



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 ámeto 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 cualquera das súas condicións, quedará na súa totalidade sen eficacia práctica, debendo negociarse todo o seu contido.

Art. 5º.- Garantías personais 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.- Publicidad.- 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 especificáanse 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 acreditaráse e devengaránseos seguintes complementos de antigüedad:

- Un 5% ao cumprir os 3 anos de servicio na empresa.
- Un 8% ao cumprir os 6 anos de servicio na empresa.
- Un 16% ao cumprir os 9 anos de servicio na empresa.
- Un 25% ao cumprir os 15 anos de servicio na empresa.
- Un 38% ao cumprir os 19 anos de servicio na empresa.
- Un 40% ao cumprir os 20 anos de servicio na empresa.
- Un 45% ao cumprir os 22 anos de servicio na empresa.
- Un 50% ao cumprir os 28 anos de servicio 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 categoria, 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 coarta categoria, continuarán devengando trienios ao 5%. O disposto nos apartados anteriores enténdese sen perxuício dos dereitos adquiridos ou no trance 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 servicios 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 personal 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 servicios en casinos e sociedades recreativas, terá dereito o 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 servicios 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% sobor do 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 garanticen 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 TRABAJO

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 terceiro 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 mensuralides.
- A partir dos vinte anos de antigüedad, 5 mensualidades.
- Unha mensuralidae 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 ámeto 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 ámeto 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 prueba.- No ámeto de aplicación do presente convenio poderá pactarse por escrito un período de prueba 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 Lexislativo 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 contratas mercantíles 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:

- a) 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.
- b) 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.
- c) 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.- Roupas 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 axeito 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 estes, 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.

DISPOSICIÓNS 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 prexuízo 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 terásese 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						
Fisioterapeuta	1.028,60	81,13						
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

Restaurants, 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
Xardinero/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
Conserxe	1.115,21	27,99	1.089,90	27,99	1.039,28	27,99	988,65	27,99
Vixiante-conserxe 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
Persoal 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
Persoal 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
Persoal 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
Persoal 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
Persoal 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.
Persoal 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
Persoal 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
Persoal 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
Persoal 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
Persoal 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
Persoal de mantemento/servicios auxiliares				
Persoal 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 lixocorrespondente ao terceiro 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 dosucientos 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