datos. ( <a href="https://www.agpd.es/portalwebAGPD/index-ides-idphp.php">https://www.agpd.es/portalwebAGPD/index-ides-idphp.php</a> ).

Baleira, 18 de maio de 2026.- O alcalde, Ángel Enrique Martínez-Puga López.

R. 1291

## BARREIROS

### Anuncio

#### CONVOCATORIA DE APERTURA DE VARIAS BOLSAS DE EMPREGO PARA POSTOS DE PERSOAL DE PRAIAS COMO PERSOAL LABORAL TEMPORAL NO CONCELLO DE BARREIROS 2025

Por Resolución da Alcaldía do 19 de maio de 2026 aprobanse as bases que rexerán as seguintes bolsas de emprego, como persoal laboral temporal do Concello de Barreiros:

- Bolsa persoal auxiliar de información e primeiros auxilios (vixiantes). Prazo de presentación de instancias: ata o 15 de xuño.
- Bolsa patrón de embarcacións de salvamento. Prazo de presentación de instancias: ata o 5 de xuño.
- Apertura e ampliación bolsa de socorristas. Prazo de presentación de instancias: ata o 10 de xuño.

Estos prazos comenzarán a contar dende o seguinte ó da publicación deste anuncio (de 9:30 a 14:30 horas, no Rexistro xeral do concello de Barreiros- Rúa Vila, 63, 27790, San Cosme de Barreiros), tamén poderán presentarse a través da sede electrónica municipal ([barreiros.sedelectronica.es](http://barreiros.sedelectronica.es)) e tamén se poderán remitir na forma determinada no artigo 16.4 da Lei 39/2015 segundo o establecido nas bases.

Bases das bolsas: publicadas na páxina web do concello [www.concellodebarreiros.gal](http://www.concellodebarreiros.gal) e no Taboleiro de anuncios do concello (físico e sede electrónica).

Barreiros, 19 de maio de 2026.- A alcaldesa, Ana Belén Ermida Igrexas.

R. 1297

## CERVO

### Anuncio

#### DECRETO

María Dolores García Caramés, alcaldesa do Concello de Cervo ( Lugo ),

Visto o expediente tramitado para a convocatoria e proceso de selección para a cobertura en propiedade, como persoal funcionario de carreira, dunha praza de Auxiliar Administrativo/a (subgrupo C2), incluída na Oferta de Emprego Público (OEP) do Concello de Cervo para o exercicio 2023, mediante o sistema de oposición libre, aprobada por Resolución de Alcaldía Nº 1291 - 2023, de data 22 de decembro de 2023, e publicada no Boletín Oficial da Provincia de Lugo Nº 296, de data 28 de decembro de 2023.

Visto o anuncio publicado no BOP de Lugo Nº 035, do xoves día 12 de febreiro de 2026, polo que se aproban as bases e a convocatoria para a cobertura dunha praza de Auxiliar Administrativo/a (subgrupo C2), como persoal funcionario de carreira, mediante o sistema de oposición libre.

Visto que na cláusula terceira das presentes bases se recollen os requisitos xerais que teñen que reunir os/as aspirantes, e atendendo ao prazo de presentación de instancias en tempo e forma aos que fai referencia a cláusula cuarta destas bases.

Logo de publicar a listaxe provisional no taboleiro de anuncios da sede electrónica do Concello de Cervo e transcorrido o prazo de dez días hábiles, contados a partir do día seguinte ao da publicación, para emendar os defectos a que alude o art. 68 da Lei 39/2015, (LPACAP).

Visto o informe emitido polo encargado da Oficina de Información e Rexistro do Concello de Cervo no que informa: "Que analizado o rexistro xeral de documentos sobre o anuncio para a convocatoria e proceso de selección para unha praza de Auxiliar Administrativo/a mediante o sistema de oposición libre e analizado o Rexistro Xeral de documentos os interesados/as que presentaron alegacións a lista provisional de admitidos/as e excluídos/as durante o prazo establecido, salvo erro ou omisión, son os/as seguintes:

INTERESADO/A	Nº REXISTRO DE ENTRADA	DATA DE ENTRADA
NEREA MARTINEZ REGODESEVES	2026-E-RE-484	20-04-2026
JOSE FELICIANO RODRIGUEZ DIAZ	2026-E-RE-485	20-04-2026
NEREA MARTINEZ REGODESEVES	2026-E-RE-489	21-04-2026
MARIA ALEJANDRA FERNANDEZ VIVERO	2026-E-RE-496	22-04-2026
MARIA ROCIO ALONSO DIAZ	2026-E-RE-504	24-04-2026
ANA BELEN GARCIA PEREIRAS	2026-E-RE-535	01-05-2026

(...)

Visto o Decreto da Alcaldía 2026 - 0414, de data 12/05/2026, polo que se resollen as alegacións e emendas presentadas á lista provisional de persoas admitidas e excluídas, tal e como se recolle na cláusula quinta das bases que rexen este proceso de selección.

No uso das competencias que a lexislación en materia de réxime local me atribúe,

#### RESOLVO

**PRIMEIRO.-** De conformidade coa cláusula quinta das bases que rexen este proceso de selección, aprobar a lista definitiva de persoas aspirantes admitidas e excluídas:

#### **Persoas aspirantes admitidas:**

APELIDOS E NOME	DNI	ACREDITACIÓN GALEGO
AGUIAR FERNÁNDEZ TANIA	**5925***	SI
ALONSO DÍAZ MARÍA ROCIO	**9974***	NON
ÁLVAREZ SIXTO ALFONSO	**6228***	SI

