



XUNTA DE GALICIA

JEFATURA TERRITORIAL DE LA CONSELLERÍA DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO E IGUALDAD DE LUGO. SERVICIO DE APOYO AL EMPLEO, EMPRENDIMIENTO Y ECONOMÍA SOCIAL

Anuncio

CONVENIOS COLECTIVOS

Código 27000842012001

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa PRELO, SL, firmado el día 19 de octubre de 2023, por la representación de la empresa y por los representantes de las personas trabajadoras, como miembros de la comisión negociadora y de conformidad con el dispuesto en el artículo 90 apartados 2 y 3 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad ACUERDO:

PRIMERO: Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el registro de convenios de esta jefatura territorial, así como su depósito.

SEGUNDO: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo, 5 de febrero de 2024.- La jefa territorial, Pilar Fernández López.

CONVENIO COLECTIVO DE LANA EMPRESA PRELO, S.L.

Cláusulas preliminares.

El objetivo que se persigue con la elaboración de este presente Convenio es otro que establecer un marco jurídico estable y adecuado para regular las relaciones laborales dentro de la Empresa Prelo S.L., en sus centros de trabajo, actualmente situados en Lugo (Cuaje Obispo Aguirre 10, 27001 y Rúa de la Factoría 27003 Polígono Industrial de El Ceao), teniendo en cuenta la diversidad de actividades a las que se dedica (papelería, copistería, venta de muebles, rotulación, impresión en gran formato, montaje e instalación de rótulos y soportes publicitarios).

Con el presente Convenio, las partes firmantes acuerdan que se regirá por sus disposiciones todo lo que en él se contiene, sin tener en cuenta ningún otro convenio de carácter nacional, provincial o sectorial.

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una comisión mixta como órgano de interpretación y vigilancia de este vigente convenio colectivo, con sede en Ronda de la Muralla 58. 1º. De Lugo.

La comisión mixta estará integrada paritariamente por los representantes de la organización sindical UGT y de los empresarios, como partes firmantes de este convenio colectivo.

La comisión será convocada por cualquiera de las partes, bastando para ello una comunicación escrita en la que se expresen el día, lugar y hora para la celebración de la reunión, la cual deberá contestar la otra parte en un plazo superior a tres días. La reunión se celebrará en el plazo improrrogable de 10 días desde la recepción de la comunicación de la misma por la otra parte.

Son funciones específicas de la comisión mixta las siguientes:

- Interpretación de este convenio colectivo.
- Vigilancia de este cumplimiento de este convenio.
- Facultad de conciliación previa de aquellas cuestiones que sean sometidas de común acuerdo por las partes.
- Clasificación profesional.

- Resto de funciones establecidas a lo ancho de él articulado de él convenio.

En él caso de discrepancias en él seno de lana Comisión mixta, éstas podrán por acuerdo de lanas partes, ser sometidas a los sistemas en el judiciales de solución de conflictos establecidos en él AGA.

De él mismo modo, lanas partes firmantes de este convenio, durante lana vigencia de él mismo, acuerdan someterse a lanas disposiciones contenidas en él Acuerdo Interprofesional Gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos colectivos de trabajo (AGA) en los propios términos en que están formuladas.

Artículo 1. Ambito funcional

Él presente Convenio obliga con carácter general la lana empresa Prelo, S.L, estando sus centros actuales sitios en Cuaje Obispo Aguirre 10, 27001 y Rúa de la Factoría 27003 Polígono Industrial de él Ceao.

Artículo 2. Ambito personal.

Quedan dentro de él ámbito de él presente Convenio todos los trabajadores que presten servicios por cuenta ajena en lanas empresas comprendidas en él ambito funcional.

Si excluyen entre otros:

- Los cargos de alta dirección, alto gobierno el alto consejo.
- Él personal técnico a quien si encomiende algún servicio determinado, sin continuidad en él trabajo ni sujeción a jornada y que, por ello, en el figure en lana plantilla de lana empresa.
- Lanas personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno el más empresarios, siempre que queden personalmente obligadas a responder de él buen fin de lana operación, asumiendo él riesgo y ventura de lana misma.
- Los trabajadores autónomos, que realizan los trabajos de reparto, con vehículo propi y sujetos la una relación mercantil, con lanas empresas respectivas.

Artículo 3. Vigencia.

Él presente Convenio empezará a regir desde lana cierra de su publicación en él Boletín Oficial de lana Provincia, excepto a lanas cláusulas relativas a retribuciones, para lanas que si establece una vigencia a partir de él 1 de enero de él 2023.no obstante lana duración acordada en él párrafo anterior, al finalizar él plazo de su vigencia, él Convenio si entenderá prorrogado en forma tácita de cordero en cordero, sí en lo si hubiera denunciado.

Denunciado él actual Convenio subsistirán, en el obstante, sus preceptos asta lana entrada en vigor de él que lee sustituya.

Artículo 4. Duración, prórroga y revisión-denuncia.

Él presente Convenio tiene una duración prevista asta él 31 de diciembre de él 2025.

Él Convenio si prorrogará tácitamente al finalizar su periodo de vigencia de cordero en cordero, sí en lo si hubiera denunciado con una antelación mínima de un mes de lana cierra de su vencimiento el lana de cualquiera de sus prórrogas. La te la dice denuncia habrá de adjuntarse necesariamente él proyecto de los puntos concretos que si pretenda revisar y lana documentación que acredite fehacientemente lana legitimación necesaria para negociar un Convenio exigida en lana legislación vigente.

Artículo 5. Normas supletorias.

Para todo lo en el previsto en este Convenio colectivo, si estará a lo dispuesto en lana legislación vigente y normas específicas aplicables sobre cada particular, excluyendo lana aplicación de Convenios nacionales provinciales lo Sectoriales.

Artículo 6. Organización de él trabajo.

Corresponderá la lana dirección de lana empresa lana organización de lana actividad laboral, respetando los derechos laborales básicos de los trabajadores, conforme a lo establecido en él art. 4, aptdos. 1 y 2 de él Estatuto de los trabajadores.

Lana modificación de lanas condiciones de trabajo serán reguladas de acuerdo con lo establecido por él art. 41 de él Estatuto de los Trabajadores, respetando lanas competencias de los delegados de personal que lees son propias conforme al art. 64 de él Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 7. Formación.

Lana empresa si compromete a fomentar y financiar lana realización de cursos y actividades formativas de los empleados sobre todas aquellas materias que si consideren de interés para ambos.

Artículo 8. Clasificación de puestos de trabajo

El personal cuya actividad se regula por el presente Convenio, se clasifica en función de sus aptitudes profesionales y contenido general de la prestación en los siguientes grupos profesionales:

La adscripción de las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación de el presente Convenio Colectivo a un Grupo profesional y, por consiguiente, a uno puesto de trabajo se ha realizado ponderando los siguientes factores: autonomía, formación, iniciativa, mando, responsabilidad y complejidad. En la valoración de los factores anteriormente mencionados se han tenido en cuenta:

a) Lana autonomía, entendida como la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones ejecutadas.

b) Lana formación, concebida como los conocimientos básicos necesarios para poder cumplir la prestación laboral pactada, la formación continua recibida, la experiencia obtenida y la dificultad en la adquisición de el completo bagaje formativo y de las experiencias.

c) Lana iniciativa, referida al mayor o menor seguimiento o sujeción a directrices, pautas o normas en la ejecución de las funciones.

d) El mando, con el figurado como la facultad de supervisión y ordenación de tareas así como la capacidad de interpelación de las funciones ejecutadas por el grupo de personas trabajadoras sobre los que se ejerce mando y el número de integrantes de el mismo.

y) Lana responsabilidad, apreciada en términos de la mayor o menor autonomía en la ejecución de las funciones, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

f) Lana complejidad, entendida como la suma de los factores anteriores que inciden sobre las funciones desarrolladas en el puesto de trabajo desempeñado.

Grupo 0: Pertenecen a este grupo los trabajadores contratados inicialmente, cuya principal labor es aprender el oficio, conocer los productos y referencias que manejarán, durante un periodo máximo de 12 meses. Una vez transcurrido este plazo, pasarán a formar parte de el grupo que les corresponda.

Grupo I: En este grupo se integran el personal subalterno, que realiza funciones tales como limpieza, vigilancia, repartidores, ayudantes y auxiliares.

Grupo II: En este grupo se incluyen los trabajadores que desempeñan las funciones básicas de la empresa, como por ejemplo dependientes, copisteros, etc.

Grupo III: Se incluyen en este grupo aquellos trabajadores que por su mayor nivel de cualificación profesional, asumen responsabilidades de organización y gestión.

Grupo IV: Se integran en este grupo aquellos trabajadores que, con personal a su cargo, organizan y gestionan la actividad de un establecimiento. En este grupo incluiremos a los encargados en general.

Grupo V: Pertenecerán a este grupo aquellos trabajadores que, por su formación académica o profesional, desarrollen labores de supervisión, programación y dirección de cada área de la empresa, como responsables de compras, ventas, administración y finanzas, coordinación de centros, responsable de recursos humanos, etc.

Artículo 9. Categorías profesionales.

Dentro de los grupos profesionales definidos en el artículo anterior, se pueden definir, a título meramente enunciativo, las siguientes categorías:

Grupo 0.

Ayudante en periodo de formación. Es aquel trabajador cuya principal función es aprender y habituarse a los modos de trabajo de la empresa, bien sea en funciones de venta, producción o administración.

