



### XUNTA DE GALICIA

#### CONSELLERÍA DE INFRAESTRUTURAS E MOBILIDADE. AUGAS DE GALICIA. SERVIZO TERRITORIAL DE LUGO

##### Anuncio

#### INFORMACIÓN PÚBLICA

O concello de Muras solicita de Augas de Galicia a autorización de obras en zona de policía. O presente anuncio ten por obxecto abrir a regulamentaria información pública que prescribe o art. 52 do Regulamento do dominio público hidráulico. Expediente: DH.W27.72324

As obras solicitadas consisten na realización dunha obra de paso sobre un rego innominado, afluente do rego da Xestosa, con desvío provisional do rego pola súa marxe esquerda, para dar continuidade a un camiño municipal (referencia catastral 27033A049090070000FL), no lugar do Vilar, na parroquia de Muras (San Pedro), no concello de Muras (Lugo).

O que se fai público para xeral coñecemento, por un prazo de  **vinte (20) días** a partir do seguinte á data de publicación no Boletín Oficial da Provincia, co fin de que os que se sintan prexudicados poidan presentar as súas reclamacións, durante o prazo sinalado, no Concello de Muras ou nas oficinas deste servizo, situadas na Ronda da Muralla, 70, 2º, onde estará exposto o expediente de que se trata, para que poida ser examinado por quen o desexe.

Lugo, 5 de abril de 2021.- A xefa do servizo territorial, Rocío Carreira Carral.

R. 0911

#### XEFATURA TERRITORIAL DA VICEPRESIDENCIA SEGUNDA E CONSELLERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESA E INNOVACIÓN. DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LUGO

##### Anuncio

**Pagamento do prezo xusto pola expropiación dos bens e dereitos afectados pola execución do proxecto Parque Eólico Paradela (expediente 104-EOL). Beneficiaria: Paravento, SL**

Mediante o presente anuncio comunícase a todos os interesados afectados polo procedemento de expropiación do expediente de referencia, cumprindo co previsto na resolución dictada polo Xurado de Expropiación de Galicia, a data, a hora e o lugar para o pagamento do prezo xusto de acordo co seguinte calendario:

Parque eólico Paradela			
Día	Concello	Hora	Fincas
05/05/2021	Paradela	10:00	1, 2,6
05/05/2021	Paradela	11:00	7, 25

Os propietarios dos predios afectados serán notificados individualmente e advírteselles que os pagamentos se realizarán nas condicións que establecen o artigo 48 da Lei de expropiación forzosa, do 16 de decembro de 1954 ( BOE núm 351 de 17 de decembro de 1954), e os artigos 48, 49 e 50 do seu Regulamento, de 26 de abril de 1957.(BOE núm. 160 de 20 de xuño de 1957).

Lugo, 31 de marzo de 2021.- O xefe territorial, Gustavo José Casasola de Cabo.

R. 0893

## XEFATURA TERRITORIAL DA CONSELLERÍA DE EMPREGO E IGUALDADE. SERVIZO DE EMPREGO E ECONOMÍA SOCIAL. DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LUGO.

### Anuncio

#### CONVENIOS COLECTIVOS

Visto o texto do Convenio Colectivo da empresa CALFENSA PROYECTOS, SL (Código 27000092011985), así como a táboa salarial e calendario laboral 2021, asinados o día 11 de marzo de 2021, pola representación da empresa e polos representantes dos traballadores, 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.

Lugo, 26 de marzo de 2021.- A xefa territorial, Pilar Fernández López.

#### CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA

##### “CALFENSA PROYECTOS, S.L.”

#### CAPÍTULO I

##### CLAUSULAS GENÉRICAS

**ARTÍCULO 1. - AMBITO DE APLICACIÓN.-** Las disposiciones del presente Convenio obligan a la empresa y trabajadores de CALFENSA PROYECTOS, S.L., con domicilio social en la provincia de Lugo, dedicada fundamentalmente a la actividad de estudios medioambientales y prestaciones de servicio medioambientales y agrícolas.

**ARTÍCULO 2. - AMBITO TEMPORAL.-** El presente Convenio entrará en vigor en fecha 1 de enero de 2021, finalizando su vigencia en fecha 31 de diciembre de 2025 y ello con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo.

**ARTICULO 3. - LEGISLACIÓN SUPLETORIA.-** En todo lo no recogido en el presente Convenio serán de aplicación las normas legales generales, en especial el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y normas específicas aplicables sobre el particular.