ÁLVAREZ VERDEAL MARÍA BEGOÑA	**5937***	SI
AMADO VERDES CRISTINA	**5617***	SI
AMIGO CASTAÑEIRA ALBA	**7358***	SI
ANDIÓN PENA NANCY	**5482***	SI
ANIDOS LÓPEZ LETICIA	**6375***	SI
ARCE RUZO ANA ISABEL	**8881***	NON
ARIAS MAGIDE LUCÍA	**5586***	SI
ARTIAGA DÍAZ MARÍA MERCEDES	**8583***	NON
BEIRAS DÍAZ MATEO	**2019***	SI
BEN PRIETO MARÍA VICENTA	**5961***	SI
BLANCO CANOURA SARAY	**8836***	SI
BRIONES MONTES ANA MARÍA	**9918***	SI
CABANA CASTRO VANESA	**5369***	SI
CALVO TORQUEMADA EVA MARÍA	**6780***	SI
CAMINO BRITO EVA MARÍA	**9934***	SI
CAMPAL FERNÁNDEZ JOSE MANUEL	**9923***	SI
CAO BORRAJO ADRIÁN	**8842***	SI
CASAS VILA SANDRA	**9942***	SI
CASTRO BLANCO SILVIA	**1853***	SI
CORTIÑAS QUIROGA ANDREA	**8844***	SI
DE OLIVEIRA AQUINO CINTIA	**6267***	NON
DÍAZ ÁLVAREZ AINARA	**5544***	SI
DÍAZ BLANCO MARÍA INMACULADA	**5951***	SI
DÍAZ CAMPO MARÍA MONTSERRAT	**9976***	SI
DÍAZ GONZÁLEZ ELISEO	**6241***	SI
DÍAZ PAZ JOSÉ	**6946***	SI
DOPICO NOVO ALBA	**2889***	SI
ENCABO GONZÁLEZ BELÉN MARÍA	**5601***	SI
FELPETO RODRÍGUEZ BEATRIZ	**6253***	SI
FERNÁNDEZ ÁVAREZ - FERNÁNDEZ M SONIA	**4305***	NON
FERNÁNDEZ CARREIRA INÉS	**2781***	SI
FERNÁNDEZ LAMELAS MARÍA	**5909***	SI
FERNÁNDEZ VIVERO MARÍA ALEJANDRA	**9980***	SI
FRAILE FERNÁNDEZ MARÍA ELENA	**5969***	SI
FREIRE PRIETO MARCO ANTONIO	**8840***	SI

GARCÍA DOMÍNGUEZ JOSE FRANCISCO	**0792***	SI
GARCÍA GONZÁLEZ DIEGO	**8840***	SI
GARCÍA MARTÍNEZ DE TEJADA TERESA MERCEDES	**8967***	SI
GARCÍA PEREIRAS ANA BELÉN	**4436***	SI
GONZÁLEZ FERRERO LORENA	**4733***	SI
GONZÁLEZ FERRERO SONIA	**4733***	SI
GONZÁLEZ OROL PALOMA	**5959***	SI
GRAÑA PÉREZ MARTÍN	**5826***	SI
HERNÁNDEZ VILLAVIEJA VANESA	**9970***	SI
IGLESIAS PADÍN MARÍA NOELIA	**2881***	SI
JANEIRO TAPIA MIGUEL ÁNGEL	**9934***	SI
LÓPEZ ABELLA BEATRIZ	**5525***	SI
LÓPEZ BEIRO ALBERTO	**2012***	SI
LÓPEZ FERNÁNDEZ BEGOÑA	**4331***	SI
LÓPEZ FERREIROS MONTSERRAT	**6384***	SI
LÓPEZ GARCÍA PAULA	**5927***	SI
LÓPEZ LÓPEZ PATRICIA	**9969***	SI
MARTÍNEZ DE LA HIDALGA MACHÍN PALOMA ELVIRA	**7940***	NON
MARTÍNEZ DÍAZ HERIBERTO	**5942***	SI
MARTÍNEZ FACHAL MARÍA JOSÉ	**9965***	SI
MARTÍNEZ FRAGA LARA	**8800**	SI
MARTÍNEZ FRAGA NOA	**8831***	SI
MARTÍNEZ NEIRA ANA MARÍA	**3351***	SI
MARTÍNEZ PÉREZ IAGO	**8808***	SI
MARTÍNEZ REGODESEVES NEREA	**8847***	SI
MASEDA GONZÁLEZ MARÍA INMACULADA	**9933***	SI
MOURE LÓPEZ JENNIFER	**8805***	SI
MUÑIZ PINTO CAROLINA	**6355***	SI
OCAMPO CARBALLEIRA JULIA	**2889***	SI
PARRILLA DEL RÍO LUCÍA	**4367***	SI
PAZ ÁLVAREZ UXÍA	**7209***	SI
PENABAD MARTÍNEZ RAQUEL	**9961***	SI
PEÑA VARGAS ANABEL	**7912***	SI
PERNAS VAL ANA	**8825***	SI
PITA BARRO DAVID	**5614***	SI

POLO CASABELLA IRIA	**6383***	SI
PRADO GONZÁLEZ LUCÍA	**4181***	SI
QUELLE ARAMBURU MARÍA PALOMA	**5441***	SI
QUINTANA GONZÁLEZ EVELYN	**4388***	SI
REAL DÍAZ ROSA MARÍA	**3299***	SI
RIVAS MARTÍNEZ MANUEL	**5366***	SI
ROCHA GARCÍA MARÍA	**3458***	SI
RODRÍGUEZ BALTAR MARÍA ALMUDENA	**5939***	SI
RODRÍGUEZ DÍAZ JOSE FELICIANO	**5940***	SI
RODRÍGUEZ PARDO CRISTINA	**8824***	SI
RUBIO ARNALDO CARMEN	**6627***	SI
SALGUEIRO AMIGO MARÍA	**6746***	SI
SARDIÑA BELLAS LEDICIA	**3408***	SI
SECO FERNÁNDEZ NURIA	**6380***	SI
SUÁREZ GARCÍA GEMMA	**9981***	SI
TORRE MAHÍA LIDIA	**8803***	SI
VÁZQUEZ ALBO MARÍA JOSÉ	**9963***	SI
VÁZQUEZ MILLE ANA MARÍA	**6389***	SI
VILA SEREN MARTINA	**2904***	SI
VILLARES FERNÁNDEZ PAMELA	**5954***	SI

**Persoas aspirantes excluídas:**

APELIDOS E NOME	DNI	ACREDITACIÓN GALEGO	MOTIVO EXCLUSIÓN
BERMÚDEZ TESTA LORENA	**5848***	SI	(1)
CALVO RAPOSO IVÁN	**7162***	SI	(1)
MATEOS GUERRERO ÁNGELES	**5917***	SI	(1)
NOVO GEGUNDEZ LAURA	**5562***		(2)
RAMOS WITZACK ESTEFANÍA	**8823***		(2)
SANTOS ALVAREDO MÓNICA	**3294***	SI	(1)

- (1) Non presenta o Anexo I ou non presenta o Anexo I cumprimentado, tal e como se recolle na cláusula cuarta das bases que rexen este proceso de selección.
- (2) Presenta a solicitude fóra do prazo establecido, tal e como se recolle na cláusula cuarta das bases que rexen este proceso de selección e no anuncio publicado no BOP de Lugo Nº 035, do xoves día 12 de febreiro de 2026 e no anuncio publicado no BOE Nº 53, do sábado 28 de febreiro de 2026.

**SEGUNDO.-** Designar aos compoñentes do Tribunal para a selección dos aspirantes deste proceso selectivo:

**PRESIDENTE:**

Titular: José García Insua, Tesoureiro Accidental do Concello de Cervo.