Grupo I.

Ayudante de tienda. Es el empleado que, después de haber desarrollado su aprendizaje, ayuda a los operarios y técnicos a realizar su labor.

Auxiliar de almacén. Aquel que se encarga de colocar, reponer y expedir la mercancía que entra y sale de el almacén.

Ayudante de copistería: Es el trabajador que colabora con los copisteros para la realización de su labor.

Ayudante de servicios gráficos: Es la persona que colabora con los profesionales de servicios gráficos en las labores que éstos realizan.

Repartidor/la: Eres aquella persona que si encarga de hacer llegar los pedidos de los clientes a sus respectivas direcciones, usando para ello medios propios el ajenos la lana empresa.

Limpiador/la: Eres lana persona encargada de lana limpieza en general de lana empresa.

Telefonista: Aquel empleado dedicado a recibir y dirigir lanas llamadas telefónicas entrantes a sus respectivos destinatarios.

Visitador: Eres lana persona cuya misión consiste en visitar la los clientes y transmitirles lana información que lee proporcione su superior.

Auxiliar administrativo. Eres lana persona que, con formación general administrativa, ayuda a los oficiales y jefes en lana realización de los trabajos propios de lana categoría (facturación, liquidaciones, mecanografía, etc.)

Grupo II.

Operario/la de tienda. Eres él empleado que si ocupa de realizar operaciones de venta y mantener el orden de los productos en lana tienda.

Oficial de tienda. Eres lana persona que si dedica a realizar trabajos más especializados dentro de él establecimiento.

Almacenero/la: Eres lana persona dedicada a mantener el orden de almacén, controlar lanas mercancías que salen y entran de él mismo y colaborar con él departamento de compras para lana elaboración de pedidos a proveedores.

Operario de copistería. Eres él empleado que realiza lanas tareas más simples dentro de lana copistería.

Técnico de copistería. Eres lana persona que si dedica a realizar trabajos más especializados de reproducción de documentos, impresiones, encuadernaciones, etc.

Operario de servicios gráficos. Eres él empleado que realiza lanas tareas más simples dentro de lana sección de servicios gráficos.

Técnico de servicios gráficos: Eres lana persona que, poseyendo los conocimientos necesarios, desarrolla lanas tareas más especializadas de diseño, retoque e impresiones digitales y montajes publicitarios.

Comercial: Eres aquel empleado cuya misión eres visitar a los clientes para realizar operaciones de venta.

Técnico informático. Eres lana persona que realiza lanas tareas rutinarias de mantenimiento de los sistemas informáticos (hardware y software).

Oficial administrativo. Eres lana persona que poseyendo lana formación teórica y práctica necesaria para lana vida mercantil, realiza entre otros, los trabajos propios de contabilidad, facturación, nóminas y seguros sociales, etc.

Técnico de marketing: Eres aquel empleado cuya tarea eres ejecutar lanas acciones comerciales de lana empresa.

Técnico de Preimpresión: Eres aquel empleado que realiza tareas previas la lana impresión y maneja lana maquinaria de producción digital, siendo además uno trabajador polivalente que realiza todas lanas tareas de este grupo profesional II según lanas necesidades de lana empresa en cada momento, pudiendo desempeñar esta función cualquier persona que desempeñe tareas de este grupo profesional II.

Grupo III.

Técnico superior de tienda: Eres aquel empleado cuya formación el experiencia en él oficio lee permiten añadir un plus a lanas tareas habituales de un técnico.

Técnico superior de copistería. Eres aquel empleado que si dedica la lana organización y gestión de lanas actividades de copistería.

Técnico superior de servicios gráficos. Eres lana persona que si dedica la lana organización y gestión de lanas actividades de servicios gráficos.

Técnico superior de marketing: Eres lana persona que, bajo el mando de él jefe de ventas y lana gerencia, si encarga de diseñar y ejecutar lanas acciones comerciales precisas para conseguir los objetivos marcados por lana dirección de lana empresa.

Técnico superior informático: Eres lana persona que, con lo sin personal a su cargo, si ocupa de mantener en buen estado lana instalación informática de lana empresa, tanto de equipos cómo de programas.

Técnico superior administrativo. Eres aquella persona que, con una preparación específica realiza tareas administrativas más complejas.

Grupo IV.

Encargado/la de ventas. Eres él empleado que, con personal a su cargo, gestiona lana labor comercial de lana empresa.

Encargado/la de tienda el sección. Eres lana persona que, con personal a su cargo, coordina y eres responsable de él funcionamiento de cada una de lanas secciones en que si divida lana actividad mercantil de lana empresa.

Encargado administrativo: Eres él empleado que coordina lana actividad administrativa de una sección.

Grupo V.

Gerente: Eres lana persona que participa en lana elaboración de lana política de lana empresa y dirige, coordina y si responsabiliza de lanas actividades de dirección de lana misma.

Encargado/a general. Eres aquel empleado que desarrolla lana función de organización y control general de los establecimientos de lana empresa.

Jefe/la de compras. Eres lana persona dedicada a gestionar lanas compras de material, recibir y atender la los representantes de lanas firmas proveedoras, coordinar lana realización de pedidos a proveedores, etc.

Jefe/la de ventas. De forma similar la lana categoria anterior, si dedica a gestionar lanas ventas, coordinar y dirigir lana actividad de los comerciales de lana empresa, planificar lanas acciones comerciales a llevar a cabo, etc.

Jefe/a administrativo / financiero: Eres él empleado cuya actividad consiste en lana dirección de todas lanas secciones en que si divida lana función administrativa y financiera de lana empresa.

Artículo 10. Contratos de trabajo.

Todos los contratos si harán por escrito. En los contratos de trabajo si hará constar: él tipo de contrato, lana categoría profesional de él trabajador, él centro de trabajo en él que prestará sus servicios, él periodo de prueba establecido de acuerdo con él art. 14 de él Estatuto de los Trabajadores y lana retribución que percibirá. Asimismo, si hará constar lana jornada de trabajo, de acuerdo con lo establecido en este Convenio y con lana distribución horaria de lana misma que, en cada caso haya elaborado lana empresa.

Artículo 10.1. Contrato Temporal por circunstancias de lana producción. Él contrato de trabajo de duración determinada suelo podrá celebrarse por circunstancias de lana producción lo por sustitución de persona trabajadora.

Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que si especifiquen con precisión en él contrato lana causa habilitante de lana contratación temporal, lanas circunstancias concretas que lana justifican y su conexión con lana duración prevista.

2. A efectos de lo previsto en este artículo, si entenderá por circunstancias de lana producción él incremento ocasional e imprevisible de lana actividad y lanas oscilaciones, que aun tratándose de lana actividad normal de lana empresa, generan uno desajuste temporal entre él empleo estable disponible y él que si requiere, siempre que en lo respondan a los supuestos incluidos en él artículo 16.1.

Entre lanas oscilaciones a que se refiere él párrafo anterior si entenderán incluidas aquellas que derivan de lanas vacaciones anuales.

Cuando él contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de lana producción, su duración en el podrá ser superior a seis meses. Por convenio colectivo de ámbito sectorial si podrá ampliar lana duración máxima de él contrato asta un cordero. En caso de que él contrato si hubiera concertado por una duración inferior la lana máxima legal el convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de lanas partes, por una única vez, sin que lana duración total de él contrato pueda exceder de te la dice duración máxima.

Igualmente, lanas empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de lana producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. Lanas empresas suelo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa dilas en él cordero natural, independientemente de lanas personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de te los dice dilas lanas concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en él contrato. Estos noventa dilas en el podrán ser utilizados de manera continuada. Lanas empresas, en él último trimestre de cada cordero, deberán trasladar la lana representación legal de lanas personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

En el podrá identificarse cómo causa de este contrato lana realización de los trabajos en él marco de contrata, subcontratas el concesiones administrativas que constituyan lana actividad habitual u común de lana empresa, sin perjuicio de su celebración cuando concurren lanas circunstancias de lana producción en los términos anteriores.

Artículo 10.2. Contrato Temporal de sustitución..

Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a la reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado de el puesto y, como máximo, durante quince días.

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando se la dice reducción si ampare en causas legalmente establecidas y reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, lo que el plazo inferior recogido en convenio colectivo, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada la duración máxima.

Artículo 11. Baja voluntaria.

El personal comprendido en el presente Convenio, que desee cesar voluntariamente en el servicio la empresa deberá comunicarlo con una antelación mínima de quince días a la empresa en que se haya de cesar en la prestación, por escrito a la persona responsable de personal.

El incumplimiento por parte de el trabajador de lo que se dice deber de preaviso, dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación el importe de el salario de 1 día por cada día de retraso de lo que se dice aviso.

Artículo 12. Salario Base.

Las remuneraciones para el periodo de validez de el convenio serán las establecidas en la tabla salarial de el anexo I.

Operará la compensación y absorción en las subidas de salario base que se compensarán descontando el incremento de las cantidades establecidas como complementos de convenio en el artículo siguiente.

Las remuneraciones para el periodo 1 de enero 2023 a 31 de diciembre de 2025 serán las siguientes:

Cordero 2023: Se incrementará un 2% sobre el salario base vigente de el 2022 con efectos de el 1 de enero de 2023. Los retrasos correspondientes se abonarán en el mes siguiente a la publicación en el BOP de el presente Convenio Colectivo.

Cordero 2024: 2% sobre el salario base.

Cordero 2025: 2% sobre el salario base.

La retribución anual comprendida en el anexo I de el presente convenio corresponde a doce mensualidades y dos pagas extraordinarias.

Artículo 13. Complementos y pluses.

Artículo 13.1. Complemento de convenio.

Se establece un complemento de convenio, recogido en el anexo I, prorrateado en 12 mensualidades, que se devengará por tiempo trabajado y que tendrá la consideración de complemento salarial de vencimiento superior al mes.

Artículo 13.2. Complemento de antigüedad.

A efectos de la remuneración en concepto de antigüedad, se establece que se abonará lo establecido en el anexo I, por cada trienio de permanencia en la empresa.

El cómputo de la antigüedad de el personal se regulará por las siguientes normas:

- La fecha inicial para su determinación será la de ingreso en la empresa.
- Para el cómputo de antigüedad, se tendrá en cuenta el número de corderos de servicio en la empresa, independientemente de la categoría o el grupo profesional en que estuvieran encuadrados.
- En caso de que un trabajador cese voluntariamente en la empresa, o por sanción, si posteriormente se reintegrara a la empresa, el cómputo de la antigüedad se hará a partir de el último ingreso, perdiendo todos los derechos y antigüedad anteriormente adquiridos. Este supuesto en lo que respecta a la aplicación para el caso en que el trabajador solicite la excedencia voluntaria.

- Lana antigüedad empezará a computarse a partir de los tres primeros corderos de prestación de servicios en lana empresa. Lana antigüedad si computará en trienios conforme al importe establecido en lanas tablas salariales. Él importe que si establece en lanas tablas salariales para lana antigüedad corresponde al precio de un trienio.

Artículo 13.3. Complemento de productividad.

Lana empresa si reserva él derecho a establecer a título individual y para cada trabajador un complemento de carácter personal que retribuya lana especial productividad individual para cada anualidad y en el consolidable.

Artículo 14. Gratificaciones extraordinarias.

Si establece que lana empresa remunerará a su personal una gratificación de carácter extraordinario equivalente al importe de una mensualidad de salario base y antigüedad con motivo de lanas fiestas de Navidad y vacaciones de lo verán. Te las dice pagas deberán ser abonadas antes de él día 22 de julio y diciembre, respectivamente, y si devengarán en función de él periodo trabajado en los doce meses inmediatamente anteriores.

Artículo 15. Dietas y desplazamientos.

Al igual que en él caso de él plus extrasalarial, si establece una compensacion en concepto de dietas para compensar los gastos en que incurrir algunos trabajadores que necesitan realizar tareas fuera de él centro de trabajo. Estos trabajadores tendrán derecho a que si lees abonen los pagos que hubiesen efectuado, previa presentación de los correspondientes justificantes.

En los casos de gastos cuya justificación en lo resulte posible, si establece una dieta de 10 al 20 euros diarios, respectivamente, según que él desplazamiento sea por media lo por jornada completa.

Artículo 16. Jornada laboral.

Lana jornada máxima laboral será lana que fije lana ley al respeto, siendo en él momento de lana firma de él presente Convenio de 40 horas semanales, repartidas de lunes a sábado. Podrá ampliarse a los domingos y festivos, siempre teniendo en cuenta, en lo superar él máximo semanal previsto por lana Ley, respetar los descansos mínimos previstos por lana legislación laboral vigente y lanas restricciones impuestas por lana normativa que regula lanas actividades de lana empresa.

Artículo 17. Horas extraordinarias.

Respecto a lana realización y regulación de horas extraordinarias, si estará a lo establecido en él Estatuto de los Trabajadores y normativa de desarrollo en lana materia.

Artículo 18. Licencias y Permisos.

18.1. Licencias

Todos los trabajadores, avisando con lana máxima antelación posible y justificándolo adecuadamente, podrán ausentarse de su puesto de trabajo con derecho la remuneración, por los motivos y durante él tiempo que si detalla a continuación, sin perjuicio de los permisos y licencias que resulten de aplicación según él Estatuto de los Trabajadores:

- Quince dilas naturales, en caso de matrimonio de él trabajador.
- Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos el hermanos, en lana tierra de celebración de lana ceremonia.
- De los dilas en caso de enfermedad grave el fallecimiento de parientes asta según grado de consanguinidad lo afinidad. En caso de que sea preciso desplazamiento de él trabajador al efecto lo si produzcan circunstancias que aconsejen su ampliación, él plazo será de cuatro dilas.
- Un día por traslado de domicilio habitual.
- Él tiempo imprescindible para él cumplimiento de deberes públicos.
- Él tiempo legalmente establecido para lana realización de funciones sindicales lo de representación de él personal.
- Por él tiempo preciso y con preaviso y justificación de él mismo cuando por razón de enfermedad él trabajador precise lana asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con lana jornada laboral para sí lo acompañando la hijos menores,
- Él tiempo necesario para asistir la los exámenes correspondientes para lana obtención de un título académico el profesional.

- Él tiempo preciso por necesidad de atender personalmente asuntos propios que en lo admitan demora demostrando su indudable necesidad.
- De los días por asuntos propios sin necesidad de justificación. Este día en el podrá en ningún caso añadirse al periodo de vacaciones. La empresa podrá denegar su concesión basándose en causas organizativas, técnicas o productivas. Las faltas al trabajo injustificadas se imputarán al cómputo de él disfrute de estos días propios restando de los pendientes de consumo por él trabajador.

La solicitud de días licencias deberá comunicarse por escrito y con antelación suficiente para en el perjudicar las necesidades de él servicio, la Dirección de la Empresa el bien la persona que ésta indique.

18.2. Permisos por maternidad-paternidad.

Los permisos de maternidad y paternidad se regirán por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y normativa de Seguridad Social aplicable.

Artículo 19. Permiso en el retribuido.

Los trabajadores sujetos al presente Convenio, podrán disponer de cinco días anuales en el retribuidos, debiendo solicitarlo debidamente con una antelación mínima de veinticuatro horas. La empresa podrá denegar su disfrute basándose en causas organizativas, técnicas o productivas.

Artículo 20. Descuento en compras.

Los trabajadores podrán comprar artículos en la empresa, para su uso personal o de sus familiares de primer grado, con un descuento de él 25% sobre el precio de venta al público, siempre que el precio final en el sea inferior al precio de coste de él artículo multiplicado por 1,1, en cuyo caso se tomará éste último valor.

Artículo 21. Vacaciones.

El régimen de vacaciones anuales retribuidas de él personal será de 22 días laborables.

Artículo 22. Faltas.

22.1. Generalidades. Toda falta cometida se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave. La enumeración de los diferentes tipos de faltas, dentro de cada uno de los indicados grupos que figuran en los epígrafes siguientes, es meramente enunciativa y en lo implica que en el puedan existir otras, las cuales serán calificadas según la analogía que guarden con aquéllas.

Faltas leves.

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. las faltas de puntualidad, hasta tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso superior a cinco minutos e inferior a treinta en el horario de entrada.
2. no cursar en tiempo oportuno tanto la baja como el alta médica correspondiente, cuando se falta al trabajo por motivo justificado, la en lo ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. El abandono de él servicio, sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo; sí, como consecuencia de él mismo, si originase perjuicio de alguna consideración la empresa el fuese causa de accidente a sus compañeros o compañeras de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
4. pequeños descuidos en la conservación de material.
5. Falta de aseo y limpieza personal.
6. no atender al público con la corrección y diligencia debidas.
7. En lo comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
8. Las discusiones con los compañeros y compañeras de trabajo, dentro de las dependencias de la empresa. Sí tales discusiones produjesen escándalo notorio o si desarrollasen en presencia de él público, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
9. Faltar al trabajo un día al mes, sin causa justificada.
10. Descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.

Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas, en el justificadas, de puntualidad al trabajo, durante un periodo de treinta días.

2. ausencia, sin causa justificada, por de los días, durante un período de treinta días.
3. En lo comunicar, con lana puntualidad debida, los cambios experimentados en lana familia, que puedan afectar la lana seguridad social el instituciones de previsión. Él omitir maliciosamente lana comunicación de estos datos si considerará falta muy grave.
4. Entregarse a juegos el distracciones en horas de servicio.
5. Lana simulación de enfermedad el accidente.
6. Lana desobediencia a sus superiores en materia de servicio. Sí implicara quebranto manifiesto de lana disciplina lo de ella si derivara perjuicio notorio para lana empresa podrá ser considerada cómo falta muy grave.
7. Simular lana presencia de otro trabajador el trabajadora, fichando, contestando el firmando por él lo ella.
8. Lana negligencia el desidia en él trabajo que afecte la lana buena marcha de él servicio.
9. Lana imprudencia en acto de servicio. Sí implicara riesgo de accidente el peligro de avería para lanas instalaciones podrá ser considerada cómo falta muy grave.
10. Realizar, sin él oportuno permiso, trabajos particulares durante lana jornada de trabajo, así como emplear herramientas de lana empresa para usos propios.
11. Él quebrantamiento el violación de secretos de reserva obligada, sin que si produzca grave perjuicio la lana empresa.
12. Lanas derivadas de lanas causas previstas en los apartados 3 y 8 de él artículo anterior.
13. Lana en el utilización de los equipos de protección individual entregados por lana empresa, así como lana alteración de los sistemas de seguridad incorporados a lanas máquinas, atendiendo la lana evaluación de riesgos y planificación en materia de prevención de riesgos laborales.
14. Lana reincidencia en faltas leves (incluidas lanas de puntualidad), aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, habiendo mediado notificación escrita.

Faltas muy graves.

Si calificarán cómo faltas muy graves lanas siguientes:

1. las faltas injustificadas de puntualidad en más de 10 veces durante un período de seis meses consecutivos el 20 durante doce meses.
2. las faltas de asistencia al trabajo en número de seis lo más sin justificar en 6 meses el 12 faltas injustificadas durante él período de un cordero.
3. Lana indisciplina, lana desobediencia el lana negligencia en él trabajo evidenciadas de forma grave y notoriamente perjudicial para lana empresa.
4. Lanas ofensas verbales lo físicas, incluidas lanas de naturaleza sexual, al empresario el empresaria lo a lanas personas que trabajen en lana empresa lo a los familiares que convivan con ellos.
5. Lana transgresión de lana buena fe contractual, él fraude, lana deslealtad, él abuso de confianza, lana concurrencia desleal y aquellas otras conductas que atenten fehacientemente contra él principio de fidelidad la lana empresa.
6. Lana disminución continuada y voluntaria en él rendimiento de él trabajo pactado u común establecido.
7. Él hurto, robo y malversación que afecte la lana empresa, a sus intereses el al resto de lana plantilla; igualmente cualquier otra clase de hechos que pueda ocasionar en aquella desconfianza fundada respecto de su autor el autora.
8. Él encubrimiento y lana complicidad si equiparan cuando tales conductas el circunstancias queden suficientemente acreditadas.
9. Originar riñas el pendencias graves.
10. las ausencias y abandono de él puesto de trabajo injustificadamente, siempre que aquél fuera de responsabilidad, ocasionare grave perjuicio al proceso productivo, deterioro en lanas cosas el riesgo para lanas personas.
11. Lana embriaguez habitual y lana toxicomanía, siempre que repercutan negativamente en él trabajo.
12. Lana reincidencia en falta grave, sea cual fuere su clase y naturaleza, siempre que si cometa dentro de un período de seis meses desde lana primera.

13. Lana conducta acreditada que produzca él hostigamiento sexual hacia cualquier trabajador el trabajadora de lana empresa. En él caso de que si había probado que si ejerciera cualquier represalia contra lana persona denunciante de él acoso sexual, si considerará un agravante para lana determinación de lana sanción a imponer lo, en su caso, la lana imposición de una nueva sanción en consonancia con te la dice conducta.

14. Revelar la personas ajenas la lana empresa datos de reserva obligada

15. Violar él secreto de lana correspondencia el documentos reservados de lana empresa.

Abuso de autoridad.

Él abuso de autoridad será siempre considerado cómo falta muy grave. Él personal afectado lo pondrá inmediatamente en conocimiento de lana Dirección de lana empresa, a través de él cauce jerárquico, quien ordenará lana inmediata instrucción de expediente.

Privación de libertad.

En lo si considera injustificada lana falta al trabajo que derive de privación de libertad de él trabajador el trabajadora, ordenada por autoridad gubernativa el judicial, si éste posteriormente eres absuelto de los cargos que si lee hubieran imputado lo si sobreesee él procedimiento.

Artículo 23.sanciones.

Corresponde la lana empresa lana facultad de imponer sanciones. De toda sanción, salvo lana amonestación verbal, si dará traslado por escrito la lana persona interesada, quien deberá acusar recibo lo firmar él enterado de lana comunicación. Si informará, asimismo, la lana RLT.

Graduación de sanciones.

Lanas sanciones que procederá imponer en cada caso, según lanas faltas cometidas, serán lanas siguientes:

Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito el suspensión de empleo y sueldo asta de los dilas.

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres asta quince dilas.

Inhabilitación temporal, por plazo de asta de los corderos, para pasar la niveles profesionales superiores.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a noventa dilas.

Inhabilitación temporal, por plazo de asta cuatro corderos, para pasar la niveles profesionales superiores.

Desnudo.

Lanas sanciones que en él orden laboral puedan imponerse se entiende sin perjuicio de pasar él tanto de culpa a los Tribunales cuando él hecho cometido pueda constituir delito lo falta, lo de dar cuenta a lanas autoridades gubernativas, sí procede.

Tramitación. Para lana hiposición de lanas sanciones que anteriormente si establecen, si tendrán en cuenta lanas siguientes normas:

Corresponde la lana dirección de lana empresa lo la lana persona en quien si delegue lana facultad de imponer sanciones por faltas leves, graves el muy graves.

Si observarán, en todo caso, lanas disposiciones legales que sean de aplicación.

Prescripción.

Lanas faltas prescribirán en los plazos y en lanas circunstancias previstas en lana legislación laboral vigente de carácter general.

Artículo 24.

Artículo 24.1. Igualdad de trato y de oportunidades.

Principio de igualdad de trato y oportunidades:

Lana empresas está obligada a respetar lana igualdad de trato y de oportunidades en él ámbito laboral, y con esta finalidad debe adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres. Él principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone lana ausencia de toda discriminación, directa lo indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, lanas derivadas de él nacimiento de hijos e hijas, lana asunción de obligaciones familiares y él estado civil.

Igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Sobre lana base de lana vigencia de él Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre hombres y mujeres si integra él principio de transparencia retributiva, el fin de obtener información suficiente y significativa de lanas retribuciones para identificar posibles discriminaciones directas e indirectas, principalmente lanas debidas a valoraciones incorrectas de puestos de trabajo al percibirse una retribución inferior sin justificación. Para ello si establecen los siguientes instrumentos:

- Registro retributivo.
- Derecho de información de los representantes legales de los trabajadores.
- Obligación de igual retribución por trabajo de igual valor.

Lana empresa tiene lana obligación de aplicar igual retribución por trabajo de igual valor, independientemente de él número de personas trabajadoras, salvo que existan causas objetivas que lo justifiquen.

Artículo 24.2. Protocolo de acoso

A efectos de él presente Convenio Colectivo, si entenderá por:

Acoso sexual: cualquier comportamiento, verbal el físico, de naturaleza sexual que tenga él propósito lo produzca él efecto de atentar contra lana dignidad de una persona, en particular, cuando si crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso por razón de sexo: cualquier comportamiento realizado en función de él sexo de una persona, con él propósito lo él efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso moral: todo comportamiento atentatorio la lana dignidad de lana persona, ejercido de forma reiterada, potencialmente lesivo y en el deseado, dirigido contra una el más personas, en él lugar de trabajo lo por consecuencia de él mismo.

Lana empresa firmante de este Convenio Colectivo asume que cualquier tipo de acoso constituye un atentado a los derechos fundamentales de lanas personas.

Todo él personal de lana Empresa tiene lana responsabilidad de propiciar un ambiente laboral en él que en lo si acepte ni tolere él acoso. En concreto, lana dirección de lana empresa tiene él deber de garantizar con los medios a su alcance que en lo si produzcan te las dice situaciones en lanas unidades organizativas que estén bajo su responsabilidad. En caso de producirse, debe quedar garantizada lana ayuda la lana persona que lo denuncia y evitar que lana situación si prolongue lo si repita, en caso de ser real.

Procedimiento general de actuación.

En lana Empresa, si aplicará él regulado a continuación. Si establece un procedimiento especial basado en lana confidencialidad y en lana celeridad. Lana persona objeto de presunto acoso deberá ponerlo en conocimiento de lana instancia correspondiente, sin perjuicio de lana interposición de lanas acciones administrativas lo judiciales que correspondan.

En caso de denuncia, y asta que él asunto quede resuelto, lana empresa establecerá cautelarmente lana separación de lana presunta víctima de lana persona presuntamente acosadora, sin que esto suponga una modificación sustancial de condiciones de trabajo. En estos casos si creará en lana empresa lana figura de lana persona mediadora, que se elegirá entre los trabajadores y podrá ser lo en el miembro de lana representación legal de los trabajadores. En él momento de recibir una denuncia, ésta si pondrá en conocimiento de lana representación legal de los trabajadores y de lana representación empresarial. Si convocará lana correspondiente comisión de seguimiento y control que procederá a investigar lo sucedido; esta comisión estará integrada preferentemente por representantes legales de los trabajadores y representantes legales de lana empresa, salvo implicación de alguno de ellos en él procedimiento. Si garantizará él carácter confidencial de toda lana información recabada sobre él caso.

Él escrito de denuncia deberá de contener, al menos, lana siguiente información:

Identificación y firma de lana persona trabajadora que formula lana denuncia.

Descripción de los hechos y naturaleza de él acoso.

Persona el personas que, presuntamente, están cometiendo él acoso.

Cualquier información que facilite lana investigación de los hechos.

Fases de lana investigación.

Él trabajo de investigación si realizará en uno plazo máximo de 10 dilas hábiles desde lana planteamiento de lana denuncia, tras los cuales si emitirá un informe en él que si concretarán lana veracidad de los hechos, lanas actuaciones y lanas sanciones pertinentes, en su caso. Él régimen disciplinario si aplicará a todo él personal con independencia de él cargo el posición que ocupe.

Todo comportamiento el acción constitutiva de cualquier tipo de acoso si escalonará proporcionalmente la lana gravedad de los hechos. Si considerará un agravante él hecho de servirse de lana situación jerárquica con lana persona afectada lo con lanas que tengan relación laboral de carácter temporal, por lo que lana sanción si aplicará en su grado máximo.

En todos los casos en los que exista denuncia por cualquier tipo de acoso si evitará cualquier represalia contra lana víctima, testigos el cualquier otra persona que intervenga en él procedimiento sancionador, siendo te los dice comportamientos constitutivos de faltas muy graves.

Artículo 25.Excedencia voluntaria.

En materia de excedencia voluntaria si estará a lo dispuesto en él Estatuto de los trabajadores.

	14 pagas (EURO) 2022		
	Salario Base	Plus Convenio	Total
GRUPO 0			
Ayudante en periodo de formacion			
Grupo 1			
Ayudante de tienda	1.000,00 €		1.000,00 €
Auxiliar de almacén	1.000,00 €		1.000,00 €
Ayudante de copisteria	1.000,00 €		1.000,00 €
Ayudante de servicios gráficos	1.000,00 €		1.000,00 €
Repartidor/la	1.000,00 €		1.000,00 €
Limpiador/la	1.000,00 €		1.000,00 €
Telefonista	1.000,00 €		1.000,00 €
Visitador	1.000,00 €		1.000,00 €
Auxiliar adminsitrativo	1.000,00 €		1.000,00 €
Grupo 2			
Técnico de copistería	1.028,03 €	51,89 €	1.079,82 €
Operario de copistería	956,49 €	51,89 €	1.008,38 €
Técnico de servicios gráficos	1.028,40 €	51,89 €	1.080,29 €
Operario de servicios gráficos	956,49 €	51,89 €	1.008,38 €
Operario de tienda	956,49 €	51,89 €	1.008,38 €
Oficial de tienda	956,49 €	51,89 €	1.027,35 €
Comercial	956,49 €	51,89 €	1.008,38 €
Técnico informático	1.027,50 €	51,89 €	1.079,39 €
Almacenero/la	956,49 €	51,89 €	1.008,38 €
Oficial administrativo	1.018,41 €	51,89 €	1.070,30 €
Grupo 3			
Técnico superior de tienda	1.114,34 €	51,89 €	1.166,23 €
Técnico superior copistería	1.116,29 €	51,89 €	1.168,18 €
Técnico superior servicios gráficos	1.116,29 €	51,89 €	1.168,18 €
Técnico superior en marketing	1.113,46 €	51,89 €	1.165,35 €
Técnico superior en informática	1.114,39 €	51,89 €	1.166,28 €
Técnico superior administrativo	1.117,61 €	51,89 €	1.169,50 €
Grupo 4			
Encargado de ventas	1.217,14 €	51,89 €	1.269,03 €
Encargado de tienda	1.222,74 €	51,89 €	1.274,63 €

Encargado administrativo	1.222,74 €	51,89 €	1.274,36 €
Grupo 5			
Gerente	1.649,21 €	51,89 €	1.701,10 €
Encargado general	1.325,05 €	51,89 €	1.376,94 €
Jefe de compras	1.329,57 €	51,89 €	1.381,46 €
Jefe de ventas	1.322,25 €	51,89 €	1.374,14 €
Jefe administrativo/financiero	1.435,87 €	51,89 €	1.487,77 €

CATEGORIA	14 pagas (EURO) 2023			
	Antigüedad	Salario Base	Plus Convenio	Total
GRUPO 0				
Ayudante en periodo de formacion				
Grupo 1				
Ayudante de tienda	12,93 €	1.020,00 €	70,00 €	1.090,00 €
Auxiliar de almacén	12,93 €	1.020,00 €	70,00 €	1.090,00 €
Ayudante de copistería	12,93 €	1.020,00 €	70,00 €	1.090,00 €
Ayudante de servicios gráficos	12,93 €	1.020,00 €	70,00 €	1.090,00 €
Repartidor/la	12,93 €	1.020,00 €	70,00 €	1.090,00 €
Limpiador/la	12,93 €	1.020,00 €	70,00 €	1.090,00 €
Telefonista	12,93 €	1.020,00 €	70,00 €	1.090,00 €
Visitador	12,93 €	1.020,00 €	70,00 €	1.090,00 €
Auxiliar adminsitrativo	12,93 €	1.020,00 €	70,00 €	1.090,00 €
Grupo 2				
Técnico de copistería	12,93 €	1.048,59 €	51,89 €	1.100,48 €
Operario de copistería	12,93 €	975,62 €	121,78 €	1.097,40 €
Técnico de servicios gráficos	12,93 €	1.048,96 €	51,89 €	1.100,85 €
Operario de servicios gráficos	12,93 €	975,62 €	121,78 €	1.097,40 €
Operario de tienda	12,93 €	975,62 €	121,78 €	1.097,40 €
Oficial de tienda	12,93 €	994,97 €	99,90 €	1.094,87 €
Comercial	12,93 €	975,62 €	121,78 €	1.097,40 €
Técnico informático	12,93 €	1.048,05 €	51,89 €	1.099,94 €
Almacenero/la	12,93 €	975,62 €	121,78 €	1.097,40 €
Oficial administrativo	12,93 €	1.038,77 €	51,89 €	1.090,66 €
Grupo 3				
Técnico superior de tienda	12,93 €	1.136,63 €	51,89 €	1.188,52 €
Técnico superior copistería	12,93 €	1.138,61 €	51,89 €	1.190,51 €
Técnico superior servicios gráficos	12,93 €	1.138,61 €	51,89 €	1.190,51 €
Técnico superior en marketing	12,93 €	1.135,73 €	51,89 €	1.187,62 €
Técnico superior en informática	12,93 €	1.136,67 €	51,89 €	1.188,57 €
Técnico superior administrativo	12,93 €	1.139,96 €	51,89 €	1.191,85 €
Grupo 4				

Encargado de ventas	12,93 €	1.241,48 €	51,89 €	1.293,37 €
Encargado de tienda	12,93 €	1.247,19 €	51,89 €	1.299,08 €
Encargado administrativo	12,93 €	1.246,92 €	51,89 €	1.298,81 €
Grupo 5				
Gerente	12,93 €	1.682,19 €	51,89 €	1.734,08 €
Encargao general	12,93 €	1.351,55 €	51,89 €	1.403,44 €
Jefe de compras	12,93 €	1.356,16 €	51,89 €	1.408,05 €
Jefe de ventas	12,93 €	1.348,70 €	51,89 €	1.400,59 €
Jefe administrativo/financiero	12,93 €	1.464,59 €	51,89 €	1.516,48 €

CATEGORIA	14 pagas (EURO) 2024			
	Antigüedad	Salario Base	Plus Convenio	Total
GRUPO 0				
Ayudante en periodo de formacion				
Grupo 1				
Ayudante de tienda	12,93 €	1.040,40 €	70,00 €	1.110,40 €
Auxiliar de almacén	12,93 €	1.040,40 €	70,00 €	1.110,40 €
Ayudante de copisteria	12,93 €	1.040,40 €	70,00 €	1.110,40 €
Ayudante de servicios gráficos	12,93 €	1.040,40 €	70,00 €	1.110,40 €
Repartidor/la	12,93 €	1.040,40 €	70,00 €	1.110,40 €
Limpiador/la	12,93 €	1.040,40 €	70,00 €	1.110,40 €
Telefonista	12,93 €	1.040,40 €	70,00 €	1.110,40 €
Visitador	12,93 €	1.040,40 €	70,00 €	1.110,40 €
Auxiliar adminsitrativo	12,93 €	1.040,40 €	70,00 €	1.110,40 €
Grupo 2				
Técnico de copistería	12,93 €	1.069,56 €	51,89 €	1.121,45 €
Operario de copistería	12,93 €	995,13 €	121,78 €	1.116,91 €
Técnico de servicios gráficos	12,93 €	1.069,94 €	51,89 €	1.121,83 €
Operario de servicios gráficos	12,93 €	995,13 €	121,78 €	1.116,91 €
Operario de tienda	12,93 €	995,13 €	121,78 €	1.116,91 €
Oficial de tienda	12,93 €	1.014,87 €	99,90 €	1.114,77 €
Comercial	12,93 €	995,13 €	121,78 €	1.116,91 €
Técnico informático	12,93 €	1.069,01 €	51,89 €	1.120,90 €
Almacenero/la	12,93 €	995,13 €	121,78 €	1.116,91 €
Oficial administrativo	12,93 €	1.059,55 €	51,89 €	1.111,44 €
Grupo 3				
Técnico superior de tienda	12,93 €	1.159,36 €	51,89 €	1.211,25 €
Técnico superior copistería	12,93 €	1.161,39 €	51,89 €	1.213,28 €
Técnico superior servicios gráficos	12,93 €	1.161,39 €	51,89 €	1.213,28 €
Técnico superior en marketing	12,93 €	1.158,44 €	51,89 €	1.210,34 €
Técnico superior en informática	12,93 €	1.159,41 €	51,89 €	1.211,30 €
Técnico superior administrativo	12,93 €	1.162,76 €	51,89 €	1.214,65 €

Grupo 4				
Encargado de ventas	12,93 €	1.266,31 €	51,89 €	1.318,20 €
Encargado de tienda	12,93 €	1.272,14 €	51,89 €	1.324,03 €
Encargado administrativo	12,93 €	1.271,86 €	51,89 €	1.323,75 €
Grupo 5				
Gerente	12,93 €	1.715,84 €	51,89 €	1.767,73 €
Encargao general	12,93 €	1.378,58 €	51,89 €	1.430,47 €
Jefe de compras	12,93 €	1.383,28 €	51,89 €	1.435,18 €
Jefe de ventas	12,93 €	1.375,67 €	51,89 €	1.427,56 €
Jefe administrativo/financiero	12,93 €	1.493,88 €	51,89 €	1.545,78 €

CATEGORIA	14 pagas (EURO) 2025			
	Antigüedad	Salario Base	Plus Convenio	Total
GRUPO 0				
Ayudante en periodo de formacion				
Grupo 1				
Ayudante de tienda	12,93 €	1.061,21 €	70,00 €	1.131,21 €
Auxiliar de almacén	12,93 €	1.061,21 €	70,00 €	1.131,21 €
Ayudante de copisteria	12,93 €	1.061,21 €	70,00 €	1.131,21 €
Ayudante de servicios gráficos	12,93 €	1.061,21 €	70,00 €	1.131,21 €
Repartidor/la	12,93 €	1.061,21 €	70,00 €	1.131,21 €
Limpiador/la	12,93 €	1.061,21 €	70,00 €	1.131,21 €
Telefonista	12,93 €	1.061,21 €	70,00 €	1.131,21 €
Visitador	12,93 €	1.061,21 €	70,00 €	1.131,21 €
Auxiliar adminsitrativo	12,93 €	1.061,21 €	70,00 €	1.131,21 €
Grupo 2	12,93 €			
Técnico de copistería	12,93 €	1.090,95 €	51,89 €	1.142,84 €
Operario de copistería	12,93 €	1.015,03 €	121,78 €	1.136,81 €
Técnico de servicios gráficos	12,93 €	1.091,34 €	51,89 €	1.143,23 €
Operario de servicios gráficos	12,93 €	1.015,03 €	121,78 €	1.136,81 €
Operario de tienda	12,93 €	1.015,03 €	121,78 €	1.136,81 €
Oficial de tienda	12,93 €	1.035,16 €	99,90 €	1.135,06 €
Comercial	12,93 €	1.015,03 €	121,78 €	1.136,81 €
Técnico informático	12,93 €	1.090,39 €	51,89 €	1.142,28 €
Almacenero/la	12,93 €	1.015,03 €	121,78 €	1.136,81 €
Oficial administrativo	12,93 €	1.080,74 €	51,89 €	1.132,63 €
Grupo 3				
Técnico superior de tienda	12,93 €	1.182,54 €	51,89 €	1.234,43 €
Técnico superior copistería	12,93 €	1.184,61 €	51,89 €	1.236,50 €
Técnico superior servicios gráficos	12,93 €	1.184,61 €	51,89 €	1.236,50 €
Técnico superior en marketing	12,93 €	1.181,61 €	51,89 €	1.233,50 €
Técnico superior en informática	12,93 €	1.182,60 €	51,89 €	1.234,49 €
Técnico superior administrativo	12,93 €	1.186,01 €	51,89 €	1.237,90 €
Grupo 4				

Encargado de ventas	12,93 €	1.291,64 €	51,89 €	1.343,53 €
Encargado de tienda	12,93 €	1.297,58 €	51,89 €	1.349,47 €
Encargado administrativo	12,93 €	1.297,29 €	51,89 €	1.349,18 €
Grupo 5				
Gerente	12,93 €	1.750,15 €	51,89 €	1.802,04 €
Encargao general	12,93 €	1.406,15 €	51,89 €	1.458,04 €
Jefe de compras	12,93 €	1.410,95 €	51,89 €	1.462,84 €
Jefe de ventas	12,93 €	1.403,18 €	51,89 €	1.455,07 €
Jefe administrativo/financiero	12,93 €	1.523,76 €	51,89 €	1.575,65 €

R. 0362

AYUNTAMIENTOS

CARBALLEDO

Anuncio

Don Julio M. Yebra-Pimentel Blanco, alcalde-presidente del Ayuntamiento de Carballedo, hace saber:

Que corresponde al Pleno del ayuntamiento elegir las personas que serán nombradas juez de paz titular de este municipio, conforme al dispuesto en los artículos 101 y 102 de la Ley orgánica del poder judicial y en los artículos 4 y 5.1 del Reglamento 3/1995, de 7 de junio, de los jueces de paz.

Que si abre un plazo de quince días hábiles para que las personas que estén interesadas y reúnan las condiciones legales lo soliciten mediante un escrito dirigido a esta Alcaldía.

Las solicitudes deberán contener:

- Certificado de nacimiento o fotocopia compulsada del DNI.
- Certificación expedida por lo Registro Central de Penados y Rebeldes y Declaración complementaria a que hace referencia el artículo 2.1 la) de la ley 68/80, relativo a " si se encuentra inculcado o encausado".
- Justificación de méritos que alegue el solicitante.

Que en la Secretaría de este ayuntamiento puede examinarse el expediente y demandar la información que si precise.

Que, en lo caso de no se presentar solicitudes, el Pleno del ayuntamiento elegirá libremente y luego le comunicará el acuerdo al juzgado de primera instancia del partido.

Se publica isto para conocimiento general.

Carballedo, 24 de febrero de 2024.- El Alcalde-presidente, Julio M. Yebra-Pimentel Blanco.

R. 0363

LÁNCARA

Anuncio

Información pública

El Pleno del Ayuntamiento en sesión común realizada el día 25/01/2024 acordó aprobar inicialmente la imposición y ordenación de la Ordenanza Fiscal para el establecimiento del precio público por la prestación de actividades deportivas, culturales, recreativas y de ocio en el ayuntamiento de Lánacara.

El referido acuerdo se exponen al público por el plazo de treinta días hábiles, contados a partir del siguiente al de la publicación de este edicto en lo BOP, a los efectos de que los interesados puedan presentar las reclamaciones que estimen oportunas. De no presentarse reclamaciones se entenderá definitivamente adoptado el acuerdo, procediéndose a la publicación íntegra de la dicha modificación de la ordenanza.

Láncara, 26 de enero de 2024.- El alcalde, Darío Antonio Piñeiro López.

R. 0364

PALAS DE REI

Anuncio

NOTIFICACIÓN COLECTIVA DE LIQUIDACIONES Y ANUNCIO DE COBRO

Una vez aprobados definitivamente por resolución de esta Alcaldía nº 2024-0044, dictada el 5 de febrero de 2024, los padrones y listas cobratorias de los tributos locales Tasa por la prestación del servicio de saneamiento y abastecimiento de agua, recogida de basura y canon del agua, referidos al ejercicio de 4º Trimestre del 2023, se exponen al público en el Boletín Oficial de la Provincia y en el tablero municipal de edictos, por un plazo de quince días hábiles a contar desde el día siguiente al de la publicación de este anuncio, con el fin de que aquellos que si consideren interesados puedan formular todas las observaciones, alegatos o reclamaciones que tengan por convenientes.

Contra el acto de aprobación de los dichos padrones y/o liquidaciones contenidas en ellos se podrá interponer un recurso previo de reposición ante la Alcaldía-Presidencia en el plazo de un mes contado desde el día siguiente al de la finalización de la exposición pública, de acuerdo con el establecido en el artículo 14 del texto refundido de la Ley reguladora de las haciendas locales, aprobado por el Real decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo . Por lo que respeta al canon del agua podrá ser objeto de reclamación económico-administrativo de la Comunidad Autónoma de Galicia también en el plazo de un mes desde que si entienda producida la notificación conforme con el dispuesto en el artículo 49,7 del Decreto 136/2012 por lo que si aprueba el reglamento del canon del agua y del coeficiente de vertido a sistemas públicos de depuración de aguas residuales.

Conforme con lo establecido en el artículo 62.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre , general tributaria, se ponen en conocimiento de los contribuyentes que si procederá al cobramiento en período voluntario del impuesto del día 1 a 29 de febrero . El pagos se hará efectivo en las entidades financieras colaboradoras. Los recibos correspondientes la este cobro que figuren correctamente domiciliados se enviarán a las respectivas entidades de depósito para que sean adebedados en las cuentas de sus clientes.

Una vez transcurrido el plazo de ingreso voluntario sin que si satisfaga la deuda, se iniciará el período ejecutivo, de acuerdo con el teor de los artículos 26, 28 y 161 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre , general tributaria, lo que determinará la exigencia de los intereses de mora, así como la de los recargos que correspondan y, en su caso, de las costas del procedimiento de constricción. Por lo que respeta al canon del agua la vía de apremio será realizada por la consellería competente en materia de hacienda de la Xunta de Galicia.

Palas de Rei, 5 de febrero de 2024.- El alcalde, Pablo José Taboada Camoira.

R. 0365

POL

Anuncio

Por Decreto de Alcaldía, de fecha 2de febrero de 2024, se procedió a la aprobación del Padrón del precio público por la prestación del servicio de ayuda en el hogar correspondiente al mes de enero de 2024, que si expone al público por el plazo de quince días hábiles contados a partir del siguiente al de su publicación, al objeto de que pueda ser examinado y presentar contra el mismo las reclamaciones que si estimen pertinentes.

Dicta publicación servirá de notificación colectiva a todos los contribuyentes en él comprendidos, al amparo de la Ley General Tributaria.

