



XUNTA DE GALICIA

XEFATURA TERRITORIAL DA CONSELLERÍA DE PROMOCIÓN DO EMPREGO E IGUALDADE DE LUGO. SERVIZO DE APOIO AO EMPREGO, EMPRENDEMENTO E ECONOMÍA SOCIAL.

Anuncio

CONVENIOS COLECTIVOS

Visto o texto do Convenio Colectivo de Hostelería da provincia de Lugo (Código número 27000325011982), asinado o día 10 de xuño de 2022, pola representación patronal (Asociación Provincial de Empresarios de Hostelería de Lugo) e das centrais sindicais U.G.T. (46,88%) e CC.OO (31,25%), como membros da comisión negociadora e de conformidade co disposto no artigo 90 apartados 2 e 3 do Real decreto legislativo 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 colectivo no rexistro de convenios desta xefatura territorial, así como o seu depósito.

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

A xefa territorial, Pilar Fernández López.

CONVENIO COLECTIVO DE HOSTELERÍA DA PROVINCIA DE LUGO

I.- DISPOSICIÓN XERAIS

Art. 1º.- Ameto de aplicación.- O presente convenio colectivo de traballo rexirá para toda a provincia de Lugo, regulando as relación de traballo entre as empresas e o persoal traballador aos que lles sexa de aplicación o V Acordo Laboral de ámesto estatal do sector de hostería [BOE do 21 de maio de 2015].

Con independencia e sen perxuízo do anterior, o presente convenio colectivo rexirá igualmente para as empresas que, sen ser titulares de establecementos de servizos de aloxamento ou servizos de comida e bebida, presten servizos en ditos establecementos coa realización de prestacións que teñan a consideración de prestacións básicas integrantes dos servizos de aloxamento ou de comida e bebida, tal é o caso de prestacións de servizos de camareiros de pisos ou recepción en establecementos de aloxamento ou servizos de cociña en establecementos de comida.

En todo o que non esteña estipulado polo presente texto de convenio será de aplicación, subsidiariamente, o mentado Acordo Laboral e as normas contidas no Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de outubro, polo que se aprueba o Texto Refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores.

Art. 2º.- Vixencia e duración.- O presente convenio entrará en vigor o 1 de xaneiro de 2021 e rematará a súa vixencia o 31 de decembro de 2024.

Art. 3º.- Denuncia.- O presente Convenio Colectivo prorrogarase tácitamente de ano en ano mentras non se chegue a un acordo entre as partes sobre un novo convenio.

Art. 4º.- Vinculación á totalidade.- As condicións pactadas no presente convenio forman un todo orgánico e indivisible e, a efectos da súa aplicación práctica, serán considerados globalmente.

No caso de nulidade parcial por modificación de calquera das súas condicións, quedará na súa totalidade sen eficacia práctica, debendo negociarse todo o seu contido.

Art. 5º.- Garantías persoais e das condicións laborais.- Respetaranse as condicións superiores pactadas a título individual que as empresas teñan pactado ou establecido á entrada en vigor do presente convenio e que globalmente e en cómputo anual excedan do mesmo, manténdose ditas condicións como "ad personam".

Art. 6º.- Publicidade.- As empresas afectadas por este convenio terán que expoñer nos seus centros de traballo un exemplar do presente Convenio para coñecemento de todo o persoal.

II.- RETRIBUCIÓNS

Art. 7º.- Salario.- Nas táboas salariais anexas especifícanse os salarios correspondentes a cada sección e grupo profesional durante a vixencia do presente Convenio, segundo o establecido no artigo seguinte.

A partires de 1 de xaneiro de 2020 respetarase que os salarios resultantes da aplicación do presente Convenio cotizables á Seguridade Social sexan como mínimo iguais ao salario mínimo interprofesional.

Art. 8º.- Incremento salarial.-

2021

Acórdase a actualización das táboas salariais do presente Convenio para o período que vai dende o 1 de xaneiro de 2021 ao 31 de decembro de 2021 cun incremento do 1,5% sobre as táboas salariais vixentes no ano 2020. Dito incremento non terá efectos retroactivos, servindo únicamente de base para aplicar o incremento pactado para o ano 2022.

2022

Os salarios para as distintas seccións e grupos profesionais para o ano 2022, con vixencia dende o 1 de xaneiro ao 31 de decembro de 2022, serán os recollidos nas táboas salariais adxuntas, resultado de aplicar incremento do 3,5% sobre as táboas salariais da anualidade 2021 resultantes do sinalado no parágrafo anterior.

2023

Os salarios para as distintas seccións e grupos profesionais para o ano 2023, con vixencia dende o 1 de xaneiro ao 31 de decembro de 2023, serán resultado de aplicar incremento do 2,5% sobre as táboas salariais da anualidade 2022.

Con independencia e sen perxuízo do anterior, para o caso de que, a resultas, no seu caso, da aprobación do salario mínimo interprofesional do ano 2023 se constatase que algún posto de traballo fica cun salario anual inferior ao salario mínimo interprofesional do ano 2023, se lle aplicará en primer termo o incremento necesario para alcanzar dito salario mínimo interprofesional e, en segundo termo, o incremento pactado neste Convenio para a anualidade 2023 (2,5%).

De conformidade co anterior, e tan pronto se constate o salario mínimo interprofesional do ano 2023, as partes asinantes procederán á sinatura e publicación das táboas salariais da anualidade 2023 conforme ao disposto nos parágrafos anteriores.

2024

Os salarios para as distintas seccións e grupos profesionais para o ano 2024, con vixencia dende o 1 de xaneiro ao 31 de decembro de 2024, serán resultado de aplicar incremento do 3% sobre as táboas salariais da anualidade 2023.

Con independencia e sen perxuízo do anterior, para o caso de que, a resultas, no seu caso, da aprobación do salario mínimo interprofesional do ano 2024 se constatase que algún posto de traballo fica cun salario anual inferior ao salario mínimo interprofesional do ano 2024, se lle aplicará en primer termo o incremento necesario para alcanzar dito salario mínimo interprofesional e, en segundo termo, o incremento pactado neste Convenio para a anualidade 2024 (3%).

De conformidade co anterior, e tan pronto se constate o salario mínimo interprofesional do ano 2024, as partes asinantes procederán á sinatura e publicación das táboas salariais da anualidade 2024 conforme ao disposto nos parágrafos anteriores.

Cláusula de revisión salarial ao IPC

Estabrécese, para o conxunto da vixencia do Convenio unha cláusula de revisión de xeito que, se a suma do IPC real estatal de cada unha das anualidades de vixencia do Convenio [2021-2024] supera a suma dos incrementos salariais porcentuais pactados no presente Convenio para as mesmas anualidades, farase unha revisión no exceso de dita cifra que non terá efectos retroactivos, servindo de base para aplicar o incremento que se pacte para o ano 2025.

Art. 9º.- Complemento de antigüedad para o persoal traballador que se incorpore ás plantillas fixas das empresas a partires do 1 de xaneiro de 1995 .- O persoal traballador que se incorpore ás plantillas fixas das empresas a partires do 1 de xaneiro de 1995 percibirá complemento de antigüedad consistente nun 3% sobre dos salarios base garantizados na táboa salarial por cada tres anos de servizo na empresa (trienios ao 3%).

As partes asinantes deixan constancia de que o complemento de antigüedad que se viña devengando segundo os anos de permanencia na empresa e que fica regulado no artigo seguinte modificouse con efectos do 1 de xaneiro de 1995 ao fin de promover e consolidar a contratación e o emprego na hostelería e primar ás empresas que xeneren emprego fixo fomentando a estabilidade no emprego o, polo tanto, a seguridade económica do persoal traballador.

Art. 10º.- Complemento de antigüedad para o persoal traballador non suxeto ao artigo anterior.- Fora dos supostos regulados no artigo 9 do presente Convenio, sobre dos salarios base garantizados que corresponden ao persoal traballador relacionado nas táboas salariais acreditaranse e devengaranse os seguintes complementos de antigüedad:

- Un 5% ao cumprir os 3 anos de servizo na empresa.
- Un 8% ao cumprir os 6 anos de servizo na empresa.
- Un 16% ao cumprir os 9 anos de servizo na empresa.
- Un 25% ao cumprir os 15 anos de servizo na empresa.
- Un 38% ao cumprir os 19 anos de servizo na empresa.
- Un 40% ao cumprir os 20 anos de servizo na empresa.
- Un 45% ao cumprir os 22 anos de servizo na empresa.
- Un 50% ao cumprir os 28 anos de servizo na empresa.

A data inicial para computar a antigüedad será a do ingreso na empresa. Na actividade de Casinos e Sociedades Recreativas de primeira e segunda categoría, o persoal traballador devengará bienios a razón do 5% sin limitación algunha, sen perxuício do límite do 60% no seu día establecido no Estatuto dos Traballadores.

Na actividade de Casinos e Sociedades recreativas de terceira e cuarta categoría, continuarán devengando trienios ao 5%. O disposto nos apartados anteriores enténdese sen perxuício dos dereitos adquiridos ou no tramo de adquisición no tramo temporal correspondente.

Art. 11º.- Plus de Convenio.- Establécese con carácter xeral, para todo o persoal, sen distinción, un plus mensual, de natureza salarial, denominado Plus de Convenio cuíos importes se especifican, para cada sección e grupo profesional, nas táboas salariais do presente Convenio.

O Plus de Convenio devengarase en todo caso en proporción á xornada efectivamente traballada, entendéndose que a cuantía establecida nas táboas salariais do presente Convenio é o correspondente á prestación de servizos a xornada completa.

O Plus de Convenio incrementarase, para cada unha das anualidades do Convenio, nas porcentaxes establecidas para cada anualidade no artigo 8 referido a incremento salarial.

Art. 12º.- Gratificacións extraordinarias.- Todo o persoal afectado polo presente Convenio percibirá as seguintes pagas ou gratificacións extraordinarias:

Paga extraordinaria de xullo, consistente nunha mensualidade do salario base e a antigüedad correspondente a dita mensualidade. Dita paga aboarase o día 15 de xullo de cada ano e o seu devengo será, con carácter xeral, anual. Non obstante, aquelas empresas que veñan empregando o devengo semestral, poderán seguir empregando o mesmo especificando dita circunstancia na nómina relativa á paga extraordinaria.

Paga extraordinaria de Nadal, consistente nunha mensualidade de salario base e a antigüedad correspondente a dita mensualidade. Dita paga aboarase o día 15 de decembro de cada ano e o seu devengo será, con carácter xeral, anual. Non obstante, aquelas empresas que veñan empregando o devengo semestral, poderán seguir empregando o mesmo especificando dita circunstancia na nómina relativa á paga extraordinaria.

Paga extraordinaria de Santa Marta –patrona da hostelería-, consistente en 7 días de salario base e a antigüedad correspondente a tal salario. Dita paga aboarase dentro da primeira quincena do mes de outubro e o seu devengo será anual, dende o 1 de outubro de cada ano ata o 30 de setembro do ano seguinte.

O persoal que ingrese e/ou cese na empresa durante o período de devengo das pagas extraordinarias terá dereito á parte proporcional correspondente a ditas gratificacións.

Art. 13º.- Gratificacións extraordinarias de casinos e sociedades recreativas.- Todo o persoal que preste os seus servizos en casinos e sociedades recreativas, terá dereito ao percibo, ademais das gratificacións extraordinarias de xullo e nadal, dunha paga o día 5 de outubro de cada ano, sin distinción de categorías nin actividades. Ditas gratificacións poderán ser compensadas e absorbidas polas empresas, en cómputo anual, con aquelas outras que, voluntariamente, viñeran abonándose ao persoal traballador destas empresas. Non computará o plus de convenio.

Art. 14º. - Plus de actividade de casinos e sociedades recreativas.- Todo o persoal que preste os seus servizos en casinos e sociedades recreativas, terá dereito ao percibo dun plus de actividade na cuantía de 30 euros ao mes cotizables á Seguridade Social.

Art. 15º.- Traballo nocturno.- As horas traballadas perante o período comprendido entre as 12 da noite e as 8 da mañán, terán unha retribución específica incrementada nun 25% sobre o salario base.

Art. 16º.- Plus Compensatorio de Formación.- As parte asinantes entenden que, en aras a acadar un sector moderno e competitivo, é necesario contar con empresarios e persoal traballador cunha formación axeitada e permanentemente actualizada, sendo en consecuencia a participación activa naqueles modelos que garanten o

desenvolvemento dunha formación de calidade unha aposta necesaria para o desenvolvemento e mantemento dun sector competitivo e para a consecución dun emprego estable e de calidade dentro do sector.

Por todo elo, as partes asinantes do presente Convenio acordan que, a partires dos dous meses seguintes á publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo e durante a vixencia do mesmo, deberán abonar ao persoal traballador un Plus Compensatorio de Formación, de natureza salarial, en contía de 20€ mensuais por doce pagas, aquelas empresas que:

1. Non acrediten a súa participación nunha organización empresarial representativa do sector, entendendo por tal aquela que represente a lo menos ao 15% do persoal traballador do sector, que colabore activamente no desenvolvemento formativo deste sector a través do impulso de planes de formación dirixidos ao persoal traballador afectado por este Convenio; enténdese como formación que colabore ao desenvolvemento do sector aquela que ten por obxecto facilitar unha formación axustada ás necesidades do mercado de traballo que atenda aos requerimentos de competitividade das empresas deste sector e que, á vez, satisfaga as aspiracións de promoción profesional e desenvolvemento persoal do persoal traballador, capacitándoo para o desempeño cualificado das diferentes profesións.
2. Ou ben non acrediten o desenvolvemento de planes individuais de formación continua.
3. Ou ben non acrediten a participación en planes agrupados de formación permanente e/ou continua en materia de hostelería desenvolvidos polos sindicatos máis representativos do sector.

Consecuentemente co anterior, para quedar as empresas excluídas desta obriga de abono do plus compensatorio de formación, haberán de cumprir con algunha das seguintes opcións de acreditación:

- Certificación expedida por organización empresarial representativa do sector e que participe ou promueva a formación específica para hostelería que acredite a súa adhesión á mesma, dando traslado de copia á Comisión Paritaria.
- Certificación expedida pola empresa que acredite o desenvolvemento de planes individuais de formación continua, dando traslado de copia á Comisión Paritaria.
- Certificación expedida por organización sindical que acredite a participación da empresa nalgún plan agrupado de formación continua en materia de hostelería desenvolvido por eles., dando traslado de copia á Comisión Paritaria.

Ditas certificacións terán validez anual, podendo ser renovadas automaticamente se se mantén o cumprimento dos requisitos tidos en conta para a súa expedición, e revogadas en calquera momento se se deixasen de cumprir.

En todo caso o persoal traballador afectado polo presente Convenio poderá recabar información da Comisión Paritaria referente á vixencia e validez da certificación invocada pola empresa, aos efectos de reclamar o Plus Compensatorio de Formación se houbera lugar a elo.

A fin de concentrar e manter actualizada a información achegada á Comisión Paritaria, noméase á Asociación Provincial de Empresarios de Hostelería da Provincia de Lugo, con domicilio en Lugo, Rúa Montenegro, nº 15, Entresuelo e con correo electrónico de contacto laboral@apehl.org, como receptora das certificacións remitidas polas empresas en nome da Comisión Paritaria.

III.- TEMPO DE TRABALLO

Art. 17º.- Xornada laboral.- A xornada laboral será de 1.800 horas anuais de traballo efectivo cun día e medio de descanso semanal.

Art. 18º.- Festivos.- As festas non recuperables según a lexislación vixente, cando non se disfruten ou coincidan co descanso semanal, serán disfrutadas polo persoal traballador noutra data. No suposto de que as festas non recuperables se disfruten de forma continuada, a empresa respetará o descanso semanal acumulando éste ao número de festas.

A prestación de servizos nas noites do 24 e 31 de decembro será compensada cun día e medio de descanso.

A partires da publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo, con carácter xeral o descanso compensatorio por traballo en festivos o por coincidencia dos mesmos co descanso semanal ser fará dentro dos catro meses seguintes.

Art. 19º.- Licencias retribuídas.- As empresas concederán as licencias retribuídas que a continuación se indican, sen perxuízo das previstas no Estatuto dos Traballadores:

- a) Por casorio do traballador ou traballadora, 15 días naturais; si o casorio é de pais, fillos, irmaos e cuñados, 2 días se ten lugar dentro da provincia e 4 días se é fora dela.
- b) Por alumamento da dona, 3 días si reside na mesma localidade e 5 días si reside en localidade distinta.

c) Por accidente ou enfermidade graves, hospitalización ou intervención quirúrxica sen hospitalización que precise reposo do conxuxe, pais ou fillos, 4 días ampliables a 8 cando o enfermo resida fora da provincia, a máis de 500 km. de distancia.

A partires da publicación de presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo, o disfrute das licencias contempladas neste apartado poderá realizarse, dentro do período de duración da causa da liencia, de xeito fraccionado, se ven as datas de disfrute das licencias, no caso de fraccionarse, non poderán coincidir en máis do 50% con datas consideradas de maior actividade das empresas, entendendo por tales festivos e vísperas de festivos e fines de semana (de venres a domingo). De non optar por o fraccionamento do permiso, este se disfrutará na súa totalidade en días consecutivos dende o feito causante, respectándose en todo caso o previsto no derradeiro parágrafo do presente artigo.

d) Por pasamento de conxuxe, pais ou fillos, 5 días se ten lugar na localidade ou 7 se ocorre fora dela.

e) Por accidente ou enfermidade graves, hospitalización ou intervención quirúrxica sen hospitalización que precise reposo domiciliario ou pasamento de parentes ata o segundo grado de consanguinidade ou afinidade non previstos nos apartados anteriores, 2 días. Cando con tal motivo o persoal traballador necesite facer un desprazamento ó efecto o prazo será de 4 días.

A partires da publicación de presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo, o disfrute das licencias contempladas neste apartado poderá realizarse, dentro do período de duración da causa da liencia, de xeito fraccionado, se ven as datas de disfrute das licencias, no caso de fraccionarse, non poderán coincidir en máis do 50% con datas consideradas de maior actividade das empresas, entendendo por tales festivos e vísperas de festivos e fines de semana (de venres a domingo). De non optar por o fraccionamento do permiso, este se disfrutará na súa totalidade en días consecutivos dende o feito causante, respectándose en todo caso o previsto no derradeiro parágrafo do presente artigo.

f) Por accidente ou enfermidade graves, hospitalización ou intervención quirúrxica sen hospitalización que precise reposo domiciliario ou pasamento de parentes ata o tercer grado de consanguinidade ou afinidade que estean ao cargo do persoal traballador, 2 días. Entenderáse que o familiar está ó cargo do persoal traballador cando haxa convivencia, que se acreditará polo certificado de empadronamento ou por calquera outro medio que permita acreditar de modo inequívoco que o familiar está ó cargo do persoal traballador.

A partires da publicación de presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo, o disfrute das licencias contempladas neste apartado poderá realizarse, dentro do período de duración da causa da liencia, de xeito fraccionado, se ven as datas de disfrute das licencias, no caso de fraccionarse, non poderán coincidir en máis do 50% con datas consideradas de maior actividade das empresas, entendendo por tales festivos e vísperas de festivos e fines de semana (de venres a domingo). De non optar por o fraccionamento do permiso, este se disfrutará na súa totalidade en días consecutivos dende o feito causante, respectándose en todo caso o previsto no derradeiro parágrafo do presente artigo.

g) O tempo necesario nos casos de asistencia a consulta do médico de cabecera da Seguridade Social sempre que coincida o horario de consulta co do traballo, debendo presentar o persoal traballador ao empresario xustificante de ter asistido á consulta. Igualmente o tempo necesario nos casos de asistencia a consulta médica de especialista da Seguridade Social cando, coincidindo o horario de consulta co do traballo, se prescriba dita consulta polo facultativo de medicina xeral, debendo presentar o persoal traballador o volante xustificativo da referida prescripción médica.

h) Polo tempo necesario para acompañamento de fillos menores de 12 anos a consulta do pediatra da Seguridade Social ou consulta de especialista da Seguridade Social prescrito por éste, en ambos casos coincidindo o horario de consulta co do traballo e tendo que presentar o persoal traballador volante xustificativo de tal acompañamento.

A partires da publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo esta licencia operará para acompañamento de fillos de ata 15 anos de idade, así como para acompañamento a consulta de médico de cabeceira da Seguridade Social ou consulta de especialista da Seguridade Social prescrito por éste, de familiares do persoal traballador de primeiro grado que teñan a condición de dependentes ou familiares dependentes, aínda que non señan de primeiro grado, sempre que convivan co persoal traballador. A estes novos supostos lles será exigible igualmente a coincidencia horaria da consulta e do traballo e a presentación de volante xustificativo do acompañamento.

i) Por traslado de domicilio, dous días.

j) Por asuntos propios, dous días. A partires do 1 de xaneiro do 2023 o persoal traballador terá dereito a tres días de asuntos propios non sendo tales días acumulables nin a vacacións, nin a festivos nin a fines de semana.

A referencias feitas no presente artigo ao cónxuxe se entenderán feitas á parella de feito que conviva co traballador ou traballadora sempre que esta estea debidamente inscrita no rexistro de parellas de feito do concello correspondente.

A partires da publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo, a data de inicio de disfrute das licencias por motivos familiares previstas no presente artigo non poderá ter lugar en decanso semanal do persoal traballador.

Art. 20º.- Vacacións.- O período de vacacións anual terá unha duración de 30 días naturais. Os traballadores menores de 18 anos e maiores de 60 terán 32 días de vacacións naturais. A retribución correspondente ao período vacacional estará constituída polo salario base, antigüedad e os pluses.

Para o caso de que, iniciado o período de disfrute das vacacións, o persoal traballador pase a situación de Incapacidade Temporal, se recoñece o dereito ó sinalamento dun novo período de disfrute de vacacións polo tempo que restara ao iniciarse a situación de I.T. Neste caso será o empresario o que fixe o período de disfrute das vacacións restantes.

IV.- ACCIÓN SOCIAL

Art. 21º.- Incapacidade temporal do persoal traballador.- No caso de incapacidade temporal do persoal traballador, tanto derivada de accidente como de enfermidade, a empresa complementará o 100% do salario real (salario base e pluses) mentras dure tal situación.

Art. 22º.- Póliza de seguros.- Tódalas empresas afectadas polo presente convenio suscribirán unha póliza de accidentes de traballo que, no caso pasamento do traballador ou traballadora, seu cónxuxe, ou herdeiros legais, e, no caso de invalidez permanente, o traballador ou traballadora percibirá 23.000 euros.

A cobertura de dita póliza pasará a ser de 25.000 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.

Art. 23º.- Liquidación por cese.- 1.- Cando o persoal traballador cause baixa na empresa lle será aboada a liquidación de salarios que legalmente lle corresponda.

2.- O persoal traballador que, tendo a antigüedad que seguidamente se expresa e idades comprendidas entre os 60 e os 65 anos, cause baixa na empresa, pola súa vontade, terán dereito ó disfrute de vacacións retribuídas nas seguintes duracións:

- De 5 a 9 anos de antigüedad, 2 mensualidades.
- De 10 a 14 anos de antigüedad, 3 mensualidades.
- De 15 a 19 anos de antigüedad, 4 mensualidades.
- A partir dos vinte anos de antigüedad, 5 mensualidades.
- Unha mensualidade máis por cada 5 anos que escedan dos 20 de referencia.

Durante as vacacións ás que se fai referencia no parágrafo anterior o persoal traballador será retribuído co salario base máis antigüedad. De conformidade co previsto no Artigo 38 do Estatuto dos Traballadores, só no caso de imposibilidade de disfrute das vacacións sinaladas, o persoal traballador xeraría dereito a compensación económica.

3.- O mesmo dereito a vacacións retribuídas previsto no apartado anterior terá o persoal traballador que, tendo as antigüedades que se expresan, pase a situación de incapacidade permanente total, absoluta ou grande invalidez.

V.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Art. 24º.- Clasificación profesional.- De conformidade ao previsto no Capítulo II del V Acordo Laboral de ámbito estatal para o sector da hostelería, publicado no BOE do 21 de maio de 2015, establécese un sistema de clasificación profesional dos traballadores e traballadoras incluídas no ámbito de aplicación do presente Convenio baseado en grupos profesionais e áreas funcionais, estándose ao previsto no mentado Acordo estatal en canto a definición dos grupos profesionais, factores de encadramento profesional, áreas funcionais e postos de traballo.

VI.- CONTRATACIÓN

Art. 25º.- Período de proba.- No ámbito de aplicación do presente convenio poderá pactarse por escrito un período de proba con sujeción ós seguintes límites de duración:

- * Técnicos titulados/as: 6 meses
- * Resto do persoal traballador: dous meses

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

Art. 26º.- Contratación por circunstancias da produción.- Os contratos de duración determinada por circunstancias da produción regulados no Artigo 15.2 do Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de outubro, polo que se aproba o Texto Refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, poderán ter unha duración máxima de doce meses.

Art. 27º.- Contrato a tempo parcial.- 1.- Nos contrados a tempo parcial de media xornada ou inferiores á media xornada, o horario de traballo será continuado, salvo que existan causas que xustifiquen a xornada partida.

Entenderáse que existe causa xustificativa de tal xornada en todo caso canto a xornada partida sexa unha opción do persoal traballador afectado, cando as necesidades do posto de traballo exixan a prestación de servizos a distintas horas ou cando concurran razóns técnicas, organizativas ou productivas que xustifiquen o horario.

2.- Aos efectos de facilitar que o persoal traballador contratado a tempo parcial vexa incrementada a súa xornada laboral, no caso de que a empresa necesite acudir a unha nova contratación para cubrir o mesmo posto de traballo que o persoal traballador empregado a tempo parcial, éste terá dereito preferente a ver ampliada a súa xornada de traballo. A estes efectos, as empresas que precisen realizar unha nova contratación no marco xa indicado, comunicarán ao persoal traballador contratado a tempo parcial a nova xornada e o horario de traballo que resultaría de exercitar o seu dereito preferente á ampliación da xornada, debendo o persoal traballador dar resposta á empresa en orden a se exercita ou non o seu dereito preferente no prazo de 48 horas dende a comunicación da empresa.

Nestes casos a empresa non terá que recoñecer, con relación á nova xornada ampliada e, polo tanto, aboar, a antigüidade que o persoal traballador tivera recoñecida polo resto da xornada.

Art. 28º.- Contrato fixos discontinuos.- Terán a consideración de persoal traballador indefinido fixo-discontinuo todo aquel que sexa contratado para levar a cabo traballos de natureza estacional ou vinculados a actividades produtivas de tempada, ou para o desenvolvemento de aqueles que non teñan dita natureza pero que, sendo de prestación intermitente, teñan períodos de execución certos, determinados ou indeterminados, poidendo concertarse para o desenvolvemento de traballos consistentes na prestación de servizos no marco da execución de contratos mercantiles ou administrativas que, sendo previsibles, formen parte da actividade ordinaria da empresa.

Nos contratos que teñan este carácter, a empresa virá obrigada sen necesidade de novo contrato a dar ocupación efectiva ao persoal traballador todos o anos durante o período que duren os traballos ou a tempada, sempre dentro dos marxes establecidos anteriormente; de non facelo así, se entenderá que o persoal traballador foi despedido, aplicándose a lexislación vixente en materia de despido.

O chamamento ao traballo será por riguroso orde de maior antigüidade e posto de traballo, e a saída por orde de menor antigüidade e posto de traballo. A comunicación deste chamamento farase no prazo de 7 días antes da ocupación efectiva do posto de traballo ou do inicio da tempada.

O chamamento fora da duración dos traballos ou da tempada será de asistencia voluntaria para o persoal traballador, non perdendo a condición de fixo discontinuo en caso de non asistencia. Nestes supostos o persoal traballador virá obrigado a dar resposta ao chamamento dentro das 48 horas seguintes ao mesmo, quedando a empresa libre, en caso de renuncia ou non resposta neste prazo, para a contratación doutro persoal traballador.

Por aplicación do disposto no artigo 16.5 do Estatuto dos Traballadores, por así xustificalo as peculiaridades da actividade, poderán concertarse contratos fixos discontinuos baixo a modalidade de tempo parcial.

VII.- COMISIONS ESPECÍFICAS

Art. 29º.- Formación Profesional.- As partes asinantes acordan constituir unha Comisión Paritaria provincial sectorial de Formación Profesional, integrada por 1 representante de cada unha das centrais sindicais firmantes do Convenio e un número de representantes da Asociación Provincial de Empresarios de Hostelería e Asociación de Empresarios de Salas de Festas e Discotecas de Lugo igual ao total das centrais sindicais .

Serán funcións desta Comisión:

- Requerir das Administracións autonómicas 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 ó Sector da Hostelería, co fin de colaborar tanto nos que esten en marcha, como os que se poidan programar en adiante.
- Facer plans formativos necesarios para conseguir a homologación das cualificacións profesionais do persoal traballador técnico, administrativo e manual, cos seus equivalentes na Comunidade Económica Europea, con vistas á entrada en vigor do Mercado Unico.
- Cantas outras funcións a Comisión se atribua orientadas ó desenrolo e mellora da Formación Profesional no Sector na Provincia de Lugo.

Art. 30º.- Comisión de Seguridade e Hixiene no Traballo. As partes signatarias acordan constituir unha Comisión Paritaria Provincial Sectorial de seguridade e Hixiene no Traballo, integrada por un representante de cada unha das Centrais Sindicais firmantes do Convenio e un número de representantes da Asociación de Empresarios de Hostelería de Lugo, igual ó total das Centrais Sindicais.

Ambas representacións comprometéense a manter reunións periódicas, previa convocatoria de calquera das partes con 15 días de antelación.

As funcións básicas da Comisión de Seguridade e Hixiene terán como obxetivos prioritarios:

1º.- Promove-la observancia das disposicións legais vixentes para a prevención dos riscos profesionais no ámbito do sector.

2º.- Prestar asesoramento aos empresarios e ao persoal traballador para evitar e/ou reducir os riscos que atenten á integridade física e á saúde do persoal traballador.

3º.- Dar a coñecer as normas e procedimentos que en materia de Seguridade e Hixiene dicten os Organismos especializados nesta materia.

4º.- Solicitar informes sobre os resultados estadísticos dos recoñecementos médicos que se realicen ao persoal traballador deste sector.

Cantas outras funcións a Comisión se atribua orientadas ó desenrolo e mellora da seguridade e hixiene no traballo, no sector, na provincia de Lugo.

VIII.- OUTRAS MATERIAS

Art. 31º.- Rroupa de Traballo.- As empresas facilitarán ó seu persoal dous uniformes ao ano, en aqueles supostos nos que a empresa establezca condicións determinadas en orden ao modelo ou cor das prendas a empregar durante a xornada de traballo, excluíndose polo tanto desta obrigación o emprego de pantalón negro e camisa branca.

O mencionado uniforme será de emprego obrigatorio por parte do persoal durante a xornada laboral, dentro dos locais da empresa ou fora de eles, no exclusivo caso de que a saída sexa en cumprimento das súas funcións laborais.

O persoal traballador deberá empregar e conservar con dilixencia os uniformes, que recibirá en calidade de depósito e que devolverán no caso de cesar na empresa.

Art. 32º.- Formación do persoal traballador en materia de hixiene e seguridade alimentaria.- As empresas faránse cargo da formación obrigatoria do persoal traballador ao seu cargo en materia de seguridade e hixiene alimentaria, garantindo que dita formación sexa axeitada ao posto de traballo e funcións do persoal traballador en cada momento.

Art. 33º.- Servicios extraordinarios.- Consideranse servicios extraordinarios de restauración aqueles que, polas especiais características da súa prestación, breve duración, carácter irregular e número de comensales ou clientes, tales como banquetes e cócteles de celebracións sociais, eventos, etc., non podan ser prestados polo persoal traballador ligado á empresa mediante contrato fixo ou de outra modalidade, facendo necesaria a contratación de persoal traballador axeo á empresa aos efectos de prestar tal servizo extraordinario.

As partes asinantes deixan constancia de que os servizos extraordinarios regulados no presente artigo non teñen por obxecto a satisfacción de situacións de acumulación de tarefas que poidan darse por temporada alta, períodos de maior actividade da empresa como consecuencia de período estival, festas patronais, etc. e similares.

Os servizos aos que se fai referencia no parágrafo anterior terán unha duración mínima de 3 horas e máxima de 6 horas, equivalendo polo tanto as 6 horas a xornada completa diaria, computándose como extraordinarias as que excedan deste último límite.

No caso de servizos extraordinarios inferiores a 3 horas, se aboarán os mesmos en base ao valor da hora extraordinaria establecida para os servizos extraordinarios.

A comida será facilitada pola empresa ao persoal traballador que preste os servizos regulados neste artigo no caso de servizos de almorzo e cea, polo xeral nos quince minutos anteriores á prestación do servizo, entendéndose que estes quince minutos para comidas forman parte da xornada do servizo extraordinario.

O uniforme do persoal traballador afectados polo presente artigo será aportado por éstos, e consistirá en chaquetilla negra, camisa branca, pantalón negro, calcetíns negros, zapatos negros e lazo negro, así como as ferramentas básicas de traballo tal é o caso do sacacorchos.

O salario ao día de servizo extraordinario, así como o importe da hora extra no servizo extraordinario recóllese nas táboas salariais anexas ao presente Convenio e é resultado de aplicar, para cada anualidade, os incrementos salariais pactados no artigo 8 do presente Convenio.

Art. 34º.- Subrogación empresarial.- Ca finalidade de favorecer o principio de estabilidade no emprego nos supostos de sucesións por concesións administrativas operará en todo caso a subrogación contemplada no V Acordo Laboral de ámeto estatal do sector de hostelería (BOE do 21 de maio de 2015).

Art. 35º.- Igualdade e non discriminación.- Dentro das empresas o persoal traballador non poderá ser discriminados por razóns étnicas, de ideoloxía, xénero, afiliación política ou sindical.

Respectarase o principio de igualdade de acceso a todos os postos de traballo da empresa, tanto para homes como para mulleres, sen discriminación algunha.

As empresas virán obrigadas a respectar a igualdade de trato ou de oportunidades no ámbito laboral e, con esta finalidade, deberán adoptar medidas dirixidas a evitar calquera tipo de discriminación laboral entre mulleres e homes, medidas que deberán negociar e, no seu caso, acordar cos representantes legais dos traballadores e traballadoras no xeito que se determine na lexislación vixente.

En todo caso, en materia de igualdade de trato e oportunidades e en materia de medidas e planes de igualdade, estarase ao regulado no V Acordo Laboral de ámbito estatal para o sector de hostelería publicado no BOE de 21 de maio de 2015.

Toda referencia que no presente Convenio se faga ao persoal traballador, a traballadores e traballadoras ou á plantilla das empresas se entenderá realizada aos traballadores e traballadoras das empresas sen distinción algunha.

Art. 36º.- 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 concurrencia de situacións ou circunstancias imprevistas que fixeran imposible a remisión da mensaxe profesional dentro da xornada de traballo e sempre que a mensaxe non poida esperar, por razóns organizativas de carácter urxente, á seguinte xornada de traballo.

Fora das excepcións indicadas no parágrafo anterior, non se poderá adoptar calquera medida disciplinaria ou despido que teña como base a non atención das comunicacións fora da xornada laboral.

Art. 37º.- Protocolo de actuación contra o acoso sexual, por razón de sexo e psicolóxico

Definición:

1. O acoso sexual é calquera comportamento, verbal ou físico, de natureza sexual, que teña o propósito ou produza o efecto de atentar contra a dignidade dunha persoa, en particular cando se crea unha contorna intimidatorio, degradante ou ofensivo.

2. Constitúe acoso por razón de sexo calquera comportamento realizado en función do sexo dunha persoa, co propósito ou o efecto de atentar contra a súa dignidade e de crear unha contorna intimidatorio,

degradante ou ofensivo. Considéranse en todo caso discriminatorios o acoso sexual e o acoso por razón de sexo.

3.- Acoso psicolóxico no traballo

Para os efectos do establecido no presente procedemento, considérase acoso psicolóxico ou moral aquela situación na que unha persoa ou grupo de persoas exercen violencia psicolóxica de forma sistemática durante un tempo prolongado sobre outra persoa no lugar de traballo, coa finalidade de destruír as redes de comunicación da vítima, menoscabar a súa reputación, minar a súa autoestima, perturbar o exercicio dos seus labores e degradar deliberadamente as súas condicións de traballo, producíndolle un dano progresivo e continuo á súa dignidade que persegue anular a súa capacidade, promoción profesional ou a súa permanencia no posto de traballo, afectando negativamente a contorna laboral.

Pode dirixirse fronte a un traballador/para subordinado (acoso descendente), contra un compañeiro de traballo (acoso horizontal) ou mesmo contra un superior xerárquico (acoso ascendente).

Os elementos configuradores das condutas de acoso pódense resumir en:

- Intención de danar
- Persistencia no tempo
- Vulneración de dereitos fundamentais da vítima

Medidas preventivas

Establécense como medidas preventivas de acoso no ámbito de aplicación deste convenio, as seguintes:

1.- Sensibilizar ao persoal tanto na definición e formas de manifestación dos diferentes tipos de acoso, como nos procedementos de actuación determinados neste protocolo.

2.- Divulgar os principios enunciados e obxectivos contemplados en materia de acoso, empregándose de ser necesarias, as medidas disciplinarias previstas na lexislación laboral de aplicación e o principio de corresponsabilidade na vixilancia dos comportamentos laborais, con especial encomenda a mandos e directivos.

3.- Difundir o presente Protocolo, para coñecemento de todo o persoal e a súa representación legal, con obxecto de previr, desalentar e evitar comportamentos de acoso, divulgando o máis amplamente posible dentro da empresa o seu contido, polas canles habituais de comunicación interna (taboleiro de anuncios, Internet, intranet, etc.)

Procedemento de actuación

Protexerase en todo momento, a intimidade, confidencialidade e dignidade das persoas afectadas, procurando a protección suficiente da vítima, tendo en conta as posibles consecuencias, tanto físicas como psicolóxicas, que se deriven desta situación.

No caso de terceiras persoas afectadas polo proceso, na súa condición de denunciante e/ou testemuñas, garantirase en todo momento que non sufran ningún tipo de represalias.

Nas empresas afectadas por este convenio, designarase á persoa ou persoas responsables do tratamento dos casos de acoso, dando traslado ao persoal para o seu coñecemento, en todo caso entenderase que a persoa encargada é aquela que ostente a responsabilidade na empresa en materia de persoal.

A iniciación dos procedementos aquí descritos, terá lugar a partir da comunicación dos feitos, de forma verbal ou escrita, por parte da persoa vítima ou terceiras persoas coa achega de indicios suficientes.

En caso de denuncia presentada por terceiras persoas, a presunta vítima deberá ser coñecedora da denuncia e confirmar a existencia do acoso, decidindo esta, en última instancia, se quere que a mesma se interpoña, en base ao principio de respecto e protección ás persoas, recoñecido no presente Protocolo.

Procedemento informal:

De forma verbal a persoa que se considere vítima de acoso comunicarao a quen ela considere oportuno:

- Á persoa designada como responsable do tratamento destes casos na empresa (Responsable de Recursos Humanos).
- Á dirección da empresa
- Aos/ as representantes sindicais.

En atención a que o que se pretende é que a conduta indeseada cesamento, procederase, co fin de que, con moita brevidade, pola Dirección da empresa, procédase a advertir á persoa que foi acusado/a de cometer acoso, que dita conduta está prohibida na empresa, que é ofensiva ou incómoda e que interfere no traballo, requiríndolle para que, de ser certo, proceda a poñer inmediatamente fin a mesma.

Se a vítima non queda satisfeita coa resolución adoptada, poderá solicitar a apertura do procedemento formal. En todo caso, deste procedemento informal remitirase informe á dirección da empresa.

Procedemento formal:

Como mecanismo de intervención e denuncia, a comunicación deberá formalizarse por escrito, por parte da persoa vítima ou terceira persoa coñecedora dos feitos. Canalizarase a través da persoa designada como responsable do tratamento destes casos na empresa, da dirección da empresa e/ou dos/ as representantes sindicais.

Na denuncia, quedará documentada a identificación da persoa vítima, da persoa acosadora e se a denuncia interpona unha terceira persoa, esta deberá tamén identificarse. Así mesmo, deberá constar unha descrición detallada da conduta de acoso imputada e a firma da persoa denunciante en proba de conformidade.

Recibida a denuncia, procederase a aperturar expediente informativo, no cal o Instrutor será o responsable do tratamento destes casos, e o secretario un representante legal dos traballadores, para o caso que o houber, na súa falta un traballador designado polo Responsable. Para realizar as oportunas investigacións e resolver será como máximo de 25 días hábiles, a partir do inicio da instrución.

A vítima de acoso en prevención dunha deterioración da situación ou dun posible risco para a súa saúde e a súa seguridade, poderá solicitar que se adopten as medidas necesarias para evitar, durante a tramitación do expediente, que vítima e acosador, compartan espazo, nin tempo laboral, se estas medidas fosen posibles.

En calquera caso, as medidas non poderán supoñer un empeoramento das condicións laborais da vítima.

Este protocolo de actuación non impide que a vítima poida iniciar accións legais, se así o considera, e/ou interponer denuncia ante a Inspección de Traballo.

Réxime disciplinario

A constatación da existencia de acoso, en calquera das modalidades descritas no presente protocolo, será considerado como infracción moi grave en materia de relacións laborais, e sancionarse, atendendo ás circunstancias, de acordo coa normativa laboral vixente.

Réxime de incompatibilidades

No caso de que calquera das persoas implicadas nun procedemento concreto (denunciante/ denunciado/a) tivese unha relación de parentesco, por afinidade ou por consanguinidade, ou unha relación de amizade ou inimidade manifesta coa persoa encargada de tramitar e/ou resolver, e para os supostos nos que esta estivese adscrita ao mesmo organismo e/ou departamento que o da persoa denunciante ou denunciada, quedará automaticamente invalidada para formar parte do procedemento de resolución.

Protección de datos

Toda a información relativa aos procedementos desenvolvidos ao amparo do presente Protocolo ten expresa consideración de reservada e secreta, tendo unicamente acceso a ela as partes implicadas, a dirección da empresa e/ou a representación sindical, sen prexuízo dos casos determinados polo réxime de incompatibilidades, que quedarán excluídos da mesma.

IX.- COMISIÓN PARITARIA E AGA

Art. 38º.- Comisión Mixta Paritaria.- As partes asinantes acordan crear unha Comisión Mixta Paritaria do Convenio como órgano de interpretación, conciliación, arbitraje e vixilancia do seu cumprimento, Comisión que estará composta, por unha banda, por 2 representantes da central sindical UGT e 2 representantes da central sindical CCOO e, por outra banda, co mesmo número de representantes da parte empresarial.

Serán funcións específicas desta Comisión as seguintes:

- a) Interpretación auténtica do Convenio Colectivo.
- b) Arbitraje dos problemas ou cuestións que lle sometan ambas partes de común acordo en asuntos derivados do Convenio.
- c) Conciliación facultativa nos problemas colectivos, con independencia das atribucións que, por normal legal, podan corresponder ós organismos competentes.
- d) Vixiar o cumprimento do pactado e estudar a evolución das relacións entre as partes, para o cal estas poñerán no seu coñecemento cantas dúbidas, discrepancias e conflitos se produciran como consecuencia da aplicación do Convenio.
- e) Entender cantas outras cuestións tendan á maior efectividade práctica do Convenio.
- f) Realiza-las funcións otorgadas no presente Convenio relativas á cláusula de inaplicación salarial.

Os acordos ou resolucións adoptados por unanimidade pola Comisión Paritaria do Convenio terán carácter vinculante, se ben en ningún caso tales acordos ou resolucións poderán obstruír o libre exercicio respecto das accións e competencias administrativas e xudiciais.

A Comisión Paritaria se reunirá en todo caso a petición de calquera das súas partes integrantes, e sempre que lles sexa remitida solicitude ao respecto por calquera interesado. As consultas ou peticións dirixidas á Comisión Mixta Paritaria se canalizarán a través de calquera das organizacións integrantes da mesma, 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 os membros 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 prantexada 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.

Art. 39º.- AGA.- As partes firmantes deste Convenio consideran o Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais de Solución de Conflictos de Traballo (AGA) como o canal idóneo para a solución dos conflitos colectivos laborais.

DISPOSICIÓN ADICIONAIS E FINAIS

Disposición Adicional Primeira.- Os atrasos por diferencias de salarios no ano 2022 consecuencia da tardía publicación do presente Convenio haberán de aboarse no prazo de catro meses a contar dende a publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo.

Non obstante o anterior, naqueles casos nos que teña lugar a extinción do contrato de traballo por calquera causa unha vez publicado o Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo, o persoal traballador terá dereito a percibir os atrasos correspondentes, se non os percibira xa, xunto coa liquidación de salarios.

Disposición Adicional Segunda.- O dereito á manutención previsto nas táboas salariais enténdese sempre que o persoal traballador preste servizos no horario de comidas.

Con independencia e sen perxuízo do anterior, as empresas lle facilitarán ao persoal traballador o consumo de auga durante a xornada laboral.

Disposición Adicional Terceira.- Habida conta da recente entrada en vigor da reforma do Estatuto dos Traballadores en materia de contratación, as partes asinantes se limitan na sinatura do presente Convenio a adecuar as redaccións xa existentes no Convenio con anterioridade á nova regulación, sen entrar a desenvolver

outras materias que dita reforma remite á negociación colectiva debido ao recente da súa entrada en vigor e ao fin de non retrasar a actualización do Convenio; ao fin de ter ocasión de coñecer a normativa de desenvolvemento pendente de publicación; e ao fin de coñecer, no seu caso, as previsións que poidan adoptarse na negociación do Acordo Laboral de ámeto estatal para o sector de hostelería. Neste senso, as regulacións previstas neste Convenio en materia de contratación terán o carácter de provisionais, comprometéndose as partes asinantes, unha vez adaptado o regulamento da contratación no Acordo estatal á reforma do Estatuto dos Traballadores, a asinar as modificacións parciais do presente Convenio que resulten necesarias ao fin de asumir os acordos alcanzados ao respecto no Acordo estatal.

Disposición Final Primeira.- Entenderase por soldos anuais o resultado de multiplicar os salarios mensuais por 12 engadindo o importe das dúas pagas extraordinarias e o importe da gratificación de Santa Marta. No caso de persoal que preste servizos en casinos e sociedades recreativas teráse en conta, a maiores, a paga extraordinaria específica de casinos e sociedades recreativas.

Disposición Final Segunda.- Entendendo as partes asinantes que os retrasos na negociación do Convenio perxudican tanto ás empresas como ao persoal traballador, asúmese o compromiso de iniciar a negociación da próxima edición do Convenio no prazo máximo de seis meses a contar dende o remate da vixencia do presente Convenio

TÁBOAS SALARIAIS 2021 CONVENIO COLECTIVO DE HOSTELERÍA DA PROVINCIA DE LUGO

Vixencia dende o 01/01/2022

ESTABLECEMENTOS DA SECCION PRIMEIRA

Hotéis en sus distintas especialidades [hotéis apartamentos; hotéis balnearios; hotéis deportivos; hotéis gastronómicos; etc.]

Hotéis en sus distintas especialidades	5 Estrelas		4 Estrelas		3 Estrelas		1 y 2 Estrelas	
	S. Base	P. Conv.	S. Base	P. Conv.	S. Base	P. Conv.	S. Base	P. Conv.
Persoal de recepción/conserjería								
Xefe/a Recepción	1.273,17	81,13	1.224,24	81,13	1.199,80	81,13		
2º Xefe/a Recepción	1.101,98	81,13	1.077,50	81,13	1.028,60	81,13		
Recepcionista	1.101,98	54,08	1.053,04	54,08	1.028,60	54,08	955,22	54,08
Conserxe	1.077,50	27,04	1.053,04	27,04	1.004,14	27,04	955,22	27,04
Vixiante-conserxe noite	1.053,04	27,04	1.004,14	27,04	955,22	27,04	979,66	27,04
Axudante	979,66	27,04	979,66	27,04	936,34	27,04	936,34	27,04
Auxiliar	936,34	27,04	936,34	27,04	936,34	27,04	936,34	27,04
Persoal de administración/xestión								
Xefe/a Administración	1.273,17	81,13	1.224,24	81,13	1.199,80	81,13		
Contable	1.224,24	81,13	1.199,80	81,13	1.150,89	81,13	1.077,50	81,13
Oficial administrativo	1.053,04	27,04	1.004,14	27,04	979,66	27,04	936,34	27,04
Auxiliar administrativo/Telefonista	1.053,04	27,04	1.004,14	27,04	979,66	27,04	936,34	27,04
Persoal de cocina								
Xefe/a Cociña	1.346,56	81,13	1.297,64	81,13	1.224,24	81,13	1.126,44	81,13
2º Xefe/a Cociña	1.150,89	81,13	1.101,98	81,13	1.101,98	81,13	1.004,14	81,13
Encargado/a Economato	1.077,50	54,08	1.028,60	54,08	979,66	54,08	955,22	54,08
Cociñeiro-a/reposteiro-a	1.077,50	54,08	1.028,60	54,08	1.053,04	54,08	955,22	54,08
Axudante	1.053,04	27,04	1.004,14	27,04	955,22	27,04	936,34	27,04
Auxiliar/fregador/a	936,34	27,04	936,34	27,04	936,34	27,04	936,34	27,04
Persoal de comedor								
Xefe/a Comedor	1.346,56	81,13	1.297,64	81,13	1.224,24	81,13	1.150,89	81,13
2º Xefe/a Comedor	1.175,34	81,13	1.150,89	81,13	1.126,44	81,13	1.053,04	81,13
Camareiro/a	1.077,50	54,08	1.053,04	54,08	1.028,60	54,08	1.004,14	54,08
Axudante	1.004,14	27,04	979,66	27,04	936,34	27,04	936,34	27,04
Persoal de pisos e limpeza								
Encargado/a Xeral	1.077,50	81,13	1.053,04	81,13	1.053,04	81,13	955,22	81,13
Encargado/a Sección	1.004,14	27,04	955,22	27,04	955,22	27,04	930,77	27,04
Camareiro/a pisos	955,22	27,04	936,34	27,04	936,34	27,04	936,34	27,04
Auxiliar pisos/limpiador-a	936,34	27,04	936,34	27,04	936,34	27,04	936,34	27,04
Persoal de mantemento/servicios auxiliares								
Encargado/a Sección	1.077,50	81,13	1.028,60	81,13	1.004,14	81,13	955,22	81,13
Especialista	1.077,50	27,04	1.004,14	27,04	979,66	27,04	955,22	27,04
Auxiliar	979,66	27,04	955,22	27,04	936,34	27,04	936,34	27,04
Chófer	1.028,60	54,08	1.004,14	54,08	979,66	54,08	955,22	54,08
Persoal de balnearios								
Director/a	1.224,24	81,13						
Coordinador/a	1.028,60	81,13	(1) Técnico masajista/Técnico esteticista/Técnico actividades físicas					
Fisioterapeuta	1.028,60	81,13	(2) Auxiliar clínica/Auxiliar masajista/Auxiliar esteticista/Auxiliar baños/Auxiliar actividades físicas					
Técnico balneario (1)	979,66	54,08						
Auxiliar balneario (2)	936,34	27,04						

A manutención do persoal de cociña e comedor será por conta da empresa nos termos previstos na Disposición Adicional Segunda no caso de establecementos que sirvan comidas.

ESTABLECEMENTOS DA SECCION SEGUNDA

Pensións, moteis, turismo rural, albergues turísticos e campamentos de turismo

Pensións, moteis, turismo rural, albergues turísticos e campamentos de turismo	3 Estrelas		1 y 2 estrelas	
	S. Base	P. Vest.	S. Base	P. Vest.
Persoal de recepción/conserjería				
Recepcionista	1.004,14	54,08	979,66	54,08
Conserxe-vixiante noite	955,22	27,04	936,34	27,04
Axudante	936,34	27,04	936,34	27,04
Persoal de administración/xestión				
Oficial administrativo	979,66	27,04	936,34	27,04
Auxiliar administrativo/Telefonista	936,34	27,04	936,34	27,04
Persoal de cociña				
Xefe/a Cociña	1.150,89	81,13	979,66	81,13
Cociñeiro-a/reposteiro-a	955,22	54,08	936,34	54,08

Axudante	936,34	27,04	936,34	27,04
Persoal de comedor				
Xefe/a Comedor	1.199,80	81,13	1.004,14	81,13
Camareiro/a	1.053,04	54,08	979,66	54,08
Axudante	936,34	27,04	936,34	27,04
Persoal de pisos e limpeza				
Encargado/a	979,66	27,04	936,34	27,04
Encargado/a Sección	955,22	27,04	936,34	27,04
Camareiro/a Pisos	936,34	27,04	936,34	27,04
Auxliar Pisos/Limpiador-a	936,34	27,04	936,34	27,04
Persoal de mantemento/servicios auxiliares				
Persoal Mantemento	1.004,14	27,04	979,66	27,04
Chófer	979,66	54,08	955,22	54,08

A manutención do persoal de cociña e comedor será por conta da empresa nos termos previstos na Disposición Adicional Segunda no caso de establecementos que sirvan comidas.

ESTABLECEMENTOS DA SECCION TERCEIRA
Restaurants, empresas de colectividades e de catering

Restaurantes, empresas de colectividades e de catering	5 e 4 Garfos		3 Garfos		1 e 2 Garfos	
	S. Base	P. Vest.	S. Base	P. Vest.	S. Base	P. Vest.
Persoal de Administración/Xestión						
Contable	1.175,34	81,13	1.028,60	81,13	936,34	81,13
Auxiliar administrativo-a/Telefonista	1.028,60	27,04	936,34	27,04	936,34	27,04
Persoal de Cociña						
Xefe/a Cociña	1.322,09	81,13	1.248,71	81,13	1.101,98	81,13
2º Xefe/a Cociña	1.175,34	81,13	1.077,50	81,13	1.028,60	81,13
Cociñeiro-a/Reposteiro-a	1.077,50	54,08	1.004,14	54,08	979,66	54,08
Encargado/a Economato	1.028,60	27,04	955,22	27,04	936,34	27,04
Axudante	1.004,14	27,04	955,22	27,04	936,34	27,04
Auxiliar	979,66	27,04	955,22	27,04	936,34	27,04
Persoal de Comedor						
Xefe/a Comedor	1.322,09	81,13	1.273,17	81,13	1.150,89	81,13
2º Xefe/a Comedor	1.175,34	81,13	1.126,44	81,13	1.053,04	81,13
Camareiro/a	1.077,50	54,08	1.028,60	54,08	1.004,14	54,08
Axudante	1.077,50	27,04	1.004,14	27,04	979,66	27,04
Persoal de Limpeza						
Limpiador/a	936,34	27,04	936,34	27,04	936,34	27,04

A manutención do persoal de cociña e comedor será por conta da empresa nos termos previstos na Disposición Adicional Segunda.

ESTABLECEMENTOS DA SECCION CUARTA
Cafeterías, cafés, cafés-bares e tabernas

Cafeterías, cafés, cafés-bares e tabernas	3 e 2 cuncas/1ª e 2ª		1 cunca/3ª/Tabernas	
	S. Base	P. Vest.	S. Base	P. Vest.
Persoal de Administración/Xestión				
Encargado/a	1.077,50	81,13	1.028,60	81,13
Contable	979,66	81,13	936,34	81,13
Auxiliar/Telefonista	936,34	27,04	936,34	27,04
Persoal de Cociña				
Xefe/a Cociña	1.053,04	81,13	979,66	81,13
Cociñeiro-a/Reposteiro-a	979,66	54,08	955,22	54,08
Bodeguero/a	979,66	27,04	936,34	27,04
Axudante	955,22	27,04	936,34	27,04
Persoal de Comedor				
Xefe/a Comedor	1.053,04	81,13	979,66	81,13
Dependente/Camareiro-a	1.004,14	54,08	955,22	54,08
Axudante	955,22	27,04	936,34	27,04
Persoal de Limpeza				
Limpiador/a	936,34	27,04	936,34	27,04

A manutención do persoal de cociña e comedor será por conta da empresa nos termos previstos na Disposición Adicional Segunda.

ESTABLECEMENTOS DA SECCION QUINTA

Discotecas, salas de festa ou de baile

Discotecas, salas de festa ou de baile	Luxo e 1ª		2ª e 3ª	
	S. Base	P. Vest.	S. Base	P. Vest.
Persoal de Administración/Xestión				
Encargado/a	1.273,17	81,13	1.199,80	81,13
Contable	1.175,34	81,13	955,22	81,13
Auxiliar/Telefonista	936,34	27,04	936,34	27,04
Persoal de Mostrador				
Xefe/a Mostrador	1.248,71	81,13	1.175,34	81,13
Camareiro/a	1.175,34	54,08	1.077,50	54,08
Bodegueiro/a	1.126,44	27,04	955,22	27,04
Axudante	955,22	27,04	936,34	27,04
Persoal de Servizos Auxiliares				
Relacións Públicas	1.175,34	27,04	1.126,44	27,04
Disc-Jockey	1.175,34	27,04	1.126,44	27,04
Caixeiro-a/Guardaropa	979,66	27,04	936,34	27,04
Porteiro/a	979,66	27,04	936,34	27,04
Persoal de Limpeza				
Limpador/a	936,34	27,04	936,34	27,04

ESTABLECEMENTOS DA SECCION SEXTA

Casinos e Sociedades recreativas

Casinos e Sociedades recreativas	Luxo e 1ª		2ª e 3ª	
	S. Base	P. Vest.	S. Base	P. Vest.
Persoal de Administración/Xestión				
Xefe/a 1ª	1.371,02	81,13	1.224,24	81,13
Xefe/a 2ª	1.248,71	81,13	1.101,98	81,13
Oficial 1ª Advo	1.248,71	54,08	1.101,98	54,08
Oficial 2ª Advo	1.150,89	54,08	1.101,98	54,08
Auxiliar Advo	1.126,44	27,04	1.004,14	27,04
Persoal de Conserxería				
Conserxe	1.248,71	54,08	1.248,71	54,08
Axudante conserxe	1.150,89	54,08	1.053,04	54,08
Mozo/a	1.028,60	27,04	1.004,14	27,04
Persoal de Salón/Comedor				
Encargado/a Salón	1.150,89	54,08	1.053,04	54,08
Ordeanza Salón	1.126,44	54,08	1.004,14	54,08
Camareiro/a	1.150,89	54,08	1.053,04	54,08
Axudante	1.028,60	27,04	1.004,14	27,04
Persoal de Servizos Auxiliares				
Porteiro/a	1.126,44	54,08	1.004,14	54,08
Vixiante Noite	1.150,89	27,04	1.028,60	27,04
Xardiner/a	1.150,89	27,04	1.028,60	27,04
Persoal de Limpeza				
Limpador/a	1.028,60	27,04	1.004,14	27,04

Salario Servizos Extraordinarios.- Art. 33 do Convenio

Salario/día Servicio Extraordinario	50,78
Hora extra no Servicio Extraordinario	11,85

TÁBOAS SALARIAIS 2022 CONVENIO COLECTIVO DE HOSTELERÍA DA PROVINCIA DE LUGO

Vixenc. 01/01/2022-31/12/2022

ESTABLECEMENTOS DA SECCION PRIMEIRA

Hotéis en sus distintas especialidades [hotéis apartamentos; hotéis balnearios; hotéis deportivos; hotéis gastronómicos; etc.]

Hotéis en sus distintas especialidades	5 Estrelas		4 Estrelas		3 Estrelas		1 y 2 Estrelas	
	S. Base	P. Conv.	S. Base	P. Conv.	S. Base	P. Conv.	S. Base	P. Conv.
Persoal de recepción/conserjería								
Xefe/a Recepción	1.317,73	83,97	1.267,09	83,97	1.241,79	83,97		
2º xefe/a Recepción	1.140,55	83,97	1.115,21	83,97	1.064,60	83,97		
Recepcionista	1.140,55	55,97	1.089,90	55,97	1.064,60	55,97	988,65	55,97
Conserje	1.115,21	27,99	1.089,90	27,99	1.039,28	27,99	988,65	27,99
Vixiante-conserje noite	1.089,90	27,99	1.039,28	27,99	988,65	27,99	1.013,95	27,99
Axudante	1.013,95	27,99	1.013,95	27,99	969,11	27,99	969,11	27,99
Auxiliar	969,11	27,99	969,11	27,99	969,11	27,99	969,11	27,99
Persoal de administración/xestión								

Xefe/a Administración	1.317,73	83,97	1.267,09	83,97	1.241,79	83,97		
Contable	1.267,09	83,97	1.241,79	83,97	1.191,17	83,97	1.115,21	83,97
Oficial administrativo	1.089,90	27,99	1.039,28	27,99	1.013,95	27,99	969,11	27,99
Auxiliar administrativo/Telefonista	1.089,90	27,99	1.039,28	27,99	1.013,95	27,99	969,11	27,99
Pesoal de cociña								
Xefe/a Cociña	1.393,69	83,97	1.343,06	83,97	1.267,09	83,97	1.165,87	83,97
2º Xefe/a Cociña	1.191,17	83,97	1.140,55	83,97	1.140,55	83,97	1.039,28	83,97
Encargado/a Economato	1.115,21	55,97	1.064,60	55,97	1.013,95	55,97	988,65	55,97
Cociñeiro-a/reposteiro-a	1.115,21	55,97	1.064,60	55,97	1.089,90	55,97	988,65	55,97
Axudante	1.089,90	27,99	1.039,28	27,99	988,65	27,99	969,11	27,99
Auxiliar/fregador-a	969,11	27,99	969,11	27,99	969,11	27,99	969,11	27,99
Pesoal de comedor								
Xefe/a Comedor	1.393,69	83,97	1.343,06	83,97	1.267,09	83,97	1.191,17	83,97
2º Xefe/a Comedor	1.216,48	83,97	1.191,17	83,97	1.165,87	83,97	1.089,90	83,97
Camareiro/a	1.115,21	55,97	1.089,90	55,97	1.064,60	55,97	1.039,28	55,97
Axudante	1.039,28	27,99	1.013,95	27,99	969,11	27,99	969,11	27,99
Pesoal de pisos e limpeza								
Encargado/a Xeral	1.115,21	83,97	1.089,90	83,97	1.089,90	83,97	988,65	83,97
Encargado/a Sección	1.039,28	27,99	988,65	27,99	988,65	27,99	963,35	27,99
Camareiro/a pisos	988,65	27,99	969,11	27,99	969,11	27,99	969,11	27,99
Auxiliar pisos/limpiador-a	969,11	27,99	969,11	27,99	969,11	27,99	969,11	27,99
Pesoal de mantemento/servicios auxiliares								
Encargado/a Sección	1.115,21	83,97	1.064,60	83,97	1.039,28	83,97	988,65	83,97
Especialista	1.115,21	27,99	1.039,28	27,99	1.013,95	27,99	988,65	27,99
Auxiliar	1.013,95	27,99	988,65	27,99	969,11	27,99	969,11	27,99
Chófer	1.064,60	55,97	1.039,28	55,97	1.013,95	55,97	988,65	55,97
Pesoal de balnearios								
Director/a	1.267,09	83,97						
Coordinador/a	1.064,60	83,97						
Fisioterapeuta	1.064,60	83,97						
Técnico balneario (1)	1.013,95	55,97						
Auxiliar balneario (2)	969,11	27,99						

(1) Técnico masaxista/Técnico esteticista/Técnico actividades físicas
(2) Auxiliar clínica/Auxiliar masaxista/Auxiliar esteticista/Auxiliar baños/
Auxiliar actividades físicas

A manutención do persoal de cociña e comedor será por conta da empresa nos termos previstos na Disposición Adicional Segunda no caso de establecementos que sirvan comidas.

ESTABLECEMENTOS DA SECCION SEGUNDA
Pensións, moteis, turismo rural, albergues turísticos e campamentos de turismo

Pensións, moteis, turismo rural, albergues turísticos e campamentos de turismo	3 Estrelas		1 y 2 estrelas	
	S. Base	P. Vest.	S. Base	P. Vest.
Pesoal de recepción/conserjería				
Recepcionista	1.039,28	55,97	1.013,95	55,97
Conserxe-vixiante noite	988,65	27,99	969,11	27,99
Axudante	969,11	27,99	969,11	27,99
Pesoal de administración/xestión				
Oficial administrativo	1.013,95	27,99	969,11	27,99
Auxiliar administrativo/Telefonista	969,11	27,99	969,11	27,99
Pesoal de cociña				
Xefe/a Cociña	1.191,17	83,97	1.013,95	83,97
Cociñeiro-a/reposteiro-a	988,65	55,97	969,11	55,97
Axudante	969,11	27,99	969,11	27,99
Pesoal de comedor				
Xefe/a Comedor	1.241,79	83,97	1.039,28	83,97
Camareiro/a	1.089,90	55,97	1.013,95	55,97
Axudante	969,11	27,99	969,11	27,99
Pesoal de pisos e limpeza				
Encargado/a	1.013,95	27,99	969,11	27,99
Encargado/a Sección	988,65	27,99	969,11	27,99
Camareiro/a Pisos	969,11	27,99	969,11	27,99
Auxiliar Pisos/Limpiador-a	969,11	27,99	969,11	27,99
Pesoal de mantemento/servicios auxiliares				
Pesoal Mantemento	1.039,28	27,99	1.013,95	27,99
Chófer	1.013,95	55,97	988,65	55,97

A manutención do persoal de cociña e comedor será por conta da empresa nos termos previstos na Disposición Adicional Segunda

no caso de establecementos que sirvan comidas.

ESTABLECEMENTOS DA SECCION TERCEIRA

Restaurantes, empresas de colectividades e de catering

Restaurantes, empresas de colectividades e de catering	5 e 4 Garfos		3 Garfos		1 e 2 Garfos	
	S. Base	P. Vest.	S. Base	P. Vest.	S. Base	P. Vest.
Persoal de Administración/Xestión						
Contable	1.216,48	83,97	1.064,60	83,97	969,11	83,97
Auxiliar administrativo/Telefonista	1.064,60	27,99	969,11	27,99	969,11	27,99
Persoal de Cociña						
Xefe/a Cociña	1.368,36	83,97	1.292,41	83,97	1.140,55	83,97
2º Xefe/a Cociña	1.216,48	83,97	1.115,21	83,97	1.064,60	83,97
Cociñeiro-a/Reposteiro-a	1.115,21	55,97	1.039,28	55,97	1.013,95	55,97
Encargado/a Economato	1.064,60	27,99	988,65	27,99	969,11	27,99
Axudante	1.039,28	27,99	988,65	27,99	969,11	27,99
Auxiliar	1.013,95	27,99	988,65	27,99	969,11	27,99
Persoal de Comedor						
Xefe/a Comedor	1.368,36	83,97	1.317,73	83,97	1.191,17	83,97
2º Xefe/a Comedor	1.216,48	83,97	1.165,87	83,97	1.089,90	83,97
Camareiro/a	1.115,21	55,97	1.064,60	55,97	1.039,28	55,97
Axudante	1.115,21	27,99	1.039,28	27,99	1.013,95	27,99
Persoal de Limpeza						
Limpiador/a	969,11	27,99	969,11	27,99	969,11	27,99

A manutención do persoal de cociña e comedor será por conta da empresa nos termos previstos na Disposición Adicional Segunda.

ESTABLECEMENTOS DA SECCION CUARTA

Cafeterías, cafés, cafés-bares e tabernas

Cafeterías, cafés, cafés-bares e tabernas	3 e 2 cuncas/1ª e 2ª		1 cunca/3ª/Tabernas	
	S. Base	P. Vest.	S. Base	P. Vest.
Persoal de Administración/Xestión				
Encargado/a	1.115,21	83,97	1.064,60	83,97
Contable	1.013,95	83,97	969,11	83,97
Auxiliar/Telefonista	969,11	27,99	969,11	27,99
Persoal de Cociña				
Xefe/a Cociña	1.089,90	83,97	1.013,95	83,97
Cociñeiro-a/Reposteiro-a	1.013,95	55,97	988,65	55,97
Bodeguero/a	1.013,95	27,99	969,11	27,99
Axudante	988,65	27,99	969,11	27,99
Persoal de Comedor				
Xefe/a Comedor	1.089,90	83,97	1.013,95	83,97
Dependente/Camareiro-a	1.039,28	55,97	988,65	55,97
Axudante	988,65	27,99	969,11	27,99
Persoal de Limpeza				
Limpiador/a	969,11	27,99	969,11	27,99

A manutención do persoal de cociña e comedor será por conta da empresa nos termos previstos na Disposición Adicional Segunda.

ESTABLECEMENTOS DA SECCION QUINTA

Discotecas, salas de festa ou de baile

Discotecas, salas de festa ou de baile	Luxo e 1ª		2ª e 3ª	
	S. Base	P. Vest.	S. Base	P. Vest.
Persoal de Administración/Xestión				
Encargado/a	1.317,73	83,97	1.241,79	83,97
Contable	1.216,48	83,97	988,65	83,97
Auxiliar/Telefonista	969,11	27,99	969,11	27,99
Persoal de Mostrador				
Xefe/a Mostrador	1.292,41	83,97	1.216,48	83,97
Camareiro/a	1.216,48	55,97	1.115,21	55,97
Bodeguero/a	1.165,87	27,99	988,65	27,99
Axudante	988,65	27,99	969,11	27,99
Persoal de Servizos Auxiliares				
Relacións Públicas	1.216,48	27,99	1.165,87	27,99
Disc-Jockey	1.216,48	27,99	1.165,87	27,99
Caixeiro-a/Guardaropa	1.013,95	27,99	969,11	27,99
Porteiro/a	1.013,95	27,99	969,11	27,99

Persoal de Limpeza

Limpiador/a	969,11	27,99	969,11	27,99
-------------	--------	-------	--------	-------

ESTABLECEMENTOS DA SECCION SEXTA
Casinos e Sociedades recreativas

Casinos e Sociedades recreativas	Luxe e 1ª		2ª e 3ª	
	S. Base	P. Vest.	S. Base	P. Vest.

Persoal de Administración/Xestión

Xefe/a 1ª	1.419,01	83,97	1.267,09	83,97
Xefe/a 2ª	1.292,41	83,97	1.140,55	83,97
Oficial 1ª Advo	1.292,41	55,97	1.140,55	55,97
Oficial 2ª Advo	1.191,17	55,97	1.140,55	55,97
Auxiliar Advo	1.165,87	27,99	1.039,28	27,99

Persoal de Conserxería

Conserxe	1.292,41	55,97	1.292,41	55,97
Axudante conserxe	1.191,17	55,97	1.089,90	55,97
Mozo/a	1.064,60	27,99	1.039,28	27,99

Persoal de Salón/Comedor

Encargado/a Salón	1.191,17	55,97	1.089,90	55,97
Ordeanza Salón	1.165,87	55,97	1.039,28	55,97
Camareiro/a	1.191,17	55,97	1.089,90	55,97
Axudante	1.064,60	27,99	1.039,28	27,99

Persoal de Servizos Auxiliares

Porteiro/a	1.165,87	55,97	1.039,28	55,97
Vixiante Noite	1.191,17	27,99	1.064,60	27,99
Xardinero/a	1.191,17	27,99	1.064,60	27,99

Persoal de Limpeza

Limpiador/a	1.064,60	27,99	1.039,28	27,99
-------------	----------	-------	----------	-------

Salario Servizos Extraordinarios.- Art. 33 do Convenio

Salario/día Servicio Extraordinario	52,56
Hora extra no Servicio Extraordinario	12,26

Lugo, 1 de agosto de 2022.- A Xefa Territorial, Pilar Fernández López.

R. 2338

CONCELLOS

ALFOZ

Anuncio

CORRECCIÓN DE ERROS

Advertido un erro no Boletín Oficial da Provincia do día 22 de xuño de 2022, polo que se aproban os padróns de taxa polo abastecemento de auga, no que se inclúe o canon de auga, taxa de vertedura e o padrón da taxa por recollida de lixocorrespondenteaoterceiro trimestre de 2021:

Onde di:

“ Por uns importes que ascenden á cantidade de cinco mil trinta e cinco euros con vintenove céntimos (5.035,29 €) mais cincocentos dous euros con setenta e dous céntimos de IVE (502,72 €) pola taxa de abastecemento de auga, dezaseis mil dosucentos noventa e nove euros (16.299 €) pola taxa de recollida de lixo, dous mil douscentos cincuenta e seis euros con tres céntimos (2.256,03 €) polo canon fixo da auga, catro mil seiscentos once euros con oitenta e nove céntimos (4.611,89 €) polo canon variable da auga, mil douscentos trinta e dous euros con corenta e seis céntimos (1.232,46 €) pola taxa fixa de vertedura, mil novecentos corenta e dous euros con tres céntimos (1.942,03 €) pola taxa variable de vertedura”

Debe dicir:

“Por uns importes que ascenden á cantidade de catro mil setecentos corenta e oito euros con trece céntimos (4.748,13 €) mais catrocenos setenta e catro euros de IVE (474 €) pola taxa de abastecemento de auga, dezaseis mil douscentos oitenta e un euros(16.281 €) pola taxa de recollida de lixo, dous mil douscentos cincuenta e un euors con corenta e un céntimos (2.251,41 €) polo canon fixo da auga, catro mil cento noventa e tres euros con nove céntimos (4.193,09 €) polo canon variable da auga, mil douscentos trinta e dous euros con corenta e seis

céntimos (1.232,46 €) pola taxa fixa de vertedura, mil novecentos corenta e dous euros con tres céntimos (1.942,03 €) pola taxa variable de vertedura”

Alfoz, 11 de agosto de 2022.- O Alcalde, JORGE VAL DIAZ.

R. 2339

BARREIROS

Anuncio

CONVOCATORIA DE APERTURA DA BOLSA DE EMPREGO PARA POSTOS NO SERVIZO DE AXUDA NO FOGAR MUNICIPAL

Por Resolución de alcaldía de 16 de agosto de 2022 aprobanse as bases que rexerán a a bolsa de emprego para cubrir posibles prazas para postos no Servizo de Axuda no Fogar municipal.

Prazo de presentación de instancias: QUINCE DÍAS HÁBILES (non contan sábados, domingos e festivos) 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), tamen poderán presentarse a través da sede electrónica municipal (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 da bolsa: publicadas na páxina web do concello www.concellodebarreiros.gal e no Taboleiro de anuncios do concello (físico e sede electrónica).

Barreiros, a 16 de agosto de 2022.- A alcaldesa, Ana Belen Ermida Igrexas.

R. 2340

O CORGO

Anuncio

Ao quedar definitivamente aprobado polo Pleno desta Corporación o expediente de modificación de créditos con número 4/2022, de créditos extraordinarios e suplementos de crédito, por un importe total de trescentos trinta mil euros (330.000,00 €), segundo de competencia do Pleno, polo acordo adoptado en sesión celebrada o sete de xullo de dous mil vinte e dous, de acordo co preceptuado e en cumprimento do disposto no artigo 177.2 en relación co 169.3 do Real Decreto Lexislativo 2/2004, de 5 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei reguladora das facendas locais, faise público que, despois de dito expediente, o resumo por capítulos do estado de gastos do referido orzamento queda da seguinte forma:

<u>CAPÍTULOS</u>	<u>IMPORTES</u>
1.- Gastos de persoal.....	1.761.955,83.-
2.- Gastos correntes en bens e servizos.....	1.397.274,79.-
3.- Gastos financeiros.....	2.200,00.-
4.- Transferencias correntes.....	90.500,00.-
5.- Fondo de continxencia e outros imprevistos.....	0,00.-
6.- Investimentos reais.....	1.504.681,77.-
7.- Transferencias de capital.....	8.100,00.-
8.- Activos financeiros.....	0,00.-
9.- Pasivos financeiros.....	0,00.-
SUMA TOTAL.....	4.764.712,39.-

O que se fai público para xeral coñecemento e efectos.

O Corgo, 12 de agosto de 2022.- O alcalde-presidente, Felipe Labrada Reija.

R. 2341

Anuncio

Ao quedar definitivamente aprobado polo Pleno deste Concello o **orçamento** municipal para o exercicio **2022**, por acordo adoptado en sesión celebrada o sete de xullo de dous mil vinte e dous, en cumprimento do disposto polo artigo 169.3 do Real Decreto Lexislativo 2/2004, de 5 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei Reguladora das Facendas Locais, faise público que o citado orzamento ascende, no apartado de gastos, á contía de **dous millóns novecentos trinta e nove mil oitocentos oitenta e dous euros con corenta e oito céntimos (2.939.882,48 €)**, e no apartado de ingresos, á contía de **dous millóns novecentos trinta e nove mil oitocentos oitenta e dous euros con corenta e oito céntimos (2.939.882,48 €)**, correspondendo a cada capítulo as cantidades que de seguido se expresan, segundo a seguinte desagregación:

ESTADO DE GASTOS

CAPÍTULO	DENOMINACIÓN	IMPORTE
1	Gastos de persoal.....	1.339.332,76.-
2	Gastos correntes en bens e servizos	1.146.014,16.-
3	Gastos financeiros.....	2.200,00.-
4	Transferencias correntes.....	78.200,00.-
5	Fondo de continxencia e outros imprevistos.....	0,00.-
6	Investimentos reais.....	366.035,56.-
7	Transferencias de capital.....	8.100,00.-
8	Activos financeiros.....	0,00.-
9	Pasivos financeiros.....	0,00.-
• SUMA TOTAL DOS GASTOS.....		2.939.882,48.-

ESTADO DE INGRESOS

CAPÍTULO	DENOMINACIÓN	IMPORTE
1	Impostos directos.....	753.184,08.-
2	Impostos indirectos.....	29.054,57.-
3	Taxas, prezos públicos e outros ingresos	305.576,28.-
4	Transferencias correntes.....	1.585.246,70.-
5	Ingresos patrimoniais.....	7.695,76.-
6	Alleamento de investimentos reais.....	4.469,00.-
7	Transferencias de capital.....	254.656,09.-
8	Activos financeiros.....	0,00.-
9	Pasivos financeiros.....	0,00.-
SUMA TOTAL DOS INGRESOS.....		2.939.882,48.-

Na referida sesión, tamén se acordou aprobar o **cadro de persoal** para o exercicio 2022 que, de acordo co preceptuado polo artigo 127 do Real Decreto Lexislativo 781/1986, de 18 de abril, polo que se aproba o Texto Refundido das disposicións legais vixentes en materia de Réxime Local, reproducése a continuación:

• **FUNCIONARIOS DE CARREIRA:**

DENOMINACIÓN	DOTACIÓN	SUB-GRUPO	C. D.	SITUACIÓN
1. Habilitación Nacional:				
Secretario-interventor, e Letrado da Corporación	1	A1	28	OCUPADO Destino definitivo
1.2. Administración Xeral:				
a) Área de servizos xerais:				
-Administrativo (Xefe de sección)	1	C1	22	OCUPADO Destino definitivo
-Auxiliar Administrativo (posto de traballo servizos xerais)	1	C2	18	VACANTE Desenvolvido por funcionario interino, Posto obxecto de estabilización ao abeiro do RD-L 14/2021 (actual art. 2 Lei 20/2021)
-Auxiliar Administrativo (posto de traballo servizos xerais)	1	C2	16	OCUPADO Destino definitivo
b) Área económica e de facenda:				
-Administrativo (posto de traballo de Contable)	1	C1	20	VACANTE
1.3. Administración Especial:				
-Arquitecto Técnico (media xornada)	1	A2	24	OCUPADO Destino definitivo

• **PERSOAL LABORAL FIXO:**

DENOMINACIÓN	DOTACIÓN	SUB-GRUPO	C. D.	SITUACIÓN
I) Área de administración xeral:				
Auxiliar Administrativo (posto de traballo en servizos administrativos xerais e secretaria do Xulgado de Paz. Encargado da oficina de rexistro Xornada Completa)	1	----	16	OCUPADO Destino definitivo. Tempo completo
Asimilado				
II) Área de infraestruturas, obras, mantemento e servizos:				
Servizos especiais (Operario de Servizos múltiples) Contrato laboral fixo	1			OCUPADO Destino definitivo. Tempo completo
III) Servizos sociais:				
Auxiliar Axuda a Domicilio nº 3 1		----		OCUPADO
Contrato laboral fixo				Destino definitivo. Tempo completo
Auxiliar Axuda a Domicilio nº 4 1		----		OCUPADO
Contrato laboral fixo				Destino definitivo. Tempo completo
Auxiliar Axuda a Domicilio nº 5 1		----		OCUPADO
Contrato laboral fixo				Destino definitivo. Tempo completo
Auxiliar Axuda a Domicilio nº 6 1		----		OCUPADO
Contrato laboral fixo				Destino definitivo. Tempo completo
Auxiliar Axuda a Domicilio nº 7 1		----		OCUPADO
Contrato laboral fixo				Destino definitivo. Tempo completo

Auxiliar Axuda a Domicilio nº 8 1

OCUPADO

Contrato laboral fixo

Destino definitivo. Tempo completo

C) POSTOS DE TRABALLO ESTRUTURAIS OBXECTO DE ESTABILIZACIÓN:C.1. POSTOS OBXECTO DE ESTABILIZACIÓN TEMPORAL AO ABEIRO DO REAL DECRETO LEI 14/2021, DERROGADO IMPLÍCITAMENTE POLA LEI 20/2021, E NA DISPOSICIÓN ADICIONAL 23ª DA LEI 11/2020, DE 30 DE DECEMBRO.

POSTO	Nº DE POSTOS	DATA DE OCUPACION DA PRAZA	ADICACIÓN
Traballador/a social	1 (ICG)	24-02-1997	Tempo completo
Auxiliar Axuda no Fogar nº 1	1 (MEL)	15-12-1991	Tempo completo
Auxiliar Axuda no Fogar nº 2	1 (RPP)	02-04-2001	Tempo completo
Axente de emprego local	1 (MJT)	16-12-2003	Tempo Completo

C.2. POSTOS OBXECTO DE ESTABILIZACIÓN TEMPORAL AO ABEIRO DA NORMATIVA CITADA NO SUBEPÍGRAFE ANTERIOR, OCUPADAS ALOMENOS TRES ANOS ANTES DO 31 DE DECEMBRO DE 2016:

POSTO	Nº DE POSTOS	DATA DE OCUPACION DA PRAZA	ADICACIÓN
Informador/a xuvenil e encargada do Telecentro municipal	1 (RDN)	02-11-2006	Tempo completo
Operario servizos múltiples, encargado dos edificios e instalacións municipais	1 (FTF)	01-07-2008	Tempo completo
Tractorista encargado de labores de desbroce vías e terreos municipais e preventivo de incendios (capataz)	1 (JMTP)	08-08-2005	Tempo completo
Tractorista encargado de labores de desbroce vías e terreos municipais e preventivo de incendios (capataz)	1 (JLLD)	08-08-2005	Tempo Completo

C.3. POSTOS OBXECTO DE ESTABILIZACIÓN TEMPORAL AO ABEIRO DA NORMATIVA CITADA NOS SUBEPÍGRAFES ANTERIORES, EN CONCRETO AO ABEIRO DO ESTABLECIDO NO ARTIGO 2 DO RD LEI 14/2021 (ACTUAL ARTIGO 2 LEI 20/2021):**C.3.1. Postos de atención directa a usuarios (Servizos sociais comunitarios)**

POSTO	Nº DE POSTOS		ADICACIÓN
Auxiliar Axuda no Fogar	1 (Itinerario 1)		Tempo completo
Auxiliar Axuda no Fogar	1 (Itinerario 2)		Tempo completo
Auxiliar Axuda no Fogar	1 (Itinerario 8)		Tempo completo
Auxiliar Axuda no Fogar	1 (Itinerario 10)		Tempo Completo
Auxiliar Axuda no Fogar	1 (Itinerario 13)		Tempo Completo
Auxiliar Axuda no Fogar	1 (Libranzas 1)		Tempo Completo
Auxiliar Axuda no Fogar	1 (Libranzas 2)		Tempo Completo

D) OUTROS POSTOS DE TRABALLO ESTRUTURAIS:**I) Servizos sociais:**

a) Persoal Punto de Atención á Infancia (PAI)

- a.1) Técnico de Atención á Infancia/encargado do Centro 1
 a.2) Técnico de Atención á Infancia 1

D) FUNCIONARIOS DE EMPLEO EVENTUAL:

Ningún.

No cadro de persoal non se contemplan as contratacións laborais temporais que o concello poida subscribir ao abeiro do convenio de incendios, do APROL rural ou doutro tipo de subvención ou financiación externa ou no marco do Plan de Recuperación, Transformación e Resiliencia e Fondos da Unión Europea ou a programas para actuación do emprego (como o Plan Único da Deputación, ...), ao abeiro da disposición adicional 5ª e transitoria 4ª do Real Decreto Lei 32/2021, de 28 de decembro, ao abeiro do actual artigo 15 do ET.

E) PERSOAL EVENTUAL:

Ningún.

O Corgo, 12 de agosto de 2022.- O alcalde, Felipe Labrada Reija.

R. 2342

O INCIO*Anuncio***LISTA PROVISIONAL DE PERSOAS ADMITIDAS E EXCLUÍDAS NO EXPEDIENTE DE SELECCIÓN PARA A COBERTURA DUNHA PRAZA DE OPERARIO DE SERVIZOS VARIOS (OEP 2022), PERSOAL LABORAL FIXO DO CONCELLO DO INCIO.**

Rematado o prazo de presentación de solicitudes de vinte (20) días hábiles a contar dende o seguinte ao da publicación do anuncio da convocatoria no Boletín Oficial do Estado, ao abeiro do punto 5º das bases que rexen o proceso selectivo (publicadas integramente no B.O.P. de Lugo n.º 144, de 25/06/2022), por Decreto de Alcaldía de data 16/08/2022 aprobouse a seguinte lista provisional de persoas admitidas e excluídas no proceso selectivo de 1 Operario de Servizos Varios:

- Relación de aspirantes admitidos/as:

Apelidos e Nome	DNI	Acreditación do nivel de galego	Observacións (non excluíntes) *
López Fernández, José	***7113**	SI (CELGA 2 ou equivalente)	Achega informe de vida laboral pero non acompaña copia autenticada de contratos ou certificados de servizos prestados.
López López, Emilio	***2084**	SI (CELGA 2 ou equivalente)	
López Regueiro, Tamara	***7298**	NON (Indica no Anexo II estar en posesión do CELGA 2 ou equivalente pero non o acompaña)	Achega informe de vida laboral pero non acompaña copia autenticada de contratos ou certificados de servizos prestados.
López Vázquez, Sergio	***2375**	SI (CELGA 2 ou equivalente)	
Rodríguez Rodríguez, Darío	***7231**	SI (CELGA 2 ou equivalente)	
Valcárcel Silva, Miguel	***7143**	SI (CELGA 2 ou equivalente)	
Vila Arias, Marcos	***4846**	SI (CELGA 2 ou equivalente)	Curso "Servicio de prevención" alegado no anexo II: non o acompaña.

- Relación de aspirantes excluídos/as:

Non existen.

***Neste apartado de Observacións (non excluíntes) recóllense os méritos que poden ser obxecto de subsanación polos interesados, sen que implique en ningún caso que os mesmos vaian ser obxecto de valoración na fase de concurso polo Tribunal de selección.**

De conformidade co punto 5 das bases do proceso selectivo, concédese o prazo de dez (10) días hábiles dende o día seguinte á publicación deste anuncio no B.O.P de Lugo, para formular reclamacións á lista provisional ou emendar erros.

O Incio, 16 de agosto de 2022.- O Alcalde, Héctor Manuel Corujo González.

R. 2343

LUGO

Anuncio

ANUNCIO DE APROBACION PLAN DE DESPREGUE REDE DE DISTRIBUCION URBANA DE SUMINISTRACION DE ENERXÍA TERMICA (DISTRICT HEATING) MEDIANTE ENERXÍAS RENOVABLES Á CIDADE DE LUGO. Expediente 2022/U026/000006

Visto que, con data do **4 de maio de 2022**, ten entrada no Rexistro Xeral deste Concello, solicitude, presentada por LUGO ECO ENERGIAS SLU, para a tramitación dun **Plan de Despregue da Rede de Distribución Urbana para subministración de Enerxía Térmica (DISTRICT HEATING) mediante enerxías renovables á Cidade de Lugo. FASE 1-TRAMOS 1-9**, no cal se define o deseño e dimensionado para a construción dunha Rede de Distribución Urbana, District Heating (DH), de auga quente para calefacción e preparación de auga quente sanitaria, para un conxunto de bloques de vivendas e para edificios de calquera actividade públicos ou privados. A produción para o suministro de enerxía eléctrica utilizará basicamente unha fonte de enerxía renovables, a BIOMASA.

No citado Plan de despregue, indicase que, A **REDE DE DISTRIBUCIÓN URBANA**, na **primeira fase proposta** no mesmo, contará con **NOVE TRAMOS**, os cales estarán canalizados pola calzada casi na súa totalidade. Dita canalización ten unha lonxitude aproximada de 3.619,84 m2 solo de ida co trazado que se indica na planimetría incorporada.

Visto que, a **documentación presentada é suficiente para a aprobación do plan de despregue presentado**, tal e como pon de manifesto o informe conxunto emitido polo Servizo de Arquitectura e o Servizo de Enxeñería de data do 18 de maio de 2022, e de conformidade coas atribucións conferidas á Alcaldesa no artigo 124 da Lei 7/85, do 2 de abril, reguladora das bases de réxime local, segundo a redacción dada pola Lei 57/2003, de 16 de decembro, de medidas para a modernización do goberno local e a normativa específica de aplicación, e segundo atribucións delegadas pola Alcaldía no Decreto número 2973/21, do 16 de abril de 2021, por **Decreto número 7743/22, do 28 de xullo de 2022**, dispuxose a Aprobación do **Plan de Despregue da Rede de Distribución Urbana para subministración de Enerxía Térmica (DISTRICT HEATING) mediante enerxías renovables á Cidade de Lugo. FASE 1-TRAMOS 1-9**, presentada por LUGO ECO ENERGIAS SLU, sendo a parte resolutiva do seguinte teor literal:

"PRIMEIRO.- Aprobar o Plan de despregue dunha rede Rede de Distribución Urbana para subministración de Enerxía Térmica (DISTRICT HEATING) mediante enerxías renovables á Cidade de Lugo. FASE 1-TRAMOS 1-9, presentado por LUGO ECO ENERGIAS SLU, con data do 4 de maio de 2022, cos condicionantes indicados no informe conxunto emitido con data do 18 de maio de 2022 polo servizo de Arquitectura e Enxeñería, así como as previstas na normativa sectorial de aplicación, nas autorizacións sectoriais, na lexislación urbanística e nas demais disposicións en vigor aplicables.

Os **NOVE TRAMOS** nos que se prevé dividir a rede son os seguintes:

- 1.- Inicio na Central Térmica-Avenida Benigno Rivera, sendo o fin o tramo da Avenida Benigno Rivera continuando por rúa Camiño de Sisulles (420,1 m).
- 2.- Inicio na Central Térmica-Avenida Benigno Rivera, recorrendo a Avenida Benigno Rivera dirección norte para chegar a unha zona de polígonos (440,8 m).
- 3.- Rúa Camiño de Sisulles (fin tramo 1), recorrendo a mesma dirección sur ata o comezo da Avenida da Coruña. (502,74 m).
- 4.- Avenida da Coruña (fin tramo 3) ata a intersección da rotonda desta Avenida da Coruña coa rúa Hortensia, e a Avenida de Garabolos. (419,5 m).
- 5.- Avenida Coruña (fin tramo 4), recorrendo ésta ata a intersección desta coa rúa Cedro (418 m).
- 6.- Intesección da Avenida da Coruña (no medio tramo 5) coa rúa Angelo Colocci, recorrendo esta ara a intersección coa rúa Lavandeira (203,5 m).

7.- Avenida da Coruña (final tramo 5), recorrendo esta dirección sur ata o cruce co Camiño de Pipín (421,7 m).

8.- Avenida Coruña (fin tramo 7), recorrendo o Camiño de Pipín ata a súa intersección con rúa Mar Cantábrico (347 m).

9.- Avenida da Coruña (fin tramo 7), recorrendo ésta ata a intersección coa rotonda da rúa Perpetúo Socorro.

SEGUNDO.- Indicar ó interesado que, para poder iniciar a execución das obras contidas no Plan de Despregue, despregue, o promotor deberá aportar, unha vez aprobado éste, os correspondentes **proxectos de obras ordinarias ou proxectos de execución**, que deberán conter todos os documentos preceptivos e necesarios, onde se describan as obras, instalacións proxectadas e servizos afectados co suficiente detalle e se xustifique a normativa que resulte de aplicación. En cada caso, deberán seguir a tramitación administrativa que corresponda para a súa aprobación e dispoñer das autorizacións sectoriais que resultern preceptivas.

TERCEIRO.- Notificar ó interesado a presente resolución e proceder á publicación oficial do **o Plan de despregue** dunha rede **Rede de Distribución Urbana para subministración de Enerxía Térmica (DISTRICT HEATING) mediante enerxías renovables á Cidade de Lugo**, no portal web do Concello de Lugo, www.lugo.gal, na **sede electrónica**, así coma no **Boletín Oficial da Provincia de Lugo**, para o coñecemento xeral do mesmo, con indicación de que contra a presente resolución, que pon fin fin á vía administrativa, pode interponer alternativamente o recurso de reposición potestativo, no prazo de un mes a contar dende o día seguinte ó da recepción da presente notificación, de conformidade co disposto nos artigos 123 e 124 da Lei 39/2015, de 1 de outubro, do Procedemento Administrativo Común das Administracións Públicas, ou recurso contencioso-administrativo, ante o Xulgado do Contencioso-Administrativo de Lugo, no prazo de dous meses a contar dende o día seguinte ó da recepción da presente notificación, de conformidade co artigo 46 da Lei 29/1998, de 13 de xullo, da Xurisdicción Contencioso-Administrativa.

Todo elo sen prexuízo de que se poida interpoñer calquera outro recurso que se poidera estimar mais convinte o seu dereito.”.

Lugo, 29 de xullo de 2022.- Tenente de Alcaldesa, delegado da Area de Goberno de Sostibilidade Urbana do Excmo Concello de Lugo, Alvaro Santos Ramos.

R. 2344

MONFORTE DE LEMOS

Anuncio

PROCEDEMENTO DE SELECCIÓN POLO SISTEMA DE OPOSICIÓN PARA A PROVISIÓN DE DOUS PEONS MULTISERVICIOS MARCO DO PROGAMA DE FOMENTO DO EMPREGO 2022, FINANCIADO POLA EXCELENTISIMA DEPUTACIÓN PROVINCIAL DE LUGO.

Por acordo da Xunta de Goberno Local de data 1 de agosto do 2022 aprobáronse as bases da convocatoria indicada.

As persoas aspirantes que desexen tomar parte no proceso selectivo deberán facelo constar mediante solicitude, dirixida ao Sr. Alcalde - Presidente do Concello de Monforte de Lemos con arreglo ao modelo que figura na páxina web do Concello de (www.monfortedelemos.es).

A presentación das solicitudes farase no rexistro de documentos do Concello en horario de nove a dúas ou en calquera dos restantes lugares previstos no artigo 16 da lei 39/2015 de 1 de outubro, do procedemento administrativo común, no prazo de VINTE (20) días hábiles a contar dende o día seguinte da publicación deste anuncio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo.

As bases poden ser consultadas na web municipal (www.monfortedelemos.es) e no taboleiro de anuncios.

Monforte de Lemos, 12 de agosto de 2022.- O ALCALDE, José Tomé Roca.

R. 2345

Anuncio

PROCEDEMENTO DE SELECCIÓN POLO SISTEMA DE OPOSICIÓN PARA A PROVISIÓN DE DOUS AUXILIARES ADMINISTRATIVOS NO MARCO DO PROGAMA DE FOMENTO DO EMPREGO 2022, FINANCIADO POLA EXCELENTISIMA DEPUTACIÓN PROVINCIAL DE LUGO.

Por acordo da Xunta de Goberno Local de data 1 de agosto do 2022 aprobáronse as bases da convocatoria indicada.

As persoas aspirantes que desexen tomar parte no proceso selectivo deberán facelo constar mediante solicitude, dirixida ao Sr. Alcalde - Presidente do Concello de Monforte de Lemos con arreglo ao modelo que figura na páxina web do Concello de (www.monfortedelemos.es).

A presentación das solicitudes farase no rexistro de documentos do Concello en horario de nove a dúas ou en calquera dos restantes lugares previstos no artigo 16 da lei 39/2015 de 1 de outubro, do procedemento administrativo común, no prazo de VINTE (20) días hábiles a contar dende o día seguinte da publicación deste anuncio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo.

As bases poden ser consultadas na web municipal (www.monfortedelemos.es) e no taboleiro de anuncios.

Monforte de Lemos, 12 de agosto de 2022.- O ALCALDE, José Tomé Roca.

R. 2346

PANTÓN

Anuncio

PROCESO SELECTIVO PARA A CONTRATACIÓN LABORAL TEMPORAL DE UNHA (1) PERSOA TRABALLADORA DESEMPREGADA (MONITOR DEPORTIVO), NO MARCO DO PLAN PROVINCIAL ÚNICO DE COOPERACIÓN COS CONCELLOS 2022 (B.3.- PROGRAMA DE FOMENTO DO EMPREGO).

O Alcalde do Concello de Pantón, por Decreto do 01.08.2022, resolveu convocar o proceso selectivo para a contratación laboral temporal (Contrato laboral de duración determinada por circunstancias da produción) de unha (1) persoa traballadora desempregada (MONITOR DEPORTIVO), no marco do Plan Provincial Único de Cooperación cos Concellos 2022 (B.3.-Programa de Fomento do Emprego), abríndose o prazo de presentación de instancias, que será de DEZ (10) DÍAS HÁBILES a contar desde o día seguinte á publicación deste anuncio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo.

No taboleiro de anuncios da Casa do Concello de Pantón e no taboleiro de anuncios da sede electrónica do concello de Pantón (<https://panton.sedelectronica.gal/info.0>), aparecen integramente publicadas as bases que han de rexer a convocatoria do proceso selectivo de referencia.

Así mesmo, os sucesivos anuncios desta convocatoria, cando procedan de conformidade coas bases, publicaranse no taboleiro de anuncios da Casa do Concello de Pantón e no taboleiro de anuncios da sede electrónica do concello de Pantón (<https://panton.sedelectronica.gal/info.0>).

Contra a convocatoria e as bases reguladoras, que poñen fin á vía administrativa, pódese interpoñer alternativamente ou recurso de reposición potestativo, no prazo dun mes para contar desde o día seguinte á publicación do presente anuncio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo, ante o Alcalde deste Concello, de conformidade cos artigos 123 e 124 da Lei 39/2015, do 1 de outubro, do Procedemento Administrativo Común das Administracións públicas, ou recurso contencioso-administrativo, perante o xulgado do Contencioso-Administrativo con sede en Lugo, no prazo de dous meses a contar desde o día seguinte á precitada publicación do presente anuncio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo, de conformidade co artigo 46 da Lei 29/1998, do 13 de xullo, Reguladora da Xurisdición Contencioso-Administrativa. Se se optase por interpoñer o recurso de reposición potestativo, non poderá interpoñer recurso contencioso-administrativo ata que aquel sexa resolvido expresamente ou se produciu a súa desestimación por silencio. Todo iso sen prexuízo de que se poida exercitar calquera outro recurso que se estime pertinente.

Pantón, 01 de agosto de 2022.- O alcalde, José Luis Álvarez Blanco.

R. 2347

Anuncio

PROCESO SELECTIVO PARA A CONTRATACIÓN LABORAL TEMPORAL DE UNHA (1) PERSOA TRABALLADORA DESEMPREGADA (PEÓN DE SERVIZOS MÚLTIPLES), NO MARCO DO PLAN PROVINCIAL ÚNICO DE COOPERACIÓN COS CONCELLOS 2022 (B.3.- PROGRAMA DE FOMENTO DO EMPREGO).

O Alcalde do Concello de Pantón, por Decreto do 01.08.2022, resolveu convocar o proceso selectivo para a contratación laboral temporal (Contrato laboral de duración determinada por circunstancias da produción) de unha (1) persoa traballadora desempregada (PEÓN SE SERVIZOS MÚLTIPLES), no marco do Plan Provincial Único de Cooperación cos Concellos 2022 (B.3.-Programa de Fomento do Emprego), abríndose o prazo de presentación de instancias, que será de DEZ (10) DÍAS HÁBILES a contar desde o día seguinte á publicación deste anuncio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo.

No taboleiro de anuncios da Casa do Concello de Pantón e no taboleiro de anuncios da sede electrónica do concello de Pantón (<https://panton.sedelectronica.gal/info.0>), aparecen integramente publicadas as bases que han de rexer a convocatoria do proceso selectivo de referencia.

Así mesmo, os sucesivos anuncios desta convocatoria, cando procedan de conformidade coas bases, publicaranse no taboleiro de anuncios da Casa do Concello de Pantón e no taboleiro de anuncios da sede electrónica do concello de Pantón (<https://panton.sedelectronica.gal/info.0>).

Contra a convocatoria e as bases reguladoras, que poñen fin á vía administrativa, pódese interpoñer alternativamente ou recurso de reposición potestativo, no prazo dun mes para contar desde o día seguinte á publicación do presente anuncio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo, ante o Alcalde deste Concello, de conformidade cos artigos 123 e 124 da Lei 39/2015, do 1 de outubro, do Procedemento Administrativo Común das Administracións públicas, ou recurso contencioso-administrativo, perante o xulgado do Contencioso-Administrativo con sede en Lugo, no prazo de dous meses a contar desde o día seguinte á precitada publicación do presente anuncio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo, de conformidade co artigo 46 da Lei 29/1998, do 13 de xullo, Reguladora da Xurisdición Contencioso-Administrativa. Se se optase por interpoñer o recurso de reposición potestativo, non poderá interpoñer recurso contencioso-administrativo ata que aquel sexa resolvido expresamente ou se produciu a súa desestimación por silencio. Todo iso sen prexuízo de que se poida exercer calquera outro recurso que se estime pertinente.

Pantón, 01 de agosto de 2022.- O alcalde, José Luis Álvarez Blanco.

R. 2348

A POBRA DO BROLLÓN

Anuncio

Acordada polo Pleno do Concello en sesión ordinaria celebrada o día un de xullo de dous mil vinte e dous a modificación da ordenanza fiscal que se relaciona a continuación:

- Número 2.07ª reguladora da taxa polo subministro de auga.

Faise público por prazo de trinta días hábiles a efectos de exame e reclamacións, considerándose definitivamente aprobada de non presentarse ningunha en dito prazo.

A Pobra do Brollón, 12 de agosto de 2022.- O alcalde, José Luis Maceda Vilariño.

R. 2349

MANCOMUNIDADE TERRA CHÁ

Anuncio

BASES PARA A PROVISIÓN DE 4 PRAZAS DE PERSOAL LABORAL TEMPORAL DE PEÓN FORESTAL FINANCIADO CO FONDO DE COMPENSACIÓN AMBIENTAL PARA O MANTENEMENTO DOS ESPAZOS NATURAIS DOS MUNICIPIOS DA MANCOMUNIDADE DE MUNICIPIOS DA "TERRA CHÁ"- 2022.

1.- OBXECTO.

O obxecto das presentes bases é regular o proceso selectivo para cubrir como persoal laboral temporal mediante concurso-oposición, 4 prazas de peón forestal para o mantemento dos espazos naturais dos municipios que conforman a Mancomunidade de municipios da "Terra Chá", ao abeiro da subvención "*na Orde do 29 de decembro de 2021, pola que se regulan os criterios de repartición e se establecen as bases reguladoras e a convocatoria de subvencións da liña en concorrencia non competitiva e da liña en concorrencia competitiva do Fondo de Compensación Ambiental para o ano 2022, de forma individual e mediante o sistema de xestión compartida, destinadas a entidades locais de Galicia*"

2.- TEMPO, DURACIÓN DO CONTRATO E RETRIBUCIÓN

A modalidade de contratación será laboral temporal na modalidade de circunstancias de produción ao amparo do Real Decreto -lei 32/2021

A duración do contrato será ata o 31 de outubro de 2022, sendo esta data a de fin do servizo por estar vinculado á subvención tal e como consta na base 1.

As persoas que resulten seleccionadas estarán sometidas ó réxime de incompatibilidades que determina a lexislación do emprego público de Galicia.

As retribucións brutas mensuais son 1.166,67/peón forestal/mes

3.- REQUISITOS E CONDICIÓNS ESIXIDOS ÓS/ÁS CANDIDATOS/AS.

3.1: Requisitos xerais:

a) Idade: Ter cumpridos os dezaseis anos e non exceder, no seu caso, da idade máxima de xubilación forzosa.

b) Titulación: Estar en posesión do título de graduado en educación secundaria, graduado escolar ou certificado de escolaridade.

c) Nacionalidade: Ser de nacionalidade española ou de nacionalidade dalgún dos demais estados membros da Unión Europea, ou nacional dalgún Estado, ao que en virtude dos tratados internacionais celebrados pola Unión Europea e ratificados por España, lle sexa de aplicación a libre circulación de traballadoras/es.

Tamén poderán participar, calquera que sexa a súa nacionalidade, a/o cónxuxe das persoas de nacionalidade española ou dalgún dos demais estados membros da Unión Europea, cando así o preveña o correspondente tratado, e os nacionais dalgún Estado ao que, en virtude dos tratados internacionais realizados pola Unión Europea e ratificados por España, lles sexa de aplicación a libre circulación de traballadoras/es, sempre que non estean separadas de dereito, así como ás/aos descendentes de ámbolos cónxuxes, de menos de vinte e un anos ou maiores desta idade que vivan ás súas expensas.

d) Capacidade: Non padecer enfermidade nin estar afectado/a por limitación física ou psíquica que sexa incompatible co desempeño das correspondentes funcións.

e) Habilitación: Non estar separado/a do servizo de ningunha Administración Pública en virtude de expediente disciplinario nin atoparse inhabilitado/a por sentenza firme para o exercicio de funcións públicas. Os/as aspirantes que non tiveran a nacionalidade española deberán acreditar, igualmente, non estar sometidos/as a sanción disciplinaria ou condena penal que impida, no seu Estado, o acceso á función pública.

f) Incompatibilidade: Non estar incurso en causas de incompatibilidade de conformidade co disposto na Lei 53/1984, do 26 de decembro, de Incompatibilidades do persoal ao servizo das Administracións Públicas.

g) Coñecemento da lingua galega: De acordo ao establecido no artigo 35 do Decreto Lexislativo 1/2008: Para darlle cumprimento á normalización do idioma galego na Administración Pública de Galicia e para garantir o dereito das administradas e dos administrados ao uso do galego nas relacións coa Administración pública no ámbito da Comunidade Autónoma, e a promoción do uso normal do galego por parte dos poderes públicos de Galicia, que determina o artigo 6º.3 da Lei de Normalización Lingüística, nas probas selectivas que se realicen para o acceso ás prazas da Administración da Comunidade Autónoma de Galicia e das entidades locais de Galicia incluírase un exame de galego, salvo para aqueles que acrediten o coñecemento da lingua galega conforme á normativa vixente.

Polo tanto, quen non acredite o coñecemento do galego mediante a aportación do CELGA, deberá superar unha proba tipo test sobre o coñecemento do idioma galego.

4.- FUNCIONES.

As funcións e tarefas a realizar serán as seguintes:

-As propias da categoría con incidencia especial no mantemento dos espazos naturais nos municipios que coforman a Mancomunidade de municipios da "Terra Chá".

5.- PRESENTACIÓN DE INSTANCIAS E ADMISIÓN DE ASPIRANTES.

Concurso-oposición.

Garantizarase a publicidade da convocatoria así como o cumprimento dos principios de libre concorrencia, mérito e capacidade.

As instancias solicitando formar parte no proceso selectivo dirixiranse ó sr. Presidente da Mancomunidade. Presentaranse no Rexistro Xeral da Mancomunidade con sede no Concello de Cospeito, debidamente cubertas segundo o anexo I, durante o prazo de 5 (cinco) días naturais contados dende o seguinte ao da publicación do anuncio da convocatoria no Boletín Oficial da Provincia Lugo Poderán así mesmo remitirse na forma determinada no artigo 16.4 da Lei 39/2015, de 1 de outubro, de Procedemento Administrativo Común.

Se se opta pola presentación noutros rexistros, deberá remitirse por fax (982-520102) ó Concello de Cospeito (sede da Mancomunidade) unha copia da instancia o mesmo día de presentación no rexistro correspondente.

Xunto coa instancia presentarase a seguinte documentación:

- Fotocopia do DNI do interesado.
- Titulación académica.
- Relación de méritos que se alegan, xunto coa acreditación documental dos mesmos.
- Acreditación do coñecemento da lingua galega, de ser o caso.

Rematado o prazo de presentación de instancias, por Resolución de Presidencia da Mancomunidade aprobarase a lista provisional de admitidos/as e excluído/as, que se publicará no Taboleiro de Anuncios do Concello de Cospeito por ser sede da Mancomunidade e na Web da Mancomunidade: www.mancomunidadeterracha.com, outorgando un prazo de 2 días hábiles para correccións ou emenda de defectos.

De non existir persoas excluídas, aprobarase con carácter definitivo a lista de admitidos.

Transcorrido o prazo de reclamacións, deberá tomarse novo acordo estimándooas ou desestimándooas con publicación da lista definitiva no taboleiro de anuncios do Concello de Cospeito e na Web da Mancomunidade.

6.- TRIBUNAL CUALIFICADOR.

1. O Tribunal cualificador estará constituído polo persoal que estableza ao efecto a Resolución de Presidencia que se dicte, debendo axustarse ao establecido no artigo 59 da Lei 2/2015, de 29 de abril, do emprego público de Galicia.

2. O tribunal non poderá constituírse nin actuar sen a asistencia, cando menos, de tres dos seus membros, titulares ou suplentes, debendo estar presentes en todo caso o presidente e o secretario ou persoas en quen deleguen. De tódalas reunións que celebre o tribunal, o/a secretario/a redactará a correspondente acta.

3. Os membros do tribunal deberán absterse de intervir, notificándollo á autoridade convocante, cando concurran neles algunha das circunstancias previstas no artigo 23 da Lei 40/2015, RXSP. Así mesmo, os interesados poderán promover a recusación de acordo co sinalado no artigo 24 do mesmo texto legal.

4. O tribunal resolverá, por maioría de votos dos seus membros presentes, tódalas dúbidas e propostas que xurdan para a aplicación das normas contidas nestas bases, e estará facultado para resolver as cuestións que se poidan subscitar durante a valoración dos méritos, así como adoptar as medidas necesarias que garantan a debida orde do concurso en todo o que non estea previsto nas Bases.

5. O tribunal poderá dispoñer a incorporación ós seus traballos de asesores especialistas cando as circunstancias ou a valoración dos méritos así o aconselle.

6. O tribunal no poderá aprobar nin declarar que superaron as probas un número superior de aspirantes ao de postos convocados, aínda que co resto de participantes non seleccionados se establecerá unha lista de reserva para cubrir as posibles vacantes que puideran producirse.

7. O tribunal cualificador adoptará as medidas necesarias para establecer as adaptacións e axustes razoables, tanto en tempos como en medios, no proceso selectivo para os aspirantes con discapacidade, cando así se indicase polo/a interesado/a na solicitude de participación no proceso de selección.

8. A Resolución que conteña a composición do tribunal e a data, hora e lugar da valoración dos méritos e da proba práctica, publicarase no tablón de edictos do Concello de Cospeito e na web da Mancomunidade.

A efectos de percepción de asistencias, rexerá o Real Decreto 462/2002 do 24 de maio, sobre indemnizacións por razón do servizo, de ser o caso.

7.- PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN.

O procedemento de selección é o de concurso-oposición.

Os aspirantes serán convocados en chamamento único, sendo excluídos da oposición os que non comparezan, salvo causa de forza maior debidamente acreditada e libremente apreciada polo tribunal.

En calquera momento o tribunal poderá requirir ós opositores para que acrediten a súa personalidade.

Os candidatos deberán acudir provistos do DNI ou, no seu defecto, pasaporte ou permiso de conducir.

A) FASE DE OPOSICIÓN: Puntuación máxima 10 puntos.

A fase de oposición consistirá na realización dos seguintes exercicios:

1.º exercicio: Exame práctico que consistirá na realización dunha proba práctica relacionada coas funcións propias do posto de traballo. O exercicio valorarase cun máximo de 10 (dez) puntos, sendo necesario un mínimo de 5 puntos para superalo.

B) FASE DE CONCURSO: puntuación máxima 5 puntos.

1. EXPERIENCIA PROFESIONAL: puntuación máxima 2,50 puntos.

a) Experiencia profesional en traballos como peón forestal en administracións públicas: 0,30 puntos por mes, cun máximo por este concepto de 1,50 puntos.

b) Experiencia profesional en traballos como peón forestal en empresas públicas ou privadas do sector: 0,10 puntos por mes, cun máximo por este concepto de 1 punto.

A experiencia profesional acreditarase coa copia compulsada dos contratos de traballo e informe da vida laboral actualizado.

2. CURSOS RELACIONADOS COAS FUNCIÓNS A DESEMPEÑAR: puntuación máxima 1,50 puntos.

- Pola participación ou asistencia a cursos (non se valorarán xornadas, seminarios ou simposios), relacionados co posto a desempeñar, organizados por universidades, escolas de administración pública, organismos de titularidade pública, ou demáis entes de similar condición á anterior, ata un máximo de 1,50 puntos, de acordo coa seguinte valoración en proporción ó número de horas acreditadas:

Duración igual ou superior a 50 horas, a razón de 0,25 puntos/curso.

Duración igual ou superior a 150 horas, a razón de 0,50 puntos/curso.

Duración igual ou superior a 300 horas, a razón de 0,75 puntos/curso.

Acreditarase a formación coa copia compulsada dos diplomas dos cursos realizados.

3. COÑECEMENTO DO IDIOMA GALEGO: puntuación máxima 1 punto.

- Por cursos oficiais de lingua galega ou validación correspondente:

Curso de perfeccionamento ou Celga 4: 0,50 puntos.

Curso medio de linguaxe administrativa: 0,75 puntos.

Curso superior de linguaxe administrativa: 1 punto.

No caso de posuír máis dun curso dos enumerados, valorarase solamente o de maior puntuación.

Acreditarase este apartado coa copia compulsada dos cursos ou da validación correspondente.

Os puntos obtidos na fase de concurso, sendo a puntuación máxima a otorgar nesta fase de 5 puntos, sumaranse á puntuación obtida na fase de oposición aos efectos de establecer a orde definitiva para formación da listaxe de reserva.

De producirse empate na puntuación, a orde de desempate será a seguinte:

1. Puntuación obtida na 2.^a parte do exercicio da fase de oposición.

2. Puntuación obtida no apartado 1 da fase de concurso.

3. Puntuación obtida no apartado 2 da fase de concurso.

4. Puntuación obtida no apartado 3 da fase de concurso.

Debido á especificidade dos traballos a realizar, os componentes seleccionados terán unhas condicións axeitadas de saúde e aptitude física, que acreditarán, cun recoñecemento médico, realizado por unha empresa externa, sen que poidan ser contratados os candidatos que non obteñan o resultado de apto no dito recoñecemento.

8. PROPOSTA DE NOMEAMENTO E CONTRATACIÓN.

Finalizado o procedemento selectivo, e establecida polo Tribunal a orde de preferencia dos candidatos segundo a puntuación obtida no dito proceso e o resultado dos recoñecementos médicos efectuados, publicarase a listaxe das persoas seleccionadas no Taboleiro de Anuncios do Concello de Cospeito e na web da Mancomunidade, non podendo declarar que foron seleccionados un número maior de aspirantes ao de postos de traballo convocados, e o mesmo elevará a devandita relación á Presidencia que ditará resolución de contratación.

9.- FORMALIZACIÓN DO CONTRATO E PERÍODO DE PROBA.

No tempo que medie entre a formalización do respectivo contrato e a incorporación do candidato ó posto de traballo, o aspirante non terá dereito a percepción económica de ningunha clase.

As persoas contratadas estarán obrigadas a prestar a súa xornada laboral na medida e forma requeridas polo interese do servizo, dacordo coa legislación aplicable, quedando sometidas a un período de proba, coa alcance previsto no texto refundido da lei do Estatuto dos traballadores, e estarán suxeitas á lexislación laboral pertinente.

O contrato de traballo formalizarase cos aspirantes seleccionados, os cales deberán presentar a seguinte documentación no prazo de 2 días hábiles a contar desde a publicación do resultado da selección:

- Declaración xurada de non estar separado mediante expediente disciplinario do servizo de calquera das Administracións Públicas, nin estar inhabilitado para o exercicio de funcións públicas por sentenza firme (Anexo II).

- Fotocopia da tarxeta da Seguridade Social.

- Declaración do número de conta bancaria (IBAN).

10.- LISTAXE DE RESERVA.

Ao remate do proceso selectivo, elaborárase unha listaxe de reserva coas persoas aspirantes presentadas ao dito proceso por orde de puntuación, que terá vixencia durante o período de contratación.

As persoas que formen parte desta listaxe poderán ser chamadas por rigoroso orde de puntuación para a cobertura do posto obxecto da convocatoria, polo motivo de renuncia da persoa seleccionada, impedimento para ser contratado e outras circunstancias análogas que se poidan producir.

11.- LEXISLACIÓN.

En todo o non previsto nestas bases serán de aplicación as seguintes disposicións:

Lei 7/1985, Reguladora das Bases de Réxime Local; Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril; así como as normas aplicables ao persoal laboral contidas no Texto Refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, do 30 de outubro, do emprego público de Galicia. Lei 39/2015, de 1 outubro, de procedemento administrativo común das administracións públicas, e Lei 40/2015, de 1 outubro, do réxime xurídico do sector público.

Don Armando Castosa Alvariño,

Presidente da mancomunidade de municipios da "Terra Chá"

ANEXO I**MODELO DE INSTANCIA PRAZA DE PEÓN FORESTAL**

D./D^a. - _____, con

DNI nº _____ e domicilio en - _____,

teléfono nº _____ .

EXPÓN:

- 1.- Que enterado/a da convocatoria realizada pola Mancomunidade de municipios da "Terra Chá" para cubrir, mediante concurso-oposición, CATRO prazas de PEÓN FORESTAL ata o 31 de outubro de 2022
- 2.- Que reúne todos e cada un dos requisitos esixidos nas bases da convocatoria, que declara coñecer.
- 3.- Que xunta coa presente instancia a seguinte documentación:
 - Copia compulsada do DNI ou documento que proceda en caso de extranxeiros.
 - Copia compulsada da titulación académica correspondente.
 - Documentación acreditativa dos méritos alegados, de conformidade co establecido nas bases da convocatoria. (Especificar a relación dos mesmos)
 - Acreditación do coñecemento do idioma galego, de ser o caso.

En base ao exposto,

SOLICITA:

Que se teña por presentada a presente solicitude xunto cos documentos que se acompañan e sexa admitido/a á realización das probas selectivas convocadas.

Cospeito, a ____ de _____ de 2022.

Asdo.: _____.

ANEXO II

D./dona _____, con D.N.I. n.º _____
con domicilio a efectos de notificación en _____

DECLARA baixo xuramento:

- Non padecer enfermidade ou defecto físico/psíquico, que impida o desempeño das funcións ou tarefas correspondentes á praza a que se opta.
- Non estar incurso en causa de incapacidade ou incompatibilidade que determine a lexislación vixente.
- Non estar separado mediante expediente disciplinario do servizo de calquera Administración Pública, nin estar inhabilitado para o exercicio das funcións por sentenza firme.

Cospeito, a ____ de _____ de 2022

Asdo.: _____

Cospeito, 12 de agosto de 2022.- O presidente, Armando Castosa Alvariño.

R. 2350

MINISTERIO PARA A TRANSICIÓN ECOLÓXICA E O RETO DEMOGRÁFICO
CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DO MIÑO-SIL, O.A. COMISARÍA DE AUGAS

Anuncio

INFORMACIÓN PÚBLICA

Expediente: A/27/07169/E

Asunto: Extinción del derecho al aprovechamiento de aguas

Titular: Manuel Ramón Lence Somoza

Nombre del río o corriente: Río Sarria

Punto localización: Paraje Barxelas, parroquia de Santa María de Lier

Término municipal y provincia: Sarria, Lugo

Caudal concedido: 0,20 l/s

Destino: Uso ganadero

Título: Resolución de la Confederación Hidrográfica del Norte

Fecha: 06 de febrero de 1998

Registro de Aguas: 7530, Sección A, en el Tomo 0076, hoja número 030

BREVE DESCRIPCIÓN:

Extinción del derecho del aprovechamiento de aguas incoado de oficio por este Organismo de cuenca por transcurso del plazo por el que se otorgó la concesión. No constan servidumbres.

Lo que se hace público para general conocimiento por un plazo de UN (1) MES, contados a partir del siguiente a la fecha de publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la provincia de Lugo, durante el cual podrá comparecer por escrito cualquier persona, incluido el titular del derecho, que pueda resultar afectada por la extinción del mismo, en el **Concello de Sarria** o en la Confederación Hidrográfica del Miño-Sil, O.A., (Comisaría de Aguas - Rúa Progreso, 6. 32005 - Ourense).

Lugo, 4 de agosto de 2022.- El Comisario Adjunto, Alberto de Anta Montero.

R. 2351

Anuncio

INFORMACIÓN PÚBLICA

Expediente: A/27/35350

Asunto: Solicitud de concesión de aprovechamiento de aguas

Peticionario: Comunidad de Usuarios de Vilela

Nombre de la captación: manantial

Caudal solicitado: 0,43 l/s

Punto de emplazamiento: Sobrado (Santiago)

Término Municipal y Provincia: Taboada (Lugo)

Destino: Usos ganaderos

BREVE DESCRIPCIÓN DE LAS OBRAS Y FINALIDAD:

La captación se realiza de un manantial mediante una arqueta de 1,5 x 3 x 1,5 m, desde donde se conduce, por gravedad, el agua a dos tanques de almacenamiento y desde estos se distribuye a las instalaciones a abastecer.

Lo que se hace público para general conocimiento por un plazo de TREINTA DÍAS, contados a partir del siguiente a la fecha de publicación del presente anuncio en Boletín Oficial de la Provincia de Lugo, a fin de que los que se consideren perjudicados con lo solicitado, puedan presentar sus reclamaciones, durante el plazo indicado, dirigidas a la Confederación Hidrográfica del Miño-Sil, O.A., ante este Organismo, Ayuntamiento de Taboada, o a través de

cualquiera de los medios o registros previstos en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Se hace constar que el expediente estará de manifiesto para su consulta en las oficinas de la Confederación Hidrográfica del Miño-Sil, O.A. (Comisaría de Aguas, Ronda de la Muralla, 131 - 2º Planta - 27001 - LUGO).

Teniendo en cuenta la situación actual en lo que respecta a la exposición a coronavirus y a los riesgos sanitarios derivados por el contagio de la COVID-19, para acceder al expediente de forma presencial, se deberá de SOLICITAR CITA PREVIA y respetar en todo momento la MEDIDAS DE SEGURIDAD que establezcan las autoridades sanitarias y las instrucciones del personal del Organismo.

Lugo, 4 de agosto de 2022.- El Comisario Adjunto, Alberto de Anta Montero.

R. 2352