Suplente: Pablo Dorado Lanza, Arquitecto Técnico Municipal do Concello do Valadouro.

**SECRETARIA:**

Titular: María Eugenia Piñeiro Díaz, Técnica Auxiliar de Cultura e Protocolo do Concello de Cervo.

Suplente: Lucía Fanego Candia, Administrativa Administración Xeral do Concello do Valadouro.

**VOGAIS:**

Titular: Marta Sánchez Seivane, Arquitecta Municipal do Concello de Lourenzá.

Suplente: Karina Irimia Gacio, Administrativa do Concello de Lourenzá.

Titular: María Montserrat López González, Traballadora Social do Concello de Mondoñedo.

Suplente: Natalia González Fernández, Administrativa do Concello de Viveiro.

Titular: Jose Manuel Otero Corral, Técnico de Emprego do Concello de Mondoñedo.

Suplente: Verónica Vilar Reboeiras, Administrativa do Concello de Ribadeo.

Titular: Sonia María Fraga Otero, Traballadora Social do Concello de Mondoñedo.

Suplente: Natalia Mirón Domínguez, Administrativa do Concello de Viveiro.

**TERCEIRO.-** Citar ás persoas que forman o Tribunal cualificador e ás persoas aspirantes conforme co seguinte horario:

**Xoves, día 04 de xuño de 2026:**

**09:00.-** Citar ao tribunal para a súa constitución no Pavillón do CEIP de Cervo sito na Rúa Xose María Cao, 0, 27891 - Cervo.

**09:30.-** Citar ao tribunal e a tódolos aspirantes que non acreditaron documentalmente estar en posesión do Celga 3 ou equivalente para realizar o primeiro exercicio da fase de oposición (proba de galego) previsto na cláusula sétima 5) das bases que rexen este proceso de selección, no Pavillón do CEIP de Cervo sito na Rúa Xose María Cao, 0, 27891 - Cervo.

**10:30.-** Citar ao tribunal e a tódolos aspirantes para realizar o segundo e o terceiro exercicio da fase de oposición previstos na cláusula sétima 5) das bases que rexen este proceso de selección, no Pavillón do CEIP de Cervo sito na Rúa Xose María Cao, 0, 27891 - Cervo.

**CUARTO.-** Publicar a presente resolución no BOP de Lugo e na sede electrónica do Concello de Cervo (<https://cervo.sedelectronica.es>).

Cervo, 19 de maio de 2026.- A alcaldesa, María Dolores García Caramés. A secretaria accidental, María Eugenia Piñeiro Díaz.

R. 1298

**PEDRAFITA DO CEBREIRO***Anuncio***CONVOCATORIA PARA CONFORMAR OS INTEGRANTES DUNHA BOLSA DE EMPREGO DE LIMPADOR/A DE EDIFICIOS PÚBLICOS DO CONCELLO DE PEDRAFITA DO CEBREIRO.**

POSTO DE TRABALLO: 1 LIMPADOR/A

LUGAR E PRAZO DE PRESENTACIÓN DE SOLICITUDES: No Rexistro Xeral do Concello de Pedrafita do Cebreiro ou a través de calquera dos medios que prevé o artigo 16.4 da Lei 39/15, de 01 de outubro, no prazo de **6 días hábiles**, contados a partir do seguinte á publicación do anuncio da convocatoria no BOP. No suposto de presentarse a instancia fóra do Rexistro Xeral do Concello de Pedrafita do Cebreiro, será necesario adiantala por fax(982 367150), antes do remate do prazo, para que sexan tidas en conta.

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

Pedrafita do Cebreiro, 19 de maio de 2026.- O alcalde, José Luis Raposo Magdalena.

R. 1299

## SARRIA

### Anuncio

O día 18/05/2026, o Alcalde de Sarria, mediante Decreto 2026-0711, aprobou as **BASES PARA A CONTRATACIÓN LABORAL TEMPORAL, MEDIANTE CONCURSO-OPOSICIÓN DE 1 XEFE DE BRIGADA, 1 PEÓN CONDUTOR, 3 CONDUTORES DE MOTOBOMBA E 3 PEÓNS PARA A BRIGADA MUNICIPAL DE PREVENCIÓN E DEFENSA CONTRA INCENDIOS FORESTAIS, DURANTE A CAMPAÑA DE INCENDIOS DE 2026, A XORNADA COMPLETA.**

Ábrese o prazo de presentación de solicitudes, que será de 5 días hábiles a contar desde o día seguinte á publicación do presente anuncio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo.

**BASES PARA A CONTRATACIÓN LABORAL TEMPORAL, MEDIANTE CONCURSO-OPOSICIÓN DE 1 XEFE DE BRIGADA, 1 PEÓN CONDUTOR, 3 CONDUTORES DE MOTOBOMBA E 3 PEÓNS PARA A BRIGADA MUNICIPAL DE PREVENCIÓN E DEFENSA CONTRA INCENDIOS FORESTAIS, DURANTE A CAMPAÑA DE INCENDIOS DE 2026, A XORNADA COMPLETA.**

#### PRIMEIRO. OBXECTO DA CONVOCATORIA

O obxecto das presentes bases é regular a contratación temporal de oito traballadores para a brigada de prevención e defensa contra incendios forestais, no marco do Convenio de Colaboración suscrito en data 13/05/2025 entre a Consellería do Medio Rural e o Concello de Sarria para a realización de acción de prevención e defensa contra os incendios forestais durante o ano 2025-2026, mediante a actuación de brigadas de prevención e defensa.

As categorías serán as seguintes:

- Un xefe de brigada.
- Un peón condutor
- Tres peóns/operarios de brigada.
- Tres condutores de motobomba.

Os contratos asinaranse baixo a modalidade de “contratos de duración determinada vinculados a programas financiados con fondos europeos (vinculados ao convenio coa Consellería do Medio Rural da Xunta de Galicia que está cofinanciado polo Feader no marco do Plan Estratéxico da Política Agraria Común PEPAC)”, eventuais por circunstancias da produción, a xornada completa, cunha duración de tres meses, con temporalidade ligada á duración do tempo asinado en Convenio.

O persoal contratado deberá ter unha disposición absoluta polas emerxencias que se poidan producir, e realizará labores de prevención de incendios forestais, sempre que non sexan requeridos para a defensa destes, durante cada un dos meses de vixencia do contrato, con plena dispoñibilidade, incluíndo traballos os domingos, festivos e festas locais, así como as quendas de noite necesarias.

O ámbito de actuación da brigada será o municipal, sen prexuízo de que, conforme á normativa aplicable, o persoal das brigadas municipais participe nas operacións de extinción e remate de incendios forestais, baixo o mando único operativo dependente da Consellería competente en materia forestal, cando así se decida por parte do mando único e conforme o artigo 48.6 da Lei 3/2007 e o Plan de prevención y defensa contra los incendios forestales de Galicia (PLADIGA).

As labores a desenvolver consistirán nos seguintes traballos:

- Traballos de prevención de incendios, que consistirán na roza, rareo e eliminación de restos nos tres meses de operatividade da brigada ou a súa parte proporcional e desenvolveranse en vías e camiños forestais, áreas cortalumes o unas faixas de xestión da biomasa de titularidade municipal, ou en superficies sobre as cales o concello teña cesión de aproveitamento, uso e/ou desfrute, ou superficies de propietario descoñecido. Todo elo cando non sexa posible a mecanización de ditos traballos
- Intervención nos incendios forestais no ámbito municipal, sen prexuízo de que conforme á normativa aplicable o persoal das brigadas municipais participará nas operacións de extinción e de remate de incendios forestais, baixo o mando único operativo dependente da consellería competente en materia forestal cando así se decida por parte do mando único e conforme ao artigo 48 .6 da Lei 3/2007.
- Os traballos de extinción serán prioritarios con respecto aos de prevención.
- VMB.- Os vehículos deberán estar operativos 16 horas ó día, tendo plena dispoñibilidade, incluíndo nela os traballos en domingos, festivos e festas locais, así como as quendas de noite necesarias, realizando labores de prevención e defensa contra os incendios forestais, sempre que nos sexan requeridos para a extinción destes.

#### SEGUNDO. RETRIBUCIÓN

As retribucións básicas por categoría serán as seguintes:

- Xefe de brigada: 1.460,08 € (incluído o rateo das pagas extra)
- Peón condutor, peón/operario brigada e condutor motobomba: 1.424,50 € (incluído o rateo das pagas extra)

### TERCEIRA. PUBLICIDADE

As presentes bases íntegras publicaranse no taboleiro de anuncios e na sede electrónica do Concello de Sarria (<https://sarria.sedelectronica.es>), así coma no Boletín Oficial da Provincia.

Os resultados das probas, así como as citacións e emprazamentos aos aspirantes, publicaranse na sede electrónica do Concello de Sarria (<https://sarria.sedelectronica.es>)

### CUARTA. REQUISITOS DOS/AS ASPIRANTES

#### A) REQUISITOS XERAIS

Para seren admitidas no proceso, as persoas aspirantes deberán reunir os seguintes requisitos á data de finalización de presentación de solicitudes, e deberán gozar destes ao longo de todo o prazo de vixencia da relación laboral:

a) Ter nacionalidade española, ou ter nacionalidade doutro Estado sempre que se cumpran os requisitos do artigo 57 do Real Decreto Lexislativo 5/2015, de 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público, respecto do acceso ao emprego público de nacionais doutros estados.

b) Ter cumpridos 16 anos e non exceder da idade máxima de xubilación forzosa.

c) Posuír a capacidade funcional necesaria para o desempeño das correspondentes funcións ou tarefas.

d) Estar en posesión do estudo/ titulación esixida nas presentes bases (Anexo I). No caso de titulacións obtidas no estranxeiro deberán posuír documento que acredite a súa homologación.

e) Non atoparse, no momento de formalización do contrato laboral temporal, incurso/a en causa de incompatibilidade con arranxo á lexislación vixente; nin estar separado/a, 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, ou para exercer funcións similares ás que desempeñe no caso de persoal laboral no que fose separado ou inhabilitado. No caso de ser nacional doutro Estado, non atoparse inhabilitado ou en situación equivalente nin ter sido sometido a sanción disciplinaria ou equivalente que impida, no seu Estado, nos mesmos termos o acceso ó emprego público.

g) No seu caso, contar co tipo de carné de conducir en vigor esixido segundo o posto de traballo ao que se opte.

#### B) REQUISITOS ESPECÍFICOS:

Sinalados no Anexo I.

Os interesados deberán aportar xunto coa instancia de participación os documentos acreditativos dos requisitos esixidos nesta base.

No caso de non acreditar estar en posesión de todos os requisitos serán excluídos do proceso selectivo.

### QUINTA. SOLICITUDES/ INSTANCIAS

#### A) Presentación de solicitudes

Os interesados/as dirixirán as súas solicitudes no modelo oficial que se publica como Anexo III destas bases e que tamén se facilitará nas oficinas municipais, ao Sr. Alcalde do Concello de Sarria acompañadas da documentación que se sinala no apartado B da base QUINTA; sendo admitidas as persoas aspirantes que presenten ditas solicitudes no prazo indicando e cumprindo os requisitos establecidos nas presentes bases.

Os aspirantes con algunha discapacidade deberán indicalo na solicitude, precisando o grao de minusvalía e as adaptacións de tempo e medios para a realización das probas.

#### B) Documentación a presentar coa solicitude

a) Copia do DNI ou pasaporte. Ademais, os aspirantes estranxeiros deberán presentar documentos que acrediten que son nacionais da Unión Europea ou dalgún dos Estados ós cales, en virtude de tratados internacionais celebrados pola Unión Europea e ratificados por España, sexan de aplicación a libre circulación de traballadores.

b) Copia da titulación e do carnet de conducir do tipo esixido, segundo o posto.

c) Copia dos documentos que acrediten a posesión dos méritos presentados polo aspirante para a súa valoración na fase de concurso. Os méritos que non estean acreditados tal e como se sinala en cada apartado da fase de concurso non poderán ser valorados.

d) Declaración responsable segundo modelo incluído, como Anexo V, nas presentes bases.

e) Autorización para realizar a proba física de esforzo que deberá realizar xunto co recoñecemento médico previo á contratación (Anexo IV).

### C) Lugar de presentación

A presentación das solicitudes farase no Rexistro Xeral do Concello de Sarria ou nalgún dos lugares previstos no artigo 16.4 da Lei 39/2015, do Procedemento Administrativo Común das Administracións Públicas, incluída a sede electrónica municipal, non sendo válido o envío a través de correo electrónico.

### C) Prazo de presentación

O prazo de presentación das solicitudes será de 5 días hábiles contados a partir do día seguinte ao da publicación do anuncio da convocatoria no Boletín Oficial da Provincia de Lugo.

## SEXTA. ADMISIÓN/ EXCLUSIÓN DE ASPIRANTES

Rematado o prazo de presentación de solicitudes, a Alcaldía ditará unha resolución no prazo de 5 días hábiles, que se publicará na sede electrónica <https://sarria.sedelectronica.es>, declarando aprobada a listaxe provisional de persoas admitidas e excluídas, con indicación, se é o caso, das causas de exclusión e outorgando o prazo de 2 días hábiles, a contar dende o seguinte ao da publicación da dita resolución, para presentaren as reclamacións oportunas ou emendaren os defectos existentes, nos termos do artigo 68 da Lei 39/2015, de 1 de outubro, do Procedemento Administrativo Común das Administracións Públicas. De non existir persoas excluídas, aprobarase con carácter definitivo a listaxe de persoas admitidas.

Transcorrido o prazo de emenda de defectos, a Alcaldía declarará aprobada a lista definitiva de persoas admitidas e excluídas, que se publicará na sede electrónica <https://sarria.sedelectronica.es>, na citada resolución fixarase a composición do Tribunal

## SÉTIMA. TRIBUNAL CUALIFICADOR

O Tribunal cualificador será designado pola Alcaldía, en virtude do establecido no artigo 21.1 g) da Lei 7/1985, do 2 de abril, Reguladora das Bases do Réxime Local, e, en base ao establecido pola Lei 2/2015, de 29 de abril, do Emprego Público de Galicia e Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público. O Tribunal terá a composición seguinte:

- Presidencia (Titular e suplente): Unha persoa funcionaria de carreira ou laboral fixo pertencente a un corpo ou escala para o ingreso no cal se requira titulación igual ou superior á de agora esixida.
- Vogalías (Titulares e suplentes): Tres persoas funcionarias de carreira ou laborais fixos pertencentes a un corpo ou escala para o ingreso no cal se requira titulación igual ou superior á de agora esixida.
- Secretaría (Titular e suplente): Secretario do Concello ou quen legalmente a substitúa.

A composición do tribunal, que se dará a coñecer xunto coa relación definitiva de persoas admitidas, deberá axustarse aos principios de imparcialidade e tenderá a paridade entre homes e mulleres.

O Tribunal non poderán constituírse nin actuar sen a presenza, polo menos, de tres dos seus membros, titulares ou suplentes, debendo estar presentes en todo caso as persoas que ocupen a Presidencia e a Secretaría, ou persoas en quen deleguen. De todas as reunións que faga o Tribunal, quen asuma a Secretaría redactará a correspondente acta.

8.4. Os membros do Tribunal absteranse de intervir e o comunicarán á autoridade que convoca cando conorra algunha das circunstancias previstas no artigo 23.2 da Lei 40/2015, do 1 de outubro, de Réxime Xurídico do Sector Público. As persoas aspirantes poderán recusar aos membros do Tribunal cando conorran aquelas circunstancias.

8.5. O Tribunal resolverá todas as dúbidas que xurdan en aplicación das presentes bases, así como nos casos non previstos polas mesmas.

## OITAVA. SISTEMA DE SELECCIÓN

O sistema de selección será o concurso-oposición.

I.- Fase de concurso (máximo 40 puntos).

Serán valorados os méritos aportados polos aspirantes dentro do prazo de presentación de instancias:

A) Experiencia laboral (máximo 20 puntos)

Por ter prestado servizos na mesma categoría e ocupación para a que solicita a participación:

- 0,05 puntos por mes traballado, ata un máximo de 20 puntos.

Este mérito acreditarase das seguintes maneiras:

a) Ben a través da presentación do certificado de servizos prestados no que conste o posto/praza desempeñado e a súa duración.

b) Ben a través da presentación dos contratos de traballo xunto co informe de Vida Laboral onde se poida acreditar as funcións desempeñadas e a súa duración.

B) Cursos de formación e perfeccionamento (máximo 20 puntos)

Os cursos de formación homologados relacionados coa protección do ecosistema e efectos do lume, comportamento do lume, técnicas de extinción, apertura dunha liña de defensa, mantemento de ferramentas, manexo da emisora, seguridade e, en xeral, de protección de incendios, puntuaranse dacordo co seguinte sistema de baremación:

- Por cada curso de 60 ou máis horas de duración: 1 punto.
- Por cada curso de entre 30 e 59 horas de duración: 0,50 puntos.
- Por cada curso de entre 10 e 29 horas de duración: 0,25 puntos.

Os cursos de formación acreditaranse presentando a copia do diploma no que se especifique a denominación da acción formativa, o número de horas e o contido do curso formativo.

II.- Fase de oposición (máximo 60 puntos).

Consistirá na realización dunha proba a determinar polo tribunal entre dúas, non tendo por que ser o mesmo tipo de proba para cada un dos distintos postos a cubrir:

#### A) Proba teórica

Consistirá nun exercicio tipo test de 30 preguntas relacionada cos contidos propios da praza que solicita segundo o temario incluído no Anexo II.

Cada pregunta correcta será valorada con 0,50 puntos. As respostas incorrectas e en branco non sumarán nin restarán puntos.

Esta proba é obrigatoria e anónima. A apertura dos sobres coas identidades realizarase ao día seguinte da publicación dos resultados na sede electrónica <https://sarria.sedelectronica.es/>, en sesión pública, no Salón de Plenos do Concello ás 10.00 horas.

A proba teórica puntuarase ata un máximo de 60 puntos. Os membros do tribunal, á vista das puntuacións obtidas polos aspirantes, poderán determinar a existencia dunha nota de corte para a superación da proba.

#### B) Proba práctica

A proba práctica consistirá na realización dalgún cometido relacionado co posto a desempeñar e irá encamiñada a demostrar a capacidade da persoa para a realización das funcións do emprego que se convoca valorándose a calidade e rapidez na execución das tarefas.

Esta proba é obrigatoria.

A proba práctica puntuarase ata un máximo de 60 puntos. Os membros do tribunal, á vista das puntuacións obtidas polos aspirantes, poderán determinar a existencia dunha nota de corte para a superación da proba.

### NOVENA. CUALIFICACIÓN DEFINITIVA

A orde de clasificación definitiva de tódolos aspirantes virá determinada pola suma das puntuacións totais obtidas nas fases de concurso e oposición, determinando a lista o/s aspirante/s aprobado/s.

### DÉCIMA. PROPOSTA DE CONTRATACIÓN

O Tribunal, á vista da lista dos aspirantes seleccionados, realizará proposta de contratación ante a Alcaldía deste Concello, publicándose no Taboleiro de anuncios e na sede electrónica do Concello de Sarria (<https://sarria.sedelectronica.es>).

En ningún caso o tribunal cualificador baixo sanción de nulidade absoluta ou de pleno dereito poderá propor para a contratación maior número de aspirantes que empregos convocados.

### UNDÉCIMA. PRESENTACIÓN DE DOCUMENTOS

A/s persoa/s propostas para a contratación deberán presentar no Rexistro Xeral do Concello de Sarria ou nalgún dos lugares previstos no artigo 16.4 da Lei 39/2015, do Procedemento Administrativo Común das Administracións Públicas a súa tarxeta sanitaria ou documento no que conste o seu número de afiliación á Seguridade Social e documentación acreditativa do seu número de conta bancaria ao obxecto de formalizar os contratos de traballo e de ser dados de alta na Seguridade Social unha vez superen o recoñecemento médico e a proba física de esforzo.

### DUODÉCIMA. RECOÑECIMENTO MÉDICO E PROBA FÍSICA DE ESFORZO.

Os aspirantes seleccionados, ao abeiro da normativa de aplicación e coas condicións do convenio asinado coa Xunta na materia, estarán obrigados a realizar antes da súa contratación un recoñecemento médico e unha proba física de esforzo (proba do banco), nos días, horas e lugares que unilateralmente estableza o Concello de Sarria.

A non superación do recoñecemento médico ou da proba física de esforzo será causa de non contratación do traballador/a seleccionado/a.

### **DÉCIMOTERCEIRA. REALIZACIÓN DUN CURSO DE PREVENCIÓN E DEFENSA CONTRA INCENDIOS.**

Os aspirantes están obrigados, con anterioridade ao inicio da operatividade ou, no seu defecto, nos dous primeiros días do inicio da operatividade da brigada a realizar un curso de formación sobre prevención e defensa contra os incendios forestais de 16 horas como mínimo que será impartido por persoal competente na materia aínda que xa o teñan realizado en anos anteriores.

A non realización do curso de formación suporá o cese do traballador por incumprimento desta base.

O curso de formación versará sobre as seguintes materias, coa distribución horaria que se recomenda:

- A prevención e a defensa contra os incendios forestais en Galicia, 1 h
- Comportamento do lume. Factores que inflúen na evolución do lume, 1 h
- Ferramentas, 1 h
- Extinción e liquidación, 1,5 h
- Condución de vehículos todoterreo, 0,5 h
- Seguridade laboral en incendios forestais, 1 h
- Primeiros auxilios, 2 h
- Traballo co vehículo motobomba 2,5 h
- Liñas de defensa e ferramentas, 2,5 h
- EPI e comunicacións, 1 h
- Seguridade e saúde e partes, 1 h
- Medios aéreos de embarque e desembarque. Posición de seguridade en descargas, 1 h

### **DECIMOCUARTA. BOLSA DE TRABALLO**

As persoas que figuren na lista de cualificación final por superar o proceso selectivo sen ser seleccionados pasarán a formar parte dunha bolsa de traballo.

A esta bolsa de traballo poderá acudir o Concello no caso de que algún dos aspirantes seleccionados non se incorpore ou cese, ao obxecto de garantir que a prestación do servizo quede cuberta.

### **DECIMOQUINTA. RECURSOS.**

As presentes bases, así como cantos actos administrativos se deriven dela e da actuación do Tribunal, poderán ser impugnados polos interesados nos casos e na forma establecida na Lei 39/2015, do Procedemento administrativo común das Administracións Públicas.

Asimesmo, a xurisdicción competente para resolver as controversias en relación cos efectos e resolución do contrato laboral será a Xurisdicción Social.

Contra a convocatoria e as súas bases, que esgotan a vía administrativa, poderase interpoñer polos interesados recurso de reposición ante a alcaldía no prazo dun mes, previo ó contencioso-administrativo no prazo de dous meses ante o Xulgado Contencioso-administrativo ou, a partir do día seguinte ó de publicación do seu anuncio no BOP.

O SR. ALCALDE-PRESIDENTE

### **ANEXO I**

**Procedemento:** Selección de persoal de brigadas e motobomba ano 2026. Convenio Interadministrativo entre a Consellería do Medio Rural e o Concello de Sarria para a realización de acción de prevención e defensa contra os incendios forestais durante o ano 2025-2026. Cofinanciado parcialmente co FEADER no marco do Plan Estratégico da Política Agraria Común (PEPAC) 2023-2027

### **CONDICIÓNS ESPECÍFICAS PARA CADA POSTO DE TRABALLO**

#### **1.- XEFE DE BRIGADA**

**a) Relación laboral co Concello:** Persoal laboral temporal, Grupo de Cotización 4 e salario bruto mensual de 1.460,08 € que inclúe xa a parte proporcional das pagas extras. As vacacións correspondentes que non se podan desfrutar abonaranse ó final do contrato Pagaranse os desprazamentos con vehículo propio, previamente xustificadas, a 0,26 €/km (non inclúe os desprazamentos ata o lugar de traballo, solo os que se realicen con vehículo propio durante a xornada laboral)

**b) Horario e condicións do posto de traballo:** tanto o horario de traballo como os traballos concretos a desempeñar serán indicados polo responsable do departamento correspondente segundo as necesidades do servizo, podendo ser o horario a xornada partida ou de tarde e incluír as fins de semana e festivos, sempre respectando a normativa laboral aplicable.

**c) Titulación requirida:** Enxeñería de Montes, Enxeñería Técnica Foresta, Técnico/a superior en xestión forestal e do medio rural, técnico/a en aproveitamento e conservación do medio rural, técnico/a en emerxencias e protección civil ou formación profesional equivalente.

**d) Requisitos específicos:** carné de conducir tipo B en vigor

**e) Baremo da fase de concurso:** conforme á BASE OITAVA, PUNTO I.

**f) Desenvolvemento da fase de oposición:** conforme á BASE OITAVA, PUNTO II.

## **2.- PEÓN CONDUTOR**

**a) Relación laboral co Concello:** Persoal laboral temporal, Grupo de Cotización 10 e salario bruto mensual de 1.424,50 € que inclúe xa a parte proporcional das pagas extras. As vacacións correspondentes que non se podan desfrutar abonaranse ó final do contrato Pagaranse os desprazamentos con vehículo propio, previamente xustificadas, a 0,26 €/km (non inclúe os desprazamentos ata o lugar de traballo, solo os que se realicen con vehículo propio durante a xornada laboral)

**b) Horario e condicións do posto de traballo:** tanto o horario de traballo como os traballos concretos a desempeñar serán indicados polo responsable do departamento correspondente segundo as necesidades do servizo, podendo ser o horario a xornada partida ou de tarde e incluír as fins de semana e festivos, sempre respectando a normativa laboral aplicable.

**c) Titulación requirida:** non se esixe titulación mínima.

**d) Requisitos específicos:** carné de conducir tipo B en vigor

**e) Baremo da fase de concurso:** conforme á BASE OITAVA, PUNTO I.

**f) Desenvolvemento da fase de oposición:** conforme á BASE OITAVA, PUNTO II.

## **3.- PEÓN/ OPERARIO BRIGADA**

**a) Relación laboral co Concello:** Persoal laboral temporal, Grupo de Cotización 10 e salario bruto mensual de 1.424,50 € que inclúe xa a parte proporcional das pagas extras. As vacacións correspondentes que non se podan desfrutar abonaranse ó final do contrato Pagaranse os desprazamentos con vehículo propio, previamente xustificadas, a 0,26 €/km (non inclúe os desprazamentos ata o lugar de traballo, solo os que se realicen con vehículo propio durante a xornada laboral)

**b) Horario e condicións do posto de traballo:** tanto o horario de traballo como os traballos concretos a desempeñar serán indicados polo responsable do departamento correspondente segundo as necesidades do servizo, podendo ser o horario a xornada partida ou de tarde e incluír as fins de semana e festivos, sempre respectando a normativa laboral aplicable.

**c) Titulación requirida:** non se esixe titulación mínima.

**d) Requisitos específicos:** non se esixe ningún.

**e) Baremo da fase de concurso:** conforme á BASE OITAVA, PUNTO I.

**f) Desenvolvemento da fase de oposición:** conforme á BASE OITAVA, PUNTO II.

## **4.- CONDUTOR MOTOBOMBA**

**a) Relación laboral co Concello:** Persoal laboral temporal, Grupo de Cotización 10 e salario bruto mensual de 1.424,50 € que inclúe xa a parte proporcional das pagas extras. As vacacións correspondentes que non se podan desfrutar abonaranse ó final do contrato Pagaranse os desprazamentos con vehículo propio, previamente xustificadas, a 0,26 €/km (non inclúe os desprazamentos ata o lugar de traballo, solo os que se realicen con vehículo propio durante a xornada laboral)

**b) Horario e condicións do posto de traballo:** tanto o horario de traballo como os traballos concretos a desempeñar serán indicados polo responsable do departamento correspondente segundo as necesidades do servizo, podendo ser o horario a xornada partida ou de tarde e incluír as fins de semana e festivos, sempre respectando a normativa laboral aplicable.

**c) Titulación requirida:** certificado de estudos primarios ou equivalente.

**d) Requisitos específicos:** carné de conducir tipo C en vigor

**e) Baremo da fase de concurso:** conforme á BASE OITAVA, PUNTO I.

**f) Desenvolvemento da fase de oposición:** conforme á BASE OITAVA, PUNTO II.

**ANEXO II**

**Procedemento:** Selección de persoal de brigadas e motobomba ano 2026. Convenio Interadministrativo entre a Consellería do Medio Rural e o Concello de Sarria para a realización de acción de prevención e defensa consta os incendios forestais durante o ano 2025-2026. Cofinanciado parcialmente co FEADER no marco do Plan Estratégico da Política Agraria Común (PEPAC) 2023-2027

**PROGRAMA/ TEMARIO.**

**Tema 1.-** A Constitución Española. Dereitos e Deberes fundamentais.

**Tema 2.-** A Organización Municipal. O Alcalde, O Pleno e a Xunta de Goberno. As súas competencias e procedemento.

**Tema 3.-** Tipoloxía de incendios forestais.

**Tema 4.-** Accións para a extinción de incendios forestais.

**Tema 5.-** Unidades de extinción de incendios forestais. Medios terrestres. Medios aéreos.

**Tema 6.-** Medidas de prevención de incendios forestais.

**Tema 7.-** Coñecemento do ámbito territorial de actuación da unidade de prevención: Núcleos de poboación, vías de comunicación, hidrografía, orografía, edificios e paraxes singulares.

**ANEXO III**

**Procedemento:** Selección de persoal de brigadas e motobomba ano 2026. Convenio Interadministrativo entre a Consellería do Medio Rural e o Concello de Sarria para a realización de acción de prevención e defensa consta os incendios forestais durante o ano 2025-2026. Cofinanciado parcialmente co FEADER no marco do Plan Estratégico da Política Agraria Común (PEPAC) 2023-2027

**MODELO DE INSTANCIA**

D/a ..... provisto/a de D.N.I. nº.....  
 con enderezo na R/..... nº ..... piso .....  
 C.Postal ..... Localidade ..... Municipio .....  
 Provincia ..... Teléfono .....

Enterado/a da convocatoria pública realizada polo Concello de Sarria para a contratación de operarios/as para a prevención e extinción de incendios forestais.

- Un xefe de brigada.  
 Tres condutores de motobomba.  
 Un peón conductor.  
 Tres peóns de brigada.

**MARCAR A CATEGORÍA PARA A QUE SE SOLICITA****DECLARO:**

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

2º.- Solicito ser admitido/a ó referido procedemento de selección, e comprométome a someterme ás bases que o regulan.

Sarria, de de 2026

Asdo:

<b>Información básica sobre protección de datos</b>	
<b>Responsable</b>	<b>Concello de Sarria</b>
<b>Finalidade</b>	Tramitar procedementos e actuacións administrativas.
<b>Lexitimación</b>	Cumprimento dunha misión realizada en interese público ou no exercicio de poderes públicos outorgados a esta Entidade.
<b>Destinatarios</b>	Cederanse datos, no seu caso, a outras Administracións Públicas e aos Encargados do Tratamento dos Datos. Non hai previsión de transferencias a terceiros países.
<b>Dereitos</b>	Acceder, rectificar e suprimir os datos, así como outros dereitos, tal e como se explica na información adicional.
<b>Información Adicional</b>	Pode consultar a información adicional e detallada sobre Protección de Datos na seguinte dirección <a href="https://sarria.sedelectronica.es/privacy">https://sarria.sedelectronica.es/privacy</a>

SR. ALCALDE-PRESIDENTE DO CONCELLO DE SARRIA.

**ANEXO IV**

**Procedemento:** Selección de persoal de brigadas e motobomba ano 2026. Convenio Interadministrativo entre a Consellería do Medio Rural e o Concello de Sarria para a realización de acción de prevención e defensa consta os incendios forestais durante o ano 2025-2026. Cofinanciado parcialmente co FEADER no marco do Plan Estratégico da Política Agraria Común (PEPAC) 2023-2027

**CONSENTIMENTO CON COÑECEMENTO DE CAUSA.**

DON ....., con D.N.I ....., como parte do proceso de selección de 3 CONDUCTORES DE MOTOBOMBA, 1 XEFE DE BRIGADA, 1 PEÓN CONDUCTOR E 3 PEÓNS PARA A BRIGADA MUNICIPAL DE PREVENCIÓN E DEFENSA DE CONTRA INCENDIOS FORESTAIS, entendo que se me pedirá levar a cabo diversas probas para valorar o meu nivel de aptitude biolóxica en caso de resultar seleccionado.

Entendo que teño liberdade para formular calquera pregunta sobre calquera proba. Se por algún motivo non poido realizar algunha proba informarei ó administrador.

Existen certos riscos asociados á realización das probas entre eles respostas anormais da tensión arterial ou da frecuencia cardíaca, trastornos nos latidos cardíacos, desmaios e en casos raros, ataques cardíacos, apoplexía ou morte.

Posto que o meu estado de saúde pode afectar directamente á miña seguridade durante o exercicio, poñerei ó corrente ó administrador de tódolos meus problemas de saúde. Asimesmo informarei con prontitude sobre calquera molestia ou dor asociados cunha determinada proba ós administradores.

A inscrición para participar no proceso de selección é voluntaria e entendo que son libre de retirarme de calquera proba, en calquera momento por razóns de saúde.

Igualmente autorizo ó Concello a realizar todas as probas necesarias para verificar o cumprimento das condicións de capacidade funcional necesarias para o desenvolvemento do posto de traballo mediante a realización do pertinente recoñecemento médico incluídas probas de alcoholemia e toxicolóxicas. A información sobre a miña persoa e estado de saúde resultante de dito recoñecemento terá a consideración de datos de carácter persoal incorporándose ó expediente de selección e non será revelada a ningún estraño sen a miña autorización escrita.

Lin e acepto este formulario e dou o meu consentimento escrito para participar neste proceso de selección.

Sarria, a                      de                      de 2026.

**ANEXO V**

**Procedemento:** Selección de persoal de brigadas e motobomba ano 2026. Convenio Interadministrativo entre a Consellería do Medio Rural e o Concello de Sarria para a realización de acción de prevención e defensa consta os incendios forestais durante o ano 2025-2026. Cofinanciado parcialmente co FEADER no marco do Plan Estratéxico da Política Agraria Común (PEPAC) 2023-2027

**DECLARACIÓN RESPONSABLE**

D/a..... provisto/a de D.N.I. nº.....  
con domicilio na R/..... nº ..... piso .....  
C.P. .... Localidade ..... Municipio .....  
Provincia ..... Teléfono .....

**DECLARO:**

Que non estou afectado/a por ningún dos motivos de incompatibilidade recollidos na lexislación vixente sobre incompatibilidades do persoal ó servizo das administracións públicas, de non padecer enfermidade ou defecto físico/psíquico, que me impida o desempeño das funcións ou tarefas correspondentes a praza á que opto e de non estar separado/a, mediante expediente disciplinario do servizo ó Estado, ás Comunidades Autónomas ou ás Entidades Locais, nin estar inhabilitado/a para o exercicio das funcións públicas; no caso de ser nacional doutro Estado, de non estar inhabilitado/a ou en situación equivalente, nin estar sometido/a a sanción disciplinaria ou equivalente que me impida, no meu Estado, nos mesmos termos, o acceso ó emprego público.

Sarria, ..... de ..... de 2026

Asdo: .....

Sarria, 18 de maio de 2026.- O alcalde, Claudio M. Garrido Martínez.

R. 1300

## O VICEDO

### Anuncio

Por resolución de Alcaldía de 18 de maio de 2026, unha vez rematado o procedemento selectivo, efectuouse o nomeamento de:

Identidade	DNI
Antonio Iván Rivas Rico	***7830**

Características da praza:

Grupo	A
Subgrupo	A1/A2
Escala	Administración especial
Subescala	Servizos técnicos
Denominación	Técnico de urbanismo
Nº de vacantes	1
Tipo de xornada	Parcial (75%)

O que se fai público aos efectos do artigo 62 do texto refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público aprobado por Real decreto lexislativo 5/2015, do 30 de outubro, e artigo 25 do regulamento xeral de ingreso do persoal ao servizo da Administración Xeral do Estado e de Provisión de Postos de Traballo e Promoción Profesional dos Funcionarios Cívís da Administración Xeral do Estado aprobado polo Real decreto 364/1995, de 10 de marzo.

O Vicedo, 18 de maio de 2026.- O alcalde, José Jesús Novo Martínez.

R. 1301

## MINISTERIO DE FACENDA

### BASE DE DATOS NACIONAL DE SUBVENCIONES (BDNS) – MONFORTE DE LEMOS

#### Anuncio

BASES DE CONVOCATORIA PARA A CONCESIÓN DE SUBVENCIONES A ASOCIACIONES O ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO PARA EL DESARROLLO DE ACTUACIONES EN EL ÁMBITO DE LOS SERVICIOS SOCIALES Y DE LA INCLUSIÓN SOCIAL EN EL AÑO 2026

BDNS (Identif.): 906003

De conformidade con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (<https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/906003>)

#### Primero. Beneficiarios.

Podrán ser beneficiarias de las subvenciones reguladas en las presentes bases las entidades de iniciativa social a las que se refiere el artículo 30 de la Ley 13/2008, de 3 de diciembre, que realicen actividades o desarrollen proyectos de interés social para el municipio en el ámbito de los servicios sociales y que soliciten subvención con cargo a esta convocatoria y reúnan a la finalización del plazo de presentación de solicitudes los requisitos de acceso establecidos en la base 2ª y las condiciones reguladas en las bases.

#### Segundo. Objeto.

Serán objeto de subvención el desarrollo de actividades y proyectos de carácter social que tenga como personas destinatarias últimas cualquiera de los colectivos de las distintas áreas de actuación propias de los servicios sociales primando aquellos colectivos de personas que por razón de índole económica, de salud o concurrencia de circunstancias sociales, étnicas o culturales sufran especiales dificultades respecto de la generalidad de población de precisen de una atención específica para garantizar el acceso a calidad de vida y participación social.

**Tercero. Bases reguladoras.**

Pueden consultarse las bases reguladoras de la presente convocatoria en la siguiente dirección: [www.monfortedelemos.es](http://www.monfortedelemos.es) en la sección de SUBVENCIONES. Las entidades interesadas deberán presentar las solicitudes de acuerdo con los modelos normalizados que se facilitarán en el Registro general del Ayuntamiento de Monforte de Lemos, en los servicios sociales comunitarios o en la web [www.monfortedelemos.es](http://www.monfortedelemos.es).

**Cuarto. Cuantía.**

Para la financiación de estas ayudas se destina un crédito de 12.000,00 €.

**Quinto. Plazo de presentación de las solicitudes.**

El plazo de presentación de solicitudes será de 20 días hábiles contados a partir del día siguiente a la publicación del extracto de la convocatoria en el Boletín Oficial de la Provincia y en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (BDNS).

Monforte de Lemos, 15 de mayo de 2026.- El alcalde, José Tomé Roca.

R. 1280