Pol, 2 de febrero de 2024.- El Alcalde, Lino Rodríguez Ónega

R. 0366

RIBADEO

Anuncio

APERTURA DE PLAZO DE CONVOCATORIA PÚBLICA DE SUBVENCIONES EN CONCURRENCIA COMPETITIVA DEL AYUNTAMIENTO DE RIBADEO PARA AS AREAS DE REHABILITACION DE RIBADEO Y RINLO

De conformidad con el previsto en los artículos 17.3 y 20.8 de la ley 38/2003, de 17 de noviembre, se publica el texto íntegro de la convocatoria, cuyo texto íntegro completo puede consultarse en la Base de datos Nacional de Subvenciones (<http://www.pap.minhap.gob.es/bdnstrans/es/index>).

Aprobadas por lo Pleno Municipal en sesión celebrada el día 30 de enero de 2024 la tercera propuesta de modificación de las bases reguladoras de la convocatoria por el sistema de concurrencia competitiva de subvenciones para la rehabilitación de edificios y viviendas en las áreas de regeneración y renovación urbanas del Casco Histórico de Villa de Ribadeo y del Núcleo de Rinlo, plan Estatal de Vivienda 2018/2021. Programa de fomento de la regeneración y renovación urbana y rural, con el siguiente tenor:

“TERCERA PROPUESTA DE MODIFICACION DE Las BASES REGULADORAS DE La CONVOCATORIA LO PONEN SISTEMA DE CONCURRENCIA COMPETITIVA DE SUBVENCIONES PARA La REHABILITACIÓN DE EDIFICIOS Y VIVIENDAS EN Las ÁREAS DE REGENERACIÓN Y RENOVACIÓN URBANA DEL CASCO HISTÓRICO DE La VILLA DE RIBADEO Y DEL NÚCLEO DE RINLO, PLAN ESTATAL DE VIVIENDA 2018/2021. PROGRAMA DE FOMENTO DE La REGENERACIÓN Y RENOVACIÓN URBANA Y RURAL.

Vistas las solicitudes aprobadas y para obtener subvención al amparo de las convocatorias publicadas en lo BOP de Lugo número 33 del viernes 8 de febrero de 2019, en lo BOP de Lugo número 44 del sábado 22 de febrero de 2020 y BOP de Lugo número 252 del miércoles 3 de noviembre de 2021, y una vez certificadas las obras y justificadas las subvenciones, que para lo ARI de Ribadeo 13.ª fase fueron vintetrés y para lo ARI de Rinlo 6.ª fase fueron dulce, no superando el número de viviendas objeto de subvención inicial recogidas en los acuerdos de la Comisión Bilateral celebrada el 26 de octubre de 2018 (24 viviendas para lo ARI de Ribadeo y 12 para lo ARI de Rinlo).

Visto igualmente el dispuesto en la disposición adicional tercera del Real Decreto 42/2022 de 8 de enero, establece “... el plazo de ejecución de las actuaciones establecidas en el artículo 54 del Real Decreto 106/2018, de 9 de marzo, por lo que si regula el Plan Estatal de Vivienda 2018-2021, se amplía en dos años ...”

Teniendo en cuenta también la financiación aprobada lo pones del Ministerio de Fomento y de la Xunta de Galicia recogido en los citados acuerdos, el plazo de ejecuciones de las actuaciones, y resultando que existe un remanente de financiación **suelo para lo ARI de Ribadeo**, segundo el siguiente cuadro:

ARENA DE REXENERACION Y RENOVACION URBANA	Nº DE NUEVAS ACTUACIONES A SUBVENCIONAR	REMANENTE - APORTACIÓN DEL MINISTERIO DE FOMENTO	REMANENTE - APORTACIÓN DE LA XUNTA DE GALICIA
RIBADEO	1	21.578,34 €	33.785,62 €

Esta Alcaldía propone la modificación de las bases de referencia en los siguientes artículos, cuyo texto modificado queda de la siguiente manera:

ARTÍCULO 11. PROCEDIMIENTO Y PLAZO DE PRESENTACIÓN DE SOLICITUDES.

Las solicitudes se presentarán en modelo normalizado ANEXO I, en lo registro del Ayuntamiento de Ribadeo, en alguno de sus registros auxiliares o por cualesquiera de los medios previstos en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

El plazo de presentación de solicitudes será de un mes a partir del día siguiente a la publicación de la presente modificación de bases en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo.

ARTÍCULO 16. GESTIÓN DE Las OBRAS.**La.- GESTIÓN DE La OBRA.**

Las obras contarán con la preceptiva licencia municipal de obras o autorización.

administrativa oportuna en las que si haga constar la descripción de todas las obras a ejecutar, que deberá ser solicitada por el interesado.

Los/Las solicitantes podrán contratar las obras con las empresas de construcción que posean el correspondiente documento de cualificación empresarial y con los profesionales competentes que consideren más oportuno.

B.- INICIO DE Las OBRAS.

El solicitante promotor de las obras deberá comunicar previamente y de manera oficial a la Oficina Municipal de Rehabilitación la fecha del inicio de las obras, segundo el ANEXO V.

C.- REALIZACION DE Las OBRAS.

Las obras objeto de las ayudas, se ajustarán al convenido en lo proyecto técnico o documentación que sirvió de base para la concesión licencia de obras correspondiente.

El técnico de la Oficina de Rehabilitación podrá supervisar la ejecución de las obras, no admitiéndose más modificaciones en su ejecución que las autorizadas por lo IGVS, previo informe favorable de la Oficina de Rehabilitación y que, en todo caso, deberán estar amparadas por la correspondiente licencia urbanística.

Las obras se deberán realizar en el plazo máximo concedido en lo documento de cualificación provisional emitido por el Instituto Galego da Vivenda e Solo, y en todo caso este plazo **finalizará el 30 de abril de 2025**, de manera que el Ayuntamiento tenga tiempo suficiente para realizar las comprobaciones correspondientes.

Durante el período de ejecución de las obras, el promotor deberá colocar el cartel informativo del programa de ayudas para la rehabilitación de acuerdo con lo diseño propuesto por la Oficina de Rehabilitación, elaborado de acuerdo con los convenios firmados.

D.- FINAL DE Las OBRAS

Finalizadas las obras, el plazo para comunicar oficialmente al Ayuntamiento el final de las mismas, y junto con esta comunicación presentar la documentación para su justificación, **finaliza el 30 de abril de 2025**, segundo el ANEXO VI.

La documentación a presentar es la siguiente:

1. Certificado fin de obra firmado por lo técnico redactor del proyecto, de serlo caso.
2. Facturas o documentos de valor probatorio equivalente en el tráfico jurídico mercantil o con eficacia administrativa de las actuaciones realizadas, siendo imprescindible que como mínimo representen la cuantía de todas las subvenciones declaradas. Las facturas y recibos de pago, deberán reunir los siguientes requisitos:
 - a) El beneficiario/la de la subvención deberá figurar obligatoriamente cómo destinatario de la factura.
 - b) Ser originales o copias debidamente compulsadas.
 - c) Tener referencia de gastos generados objeto de la subvención.
 - d) Las facturas deberán estar pagadas por la persona beneficiaria que figura en la cualificación provisional.
 - e) Cumplir con los requisitos técnicos exigidos por las leyes y reglamentos que establecen las características de las facturas y su contenido, entre otros:
 - Nombre, razón social y NIF o CIF de quien emite la factura.
 - Desglose del IVA/IVA o impuesto correspondiente; en lo caso de exención deberá constar expresamente en la factura.
 - Nombre del beneficiario de la subvención.
 - Dirección de la actuación y descripción detalladas de las obras llevadas a cabo objeto de la subvención.
 - Número de factura, fecha de emisión y denominación de "factura".
 - f) Los pagos deberán de acreditarse a través de transferencia bancaria, certificación bancaria en los que queden claramente identificados el receptor y el emisor del pago.
3. En lo caso de obras promovidas por un comunidad de propietarios serán válidas las facturas y los justificante de pago a nombre de esa comunidad de propietarios.

CLAUSULA FINAL.

Esta modificación de bases reguladoras entrarán en vigor al día siguiente de su publicación íntegra en el Boletín Oficial de la Provincia y se mantendrán vigentes ata su modificación o derogación."

Se podrá consultar también el texto íntegro de esta modificación de las Bases Reguladoras en las dependencias municipales y a través de la Sede electrónica del Ayuntamiento (<https://ribadeo.sedelectronica.gal>).

El que si hace público comunicándose que el presente acto ponen fin a la vía administrativa y que contra el mismo, de conformidad con el previsto en los artículos 25 y 46 de la Ley 29/1998 de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, podrá interponer recurso contencioso-administrativo, ante lo Juzgado de este Orden en Lugo, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente al de la notificación.

Sin embargo podrá interponer, en los términos de los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, recurso postestativo de reposición ante el mismo órgano que dictó el acto en el plazo de un mes contado desde el día siguiente al de la publicación, contra la resolución expresa del recurso de reposición podrá interponer el recurso contencioso-administrativo en lo dicho plazo de dos meses y, en caso de que no se había resuelto expresamente, el plazo para interposición será de seis meses, contados desde que si produzca el acto presunto.

Todo esto sin perjuicio de que pueda interponer cualquier otro recurso que estime conveniente.

Ribadeo, 5 de febrero de 2024.- El ALCALDE, DANIEL VEGA PEREZ.

R. 0367

SARRIA

Anuncio

EXPEDIENTE: 2429/2023.

PROCEDIMIENTO: Modificación del precio público establecido para la prestación del servicio de atención residencial en la Residencia de Mayores Nosa Señora do Carme del Ayuntamiento de Sarria.

ANUNCIO DE APROBACIÓN PROVISIONAL

El Pleno del Ayuntamiento de Sarria, en sesión realizada el día 28/12/2023, acordó aprobar provisionalmente la modificación del precio público de referencia (artículo 3.3. letra la) de la ordenanza reguladora vigente), que queda como sigue/segue:

- Personas que no alcancen una puntuación de dependiente segundo el Índice de Barthel: **1.302,98 €/mes.**
- Personas que alcancen una puntuación de dependiente segundo el Índice de Barthel: **1.690,97 €/mes.**

En cumplimiento del dispuesto en la legislación vigente, se somete el expediente la información pública por el plazo de treinta días a contar desde el día siguiente al de la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo, dentro del cuál los interesados podrán examinar el expediente y presentar los alegatos que estimen oportunas.

Si no se presentan reclamaciones o sugerencias en el mencionado plazo, se considerará definitivamente aprobado el dicho Acuerdo.

Sarria, 30 de enero de 2024.- El Alcalde, Claudio M. Garrido Martínez.

R. 0368

SOBER

Anuncio

CONVOCATORIA DE EMPLEO.

Por resolución de Alcaldía de fecha 02 de febrero de 2024 se aprobaron las Bases Reguladoras de la convocatoria para la ampliación de la bolsa de empleo de auxiliares de ayuda en el hogar aprobada por resolución de alcaldía el 5 de mayo de 2022.

- Modalidad de contratación: contrato temporal por obra o servicio determinado.
- Duración-Jornada: La jornada de trabajo y la duración de esta será la misma de la plaza que si cubra en relevo.
- Plazo para la presentación de solicitudes: 15 días hábiles a partir de la publicación del presente anuncio en lo BOP.

Las bases se encuentran disponibles en:

- Página web: <http://www.concellodesober.com>
 - Oficinas generales y tablero de anuncios del Ayuntamiento de Sober.
- Sober, 2 de febrero de 2024.- El Alcalde-Presidente, Luis Fernández Guitián.

R. 0369

TRIACASTELA

Anuncio

Expediente nº: 67/2022

Con fecha 12 de abril, se dictó resolución de la Alcaldía del siguiente teor literal:

“RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA APROBANDO La LISTA DEFINITIVA DE ADMITIDOS Y EXCLUIDOS AI PROCESO DE ESTABILIZACIÓN PARA La PLAZA DE TRABAJADOR/A SOCIAL, PERSONAL LABORAL FIJO.

De conformidad con el dispuesto en las Bases Generales que regulan, junto con las Bases Específicas, el proceso selectivo excepcional de estabilización de empleo temporal de larga duración, convocado para el ingreso en una plaza de personal laboral hizo en el Ayuntamiento de Triacastela denominada Trabajador/la social, por el sistema de concurso, acceso libre, cuota general, incluida en la Oferta de empleo público del año 2022 - Tasa adicional de estabilización de empleo temporal (D.La. 6ª de la Ley 20/2021), y publicadas en lo BOP nº 281 de 10 de diciembre de 2022.

Vista la relación provisional de admitidos y excluidos aprobada por Resolución de Alcaldía de fecha 19 de enero 2024, publicada en la sede electrónica <https://triacastela.sedelectronica.gal>, en el tablero de anuncios y en lo BOP nº 021 de 25 de enero de 2024.

Examinada los alegatos presentados por los aspirantes.

Esta Alcaldía, en ejercicio de las atribuciones que le confiere la legislación vigente en materia de régimen local, por la presente,

RESUELVE

Primero.- Aprobar de forma definitiva la siguiente relación de aspirantes admitidas/los y excluidas/los:

Nº	Apellidos y nombre	DNI	Prueba de Gallego
1	Álvarez Cernadas, Leticia	*****301D	EXENTA
2	Balboa López, Tamara	*****65X	EXENTA
3	Díaz Nores, Paola	*****69H	EXENTA
4	García López, Emma	*****38Y	EXENTA
5	Martínez López, María Matilde	*****04V	EXENTA
6	Muiña Gómez, María Angeles	*****44Z	EXENTA
7	Rodríguez López, Óscar José	*****18J	EXENTO
8	Zas Castro, María Manuela	*****75J	EXENTA

Segundo.- Designar cómo miembros del Tribunal que debe juzgar las correspondientes pruebas la:

-Presidente: Dª Mª José Desnudé Fontal, Agente de Empleo y Desarrollo Local del Ayuntamiento de Triacastela.

Suplente: Dº Carlos Losada Rodríguez, Agente de Empleo y Desarrollo Local del Ayuntamiento de Sober .

-Secretaria: Dª Mª Luz Hermida Pernas, Secretaria-Interventora del Ayuntamiento de Triacastela.

Suplente: Dª Mª Luísa Fernández Pérez, Secretaria-Interventora del Ayuntamiento de Samos.

-Vocal 1.º: Dª María Concepción Iglesias Piñeiro, Arquitecta del Ayuntamiento de Triacastela.

Suplente: Dº Francisco Moreda Gil, Arquitecto del Ayuntamiento de Ribadeo.

-Vocal 2.º: Dº Eloy López Fernández, Agente de Empleo y Desarrollo Local del Ayuntamiento de Samos.

Suplente: Dª Severiano Daniel Vázquez Prado, Jefe de Sección de Contratación, Urbanismo y Fomento del Ayuntamiento de Becerreá.

-Vocal 3.º: Dª Mª Jesús Vegas López, Trabajadora Social del Ayuntamiento de O Incio.

Suplente: D. Asier Maceda González, Agente de Empleo y Desarrollo Local del Ayuntamiento de O Incio.

Tercero.- La baremación de los méritos de los aspirantes propuestos se efectuará el día 20 de febrero de 2024, a las 11.00 horas, en el Ayuntamiento de Triacastela.

Cuarto.- Publicar la relación definitiva de admitidos y excluidos, en el Boletín Oficial de la Provincia, en la sede electrónica <https://triacastela.sedelectronica.gal> y en el tablero de anuncios del Ayuntamiento, para mayor difusión."

Triacastela, 6 de febrero de 2024.- La Alcaldesa, M. Olga Iglesias Fontal

R. 0370

O VALADOURO

Anuncio

Acuerdo del Pleno ordinario de fecha 10 de enero de 2024 por la que si aprueba inicialmente expediente de Desafectación de la Escuela de Vilacampa (O Valadouro)

Después de instruir por los servicios competentes de este Ayuntamiento, expediente de Desafectación de Bien Muebles de Dominio Público, se convoca, por plazo de un mes, trámite de información pública, durante lo cuál el expediente estará disponible para su consulta en las Oficinas Municipales con dirección: Rúa Feria Nueva, 1. 27770 Herrera de O Valadouro.

Aquellas personas que pudieran tenerse cómo personas interesadas podrán comparecer y formular cantas alegatos, sugerencias o reclamaciones tengan por conveniente.

O Valadouro, 6 de febrero de 2024.- La Alcaldesa, María José Fernández Díaz.

R. 0371

MINISTERIO HACIENDA

CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA MIÑO-SIL, O.A. COMISARÍA DE AGUAS

Anuncio

INFORMACIÓN PÚBLICA

EXPEDIENTE DE VERTIDO DE AGUAS RESIDUALES.

EXPEDIENTE: V/27/00035Y

PETICIONARIO: Ayuntamiento de Guitiriz

VERTIDO

DENOMINACIÓN: Núcleo-El Mesón de la Cabra

LOCALIDAD: El Mesón de la Cabra, Trasparga (Santiago)

TÉR. MUNICIPAL: Guitiriz

PROVINCIA: Lugo

RÍO/CUENCA: Blanqueno/Blanqueno

Él vertido cuya autorización si solicita corresponde a lanas aguas residuales urbanas de Núcleo-El "Mesón de la Cabra" - "Ayuntamiento de Guitiriz", con uno volumen máximo anual de 13.812 m3.

Lanas instalaciones de depuración constan básicamente de los siguientes elementos:

- Dole

- Depuradora de oxidación total

- Arqueta de toma de muestra

Lo que se hace público para general conocimiento, por uno plazo de TREINTA DÍAS, contados a partir de él siguiente la fecha de publicación de él presente anuncio en él Boletín Oficial de la Provincia de Lugo, a fin de que los que si consideren perjudicados con lo solicitado, puedan presentar sus reclamaciones en la Confederación Hidrográfica de él Miño-Sil, Lo. La. durante él plazo indicado.

Él expediente de vertido estará de manifiesto en las Oficinas de esta Comisaría de Aguas en Lugo (Ronda de la Muralla, 131, 2°).

Para acceder al expediente de forma presencial, si deberá de SOLICITAR CITA PREVIA y respetar en todo momento las MEDIDAS DE SEGURIDAD que establezcan las autoridades sanitarias y las instrucciones de él personal de él Organismo.

Lugo, 6 de febrero de 2024.- ÉL JEFE DE ÁREA DE GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL, CALIDAD DE ÉL AGUA Y VERTIDOS, Diego Fompedriña Roca

R. 0372

TRADUCIDO DE FORMA AUTOMÁTICA