**ARTICULO 4. - DENUNCIA.-** El presente Convenio se prorrogará por períodos anuales de no denunciarse, por cualquiera de las partes, con una antelación de un mes a la fecha de su finalización.

**ARTÍCULO 5. - CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.-** Todas las mejoras contenidas en el presente Convenio se establecen con el carácter de mínimas dentro de las condiciones pactadas. Se respetarán las situaciones personales que, en computo anual, impliquen para el trabajador condiciones más beneficiosas que las aquí comprendidas, mientras no sean absorbidas o superadas por la aplicación de lo dispuesto en el Artículo siguiente.

**ARTÍCULO 6. - ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN.-** Las remuneraciones y condiciones de trabajo que se establecen en el presente Convenio sustituyen y compensan, en su conjunto, todas las retribuciones y emolumentos que viniesen percibiendo los trabajadores con anterioridad a su entrada en vigor, ya fuese en virtud de lo establecido en Ordenanza Laboral, Convenios Colectivos, Reglamentos de Régimen Interior, pacto individual o concesión graciable de la empresa, sin que en ningún caso el trabajador pueda sufrir disminución en la retribución global que viniese percibiendo.

**ARTICULO 7. - VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.-** Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible.

**ARTÍCULO 8. - COMISIÓN MIXTA PARITARIA.-** Para vigilar el cumplimiento del Convenio y con el fin de interpretarlo, cuando proceda, se constituye una Comisión Mixta Paritaria formada por dos miembros de la representación de los trabajadores y otros tantos de la representación de la empresa.

Se constituye una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, aplicación, conciliación, arbitraje y vigilancia de lo pactado en el presente Convenio, compuesta por dos miembros de la representación de los trabajadores y otros tantos de la representación de la empresa.

Esta Comisión tendrá las siguientes funciones:

- a) La interpretación de la totalidad de artículos o cláusulas del Convenio.
- b) La vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

- c) El desarrollo de las funciones de adecuación del Convenio a la normativa legal vigente en cada momento. En caso de que tales funciones hayan de dar lugar a la modificación del Convenio durante su vigencia, se habrán de incorporar a la Comisión Paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, siendo exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores para que los acuerdos de modificación tengan eficacia general.
- d) La adopción de medidas que tiendan a fomentar la aplicación práctica del Convenio.
- e) El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del Convenio, de acuerdo con lo establecido en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.
- f) La mediación y/o arbitraje en los conflictos que le sean sometidos.
- g) El conocimiento de las cuestiones de inaplicación de condiciones de trabajo conforme al procedimiento establecido en el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores.
- h) Las que le sean asignadas por la legislación en vigor.

Las reuniones de la Comisión Paritaria se celebrarán a petición de cualquiera de las partes que la componen o a requerimiento de personas interesadas a medio de consulta o petición que podrá canalizarse a través de la representación legal de los trabajadores en el centro de trabajo o a través de la dirección de la empresa.

Las partes integrantes de la Comisión Paritaria habrán de ponerse de acuerdo sobre el lugar, día y hora de celebración de las reuniones necesarias para atender las demandas dirigidas a la Comisión, disponiendo en todo caso la Comisión de un plazo máximo de quince días para adoptar su resolución, a contar desde la recepción de la solicitud de intervención, ello con la salvedad de supuestos que, por su complejidad, necesidad de solicitar documentación, etc, requieran de un plazo más amplio de resolución, siempre que la Comisión valore por unanimidad la concurrencia de tales circunstancias, estableciendo en tal caso, igualmente por unanimidad, el plazo máximo de resolución.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, en los supuestos de inaplicación de condiciones de trabajo conforme al artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores, la Comisión Paritaria dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse a contar desde la fecha en que la discrepancia le fuera planteada.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria requerirán el voto favorable de la mayoría simple de los representantes de cada una de las partes integrantes de la Comisión.

De no alcanzarse acuerdo en el seno de la Comisión, las partes podrán, por acuerdo unánime, someter el desacuerdo a los procedimientos de mediación y/o arbitraje regulados en el Acuerdo Interprofesional Gallego sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos de Trabajo (AGA).

## CAPITULO II

### TIEMPO DE TRABAJO

**ARTÍCULO 9. - JORNADA DE TRABAJO.-** La jornada laboral durante la vigencia del presente Convenio queda fijada en 1.800 horas anuales de trabajo efectivo.

La empresa podrá distribuir la jornada de trabajo efectiva establecida en el párrafo anterior a lo largo del año mediante criterios de fijación uniforme o irregular, afectando la uniformidad o irregularidad a toda o parte de la plantilla de la empresa, en función de las previsiones de las distintas cargas de trabajo y desplazamientos de la demanda, debiendo fijar tal distribución en el correspondiente calendario laboral en el que se concretará el horario de trabajo diario, jornadas, en su caso días de descanso y festivos correspondientes.

En todo caso, y habida cuenta de la actividad de la empresa, que conlleva la prestación de servicios a la intemperie, se distinguirá entre el denominado "horario de verano", entre los meses de marzo y octubre de cada año, con carácter general con jornadas diarias más amplias de entre 9 y 9 horas y media -de las 8 a las 14 horas y de las 16 a las 19 ó 19.30 horas-, y el denominado "horario de invierno", con carácter general con jornadas diarias más limitadas, de 7 horas -de las 9 a las 13 horas y de las 15 a las 18 horas-.

De igual forma, teniendo en cuenta la actividad de la empresa, que conlleva la existencia de múltiples centros de trabajo, se fija el inicio de la jornada de trabajo en el momento de la salida de los trabajadores de la nave de la empresa, debidamente equipados para desarrollar su trabajo, y el fin de la jornada de trabajo en el momento en que se cumpla el fin del horario de trabajo diario cualquiera que fuera el centro de trabajo en el que esté prestando servicios el trabajador.

Descanso para bocadillo: Se establece con carácter general un descanso dentro de la jornada de trabajo de 15 minutos de duración a disfrutar por la mañana sin abandono del puesto de trabajo. Tal descanso tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

**ARTICULO 10. - HORAS EXTRAORDINARIAS.-** Tendrán la consideración de horas extraordinarias las horas trabajadas que excedan de la jornada ordinaria prevista en el Artículo 9.

Las horas extraordinarias que se realicen serán compensadas, si el normal funcionamiento de la empresa y la organización del trabajo lo permiten, por tiempos de descanso equivalentes, incrementados en un 20 %, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

En caso contrario, esto es, si no es posible la compensación por tiempos de descanso, las horas extraordinarias realizadas se abonarán durante la vigencia del presente Convenio en función del siguiente precio: las horas extraordinarias se abonarán con carácter general a razón de 9 euros/hora y, en caso de realización de las horas extraordinarias en domingos o festivos, a razón de 10 euros/hora. En ningún caso las horas extraordinarias podrán ser retribuidas por debajo del valor de la hora ordinaria de trabajo.

**ARTICULO 11. - VACACIONES.-** El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica será de 30 días naturales.

A efectos del disfrute de las vacaciones, se seguirán las siguientes reglas:

- a) Los trabajadores habrán de conocer las fechas que les correspondan de disfrute de vacaciones con al menos dos meses de antelación al comienzo de su disfrute.
- b) La empresa procurará que los trabajadores disfruten al menos 15 días de vacaciones en los meses de junio, julio, agosto y septiembre.
- c) Por razones organizativas, se podrán disfrutar las vacaciones en dos bloques de dos semanas cada uno, en cuyo caso en el mes de enero del año que corresponda se habrán de fijar los dos días de vacaciones que habían quedado pendientes.

La retribución de las vacaciones será la correspondiente a una mensualidad.

**ARTICULO 12. - LICENCIAS RETRIBUIDAS.-** El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración (o, en su caso, prestación a cargo del INSS), por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone, ello sin perjuicio de los permisos y licencias que resulten de aplicación según lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores:

- a) Matrimonio, quince días.
- b) Nacimiento y cuidado de menor, permiso de 16 semanas, de las cuales obligatoriamente se han de disfrutar a jornada completa las 6 semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto. Este permiso dará lugar al percibo de prestación a cargo del INSS en los términos legalmente establecidos.
- c) Fallecimiento, accidente o enfermedad grave y hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario de parientes de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tres días. Si es necesario desplazamiento, cuatro días.
- d) Traslado de domicilio habitual, un día.
- e) Cumplimiento de deberes públicos, por el tiempo imprescindible.
- f) Realización de funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos legalmente.
- g) Realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación de parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, el tiempo indispensable.
- h) Lactancia de hijo menor de nueve meses, una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones o reducción de la jornada en media hora con la misma finalidad.
- i) En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.
- j) Cuidado directo de menor de 12 años o disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.
- k) Cuidado directo de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo que no desempeñe actividad retribuida, reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.
- l) Cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, de menor a cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el Informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma -como máximo, hasta que el menor cumpla 18 años-, reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla.

- m) Por asuntos propios tres días.
- n) Con independencia de lo anterior, e igualmente con independencia de las vacaciones reguladas en el artículo 11, se considerarán con carácter general como días de descanso o días no laborables en la empresa los días 24 y 31 de diciembre y los días que, como tales, se establezcan en el calendario laboral a fin de no superarse la jornada máxima anual de trabajo efectivo.

En caso de que los trabajadores, por razones organizativas o de necesidad de atención o asistencia a clientes, tengan que prestar servicios en los días de descanso previstos en el presente apartado, se habrá de sustituir el descanso no disfrutado por tiempo de descanso equivalente en fecha convenida entre empresa y trabajador.

**ARTÍCULO 13.- DÍA DE LA EMPRESA.-** Se designa como día festivo para todo el personal de la empresa el día 15 de Junio, retribuido a todos los efectos.

### **CAPÍTULO III**

#### **RETRIBUCIONES**

**ARTÍCULO 14.- SALARIO BASE.-** Comprende, para el período que va desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2021 los salarios que figuran para cada categoría profesional en las tablas salariales anexas.

#### Incrementos salariales

Para el primer año de vigencia del Convenio, esto es, desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2021, las tablas salariales del Convenio se incrementan en un 0,50% respecto de las tablas salariales vigentes en el ejercicio 2020.

El incremento salarial para el resto de años de vigencia del Convenio se fijará por la Comisión Negociadora del Convenio entre los meses de enero y febrero de cada año.

**ARTICULO 15. - GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.-** Con carácter de complemento salarial se abonarán dos gratificaciones extraordinarias, la gratificación extraordinaria de julio y la gratificación extraordinaria Navidad, en la cuantía, cada una de ellas, de una mensualidad.

La gratificación extraordinaria de julio se hará efectiva el día laborable inmediatamente anterior al 25 de julio y la de Navidad el día laborable inmediatamente anterior al 25 de diciembre.

Las gratificaciones extraordinarias se abonarán en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas en función del tiempo trabajado en los doce meses inmediatamente anteriores a la fecha de su abono.

A aquellos trabajadores que vengán percibiendo gratificaciones extraordinarias por importe superior al resultante del presente Artículo, se les respetará la cantidad superior que viniesen percibiendo.

**ARTICULO 16. - DIETAS.-** Los gastos de manutención y pernocta que se generen para el trabajador como consecuencia de los desplazamientos que hayan de realizar con motivo de su trabajo serán abonados por la empresa, previa justificación de los mismos.

**ARTICULO 17. - GASTOS DE LOCOMOCIÓN O KILOMETRAJE.-** Serán de cuenta de la empresa los gastos de locomoción propios que se originen como consecuencia de la situación de desplazamiento abonándole al trabajador la compensación de 0,19 euros por kilómetro.

### **CAPITULO IV**

#### **ACCIÓN SOCIAL**

**ARTICULO 18. - COMPLEMENTO DE INCAPACIDAD TEMPORAL (I.T.).-** La empresa complementará la prestación que el trabajador perciba por hallarse en situación de I.T. hasta el 100 % de su salario durante los 15 primeros días de la baja, ya derive esta de enfermedad común, accidente no laboral, enfermedad profesional o accidente laboral.

**ARTICULO 19. - ASISTENCIA SANITARIA.-** La empresa concertará, a favor de los trabajadores con más de 10 años de antigüedad en la empresa, Convenio de Asistencia Sanitaria con la Clínica Universitaria de Navarra.

**ARTICULO 20.- PÓLIZA DE SEGURO.-** La empresa está obligada a concertar, con primas íntegras a su cargo, una póliza de seguro que cubra, en caso de accidente de trabajo, los riesgos de fallecimiento e invalidez permanente en los grados de absoluta y gran invalidez.

La cuantía de la póliza referida ascenderá a 45.000 euros tanto en el caso de fallecimiento como en el caso de invalidez absoluta o gran invalidez.

### **CAPITULO V**

#### **OTROS ACUERDOS**

**ARTICULO 21. - PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.-** La dirección de la empresa, a fin de avanzar y alcanzar un alto nivel en la calidad de todas sus actividades, respetando la protección del medio ambiente y preservando la salud de los trabajadores y de cuantos entran en contacto con la organización, ha definido su Política de Gestión Integrada con base en los siguientes principios:

1. Garantizar el cumplimiento de la legislación y reglamentación aplicable en materia de calidad, medio ambiente y seguridad y salud en el trabajo.
2. Promover la participación y responsabilidad de todos los trabajadores de la empresa en el funcionamiento del sistema de Gestión Integrada y en el desarrollo de la Política de Gestión Integrada.
3. Establecer las medidas necesarias para evitar y eliminar todos los factores que afecten negativamente a la calidad de las actividades de la empresa, que generen aspectos medioambientales significativos o que impliquen riesgo para el personal de la empresa o para la sociedad en general.
4. Utilizar la satisfacción de los clientes, tanto a nivel interno como externo, como un indicador clave en la política de mejora continua de la organización.
5. Promover entre los suministradores, contratistas y subcontratistas de la empresa el cumplimiento de todas las disposiciones establecidas por la empresa en materia de calidad, medio ambiente y seguridad y salud en el trabajo.

La dirección de la empresa, siendo consciente de que el funcionamiento del Sistema de Gestión Integrada es tarea de todos los trabajadores, se compromete con la formación de todo el personal que permita avanzar en la puesta en práctica del Sistema de Gestión Integrada.

**ARTICULO 22. - RECONOCIMIENTOS MÉDICOS.-** Sin perjuicio de cuantas obligaciones y criterios se establecen en cuanto a la vigilancia de la salud en el Artículo 22 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la empresa vendrá obligada a la realización de los reconocimientos médicos que resulten necesarios según el Plan de Prevención que resulte de la aplicación de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales.

**ARTICULO 23.- ROPA DE TRABAJO.-** La empresa suministrará anualmente a cada trabajador, antes del 31 de enero de cada año, la siguiente ropa de trabajo:

- Chaqueta (3 unidades)
- Camiseta (4 unidades)
- Pantalón (3 unidades)
- Botas de seguridad (1 unidad)
- Ropa de abrigo
- Traje de aguas

Si fuese necesario se suministrará más ropa de trabajo con el visto bueno del responsable técnico.

Es obligación de los trabajadores mantener la ropa de trabajo suministrada por la empresa en condiciones adecuadas de presentación y limpieza, así como su utilización, especialmente el material de protección.

Sin perjuicio de la ropa de trabajo referida en los párrafos anteriores, la empresa entregará a cada trabajador, con independencia de su área de trabajo, los equipos de protección individual [EPIS] que, en su caso, pudieran corresponder a resultados de la planificación de la acción preventiva.

**ARTICULO 24.- IGUALDAD.-** De conformidad con lo prevenido en la normativa vigente, empresa Calfensa Proyectos, S.L., a fin de evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres, ha negociado con la representación legal de los trabajadores diversas medidas, concretadas en Plan de Igualdad implementado en la empresa, con vigencia desde el 9 de octubre de 2019 hasta el 9 de octubre de 2023, comprometiéndose las partes firmantes a renovar dicho Plan de Igualdad a la finalización de su vigencia.

**ARTICULO 25.- CONTRATACIÓN EVENTUAL DEL ART. 15.1 b) DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.-** Estos contratos podrán tener una duración máxima de 12 meses dentro de un período de 18 meses.

## CAPITULO VI

### CATEGORÍAS PROFESIONALES

**ARTICULO 26. - ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.-** La organización del trabajo corresponderá a la dirección de la empresa, respetando en todo caso los derechos laborales que puedan corresponder a los trabajadores en virtud de la aplicación de la normativa vigente o en virtud de la aplicación del presente Convenio.

**ARTICULO 27. - GRUPOS PROFESIONALES.-** El personal afectado por el presente Convenio se clasifica, en función de sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación laboral, en los siguientes Grupos Profesionales:

Se adscriben a este grupo los titulados de grado superior y de grado medio así como los

GRUPO I.- directivos de la empresa y jefes de sección.

- GRUPO II.- Se adscriben a este grupo los trabajadores que, con mayor o menor grado de responsabilidad, realizan las labores administrativas de la empresa: mecánica administrativa, contables, etc.
- GRUPO III.- Se adscriben a este grupo los trabajadores que, fundamentalmente, ejecutan el trabajo de índole material o mecánico.
- GRUPO IV.- Se adscribe a este grupo el personal subalterno que realiza labores tales como limpieza, vigilancia, ordenanza, portero.

**ARTÍCULO 28. - CATEGORÍAS PROFESIONALES.-** En los Grupos Profesionales definidos en el Artículo anterior se comprenden las siguientes categorías:

**GRUPO I.-**

Director Gerente.- Es el empleado que, con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la dirección de la empresa, ejerce funciones de mando y organización.

Técnico Jefe.- Es el titulado de grado superior o medio (Ingeniero o Ingeniero Técnico) con responsabilidad de jefatura o que de forma permanente ejerce funciones de mando y responsabilidad directa sobre una o varias ramas de la empresa.

Jefe Comercial.- Es el empleado que, al frente de la sección de ventas y propaganda y/o publicidad de la empresa, orienta, dirige y da unidad a la labor de comercialización.

Jefe Administración.- Es el empleado que tiene la responsabilidad directa, inspección, revisión o dirección del trabajo administrativo de la empresa, así como lo concerniente a obligaciones formales de la empresa y la revisión y preparación de toda clase de documentos necesarios para el adecuado funcionamiento del negocio.

Técnico.- Es el titulado de grado superior o medio (Ingeniero o Ingeniero Técnico) que desempeña las funciones propias de su título profesional.

Técnico en prácticas.- Es el titulado de grado superior o medio (Ingeniero o Ingeniero Técnico) que ha formalizado con la empresa contrato de trabajo en prácticas, pudiendo de esta forma adquirir la experiencia práctica acorde a sus conocimientos teóricos.

**GRUPO II.-**

Oficial Administrativo.- Es el empleado que ejerce iniciativa y posee responsabilidad en el ámbito administrativo de la empresa, con o sin otros empleados a sus órdenes. Entre las labores que puede realizar se citan la ejecución de trabajos de cobro o pago, facturas y cálculos de las mismas, transcripción manual o informática en libros contables o de otro tipo, redacción de correspondencia y liquidaciones y cálculos de nóminas.

Auxiliar Administrativo.- Es el empleado que realiza funciones administrativas elementales, mecánicas o no, inherentes a los trabajos de oficina.

**GRUPO III.-**

Encargado.- Es el empleado que, a las órdenes de un técnico o gerente, reúne condiciones prácticas para dirigir un grupo de profesionales o peones en sus labores.

Oficial 1ª. - Es el empleado que, habiendo realizado el aprendizaje con la debida perfección y adecuado rendimiento, ejecuta, con iniciativa y responsabilidad, todas o algunas de las tareas propias del mismo, con productividad y resultados correctos, conociendo las máquinas, útiles y herramientas que tenga a su cargo para cuidar de su normal eficacia, engrase y conservación, poniendo en conocimiento de sus superiores cualquier desperfecto que observe y que pueda disminuir la productividad.

Se asimila al Oficial de 1ª el chófer o conductor de 1ª que, habiendo realizado el aprendizaje con la debida perfección y adecuado rendimiento, ejecuta, con iniciativa y responsabilidad, todas o alguna de las tareas propias de esta categoría.

Oficial de 2ª. - Es el empleado que realiza los mismos cometidos asignados al Oficial de 1ª con un rendimiento o grado de especialización menor que éste.

Se asimila al Oficial de 2ª el chófer o conductor de 2ª que realiza las labores de conductor con un rendimiento o grado de especialización menor que el conductor de 1ª.

Peón Especialista.- Es el empleado que ayuda a la realización de las tareas encomendadas a los Oficiales de 1ª y de 2ª.

Peón.- Es el empleado encargado de ejecutar labores para cuya realización se requiere, predominantemente, la aportación de esfuerzo físico.

**GRUPO IV.-**

**Ordenanza/Conserje.-** Es el empleado que realiza funciones de vigilancia de las puertas y accesos de la empresa, hacer recados dentro y fuera de la empresa, recoger y entregar correspondencia, así como otros trabajos secundarios ordenados por sus superiores.

**Limpiador.-** Es el empleado que realiza las labores de limpieza de las distintas dependencias y locales de la empresa.

No obstante la anterior relación, a principios de cada año la empresa y la representación legal de los trabajadores revisarán el catálogo de categorías profesionales, introduciendo en su caso las modificaciones oportunas.

**ARTÍCULO 29.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO.-** Las empresas podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones culpables de los trabajadores que se produzcan con ocasión o como consecuencia de la relación laboral de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los puntos siguientes.

1. La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

2. La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción impuesta por falta grave o muy grave.

3. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará ateniendo a su importancia, intención y circunstancias concurrentes en leve, grave o muy grave.

4. Se considerarán faltas leves las siguientes:

4.1.- Hasta tres faltas de puntualidad en un mes o faltar al trabajo un día al mes sin motivo justificado. Igual calificación tendrá el abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada aunque sea por breves períodos de tiempo, salvo que dicho abandono cause perjuicio o riesgo de consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo, en cuyo caso podrá ser considerada grave o muy grave en función del perjuicio o riesgo ocasionado.

4.2.- No comunicar, con carácter previo, la ausencia al trabajo, y no justificar dentro de las 24 horas siguientes la razón que la motivó, salvo imposibilidad de hacerlo.

4.3.- Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que fuera responsable. Igual calificación tendrá la negligencia en el desarrollo del trabajo cuando no cause perjuicio o riesgo de consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo, en cuyo caso podrá ser considerada grave o muy grave en función del perjuicio o riesgo ocasionado.

4.4.- La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa o discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo. Si estos hechos produjeran graves escándalos o alborotos, podrán ser considerados como faltas graves o muy graves en función de su entidad.

4.5.- No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio y cualesquiera otros datos que tengan incidencia laboral, tributaria o de Seguridad Social, siempre que puedan ocasionar algún tipo de perjuicio a la empresa o a los compañeros de trabajo, en cuyo caso podrán ser considerados como grave o muy grave en función del perjuicio ocasionado.

4.6.- El incumplimiento de las prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o cosas, en cuyo caso podrán ser considerados como faltas graves o muy graves en función del perjuicio o riesgo ocasionado.

5. Se considerarán faltas graves las siguientes:

5.1.- Más de tres faltas de puntualidad en un mes o faltar al trabajo dos días al mes sin motivo justificado.

5.2.- Los deterioros graves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que fuera responsable.

5.3.- El falseamiento u omisión maliciosa de datos con incidencia laboral, tributaria o de Seguridad Social.

5.4.- La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales y la negativa al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa. En caso de reiteración de este tipo de conductas o que las mismas entrañen un riesgo grave para el trabajador, sus compañeros de trabajo o terceros, los hechos serán considerados como muy graves.

5.5.- Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando con ello un perjuicio al desarrollo laboral.

5.6.- La embriaguez o estado derivado del consumo de drogas que repercuta negativamente en el trabajo. En caso de que tales hechos comporten riesgos para las personas podrán ser calificados como muy graves.

5.7.- La realización, sin previo consentimiento de la empresa, de trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria, vehículos o material de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.

5.8.- La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo o de los clientes, siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.

5.9.- La ocultación de cualquier hecho o falta que el trabajador hubiese presenciado y que podría causar perjuicio grave para la empresa, para compañeros de trabajo o para terceros, incluyendo cualquier anomalía, avería o accidente que observe en instalaciones, maquinaria o locales.

5.10.- Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o a la dignidad de las personas.

5.11.- La reincidencia en la comisión de faltas leves, sean de la naturaleza que sean, dentro de un semestre, cuando haya mediado sanción por parte de la empresa.

5.12.- Aquellas faltas que, conforme lo indicado en el apartado 4 de faltas leves, hayan de ser calificadas como graves.

6. Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

6.1.- Mas de diez faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el período de tres meses o de veinte cometidas en el período de seis meses, así como faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa o motivo que lo justifique.

6.2.- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en el trabajo, así como el hurto y el robo, tanto a los compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o fuera de ellas durante el desarrollo de la actividad laboral.

6.3.- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en el material, herramientas, maquinaria, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa o del centro de trabajo.

6.4.- Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a superiores, compañeros, subordinados, clientes o proveedores de la empresa.

6.5.- La simulación de enfermedad o accidente o cualquier manipulación efectuada para prolongar la baja por enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción cuando, encontrándose de baja el trabajador, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena.

6.6.- La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

6.7.- La desobediencia continuada o persistente.

6.8.- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

6.9.- Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

6.10.- La reincidencia en la comisión de faltas graves, sean de la naturaleza que sean, dentro de un semestre, cuando haya mediado sanción por parte de la empresa.

6.11.- Aquellas faltas que, conforme lo indicado en el apartado 4 de faltas leves o en el apartado 5 de faltas graves, hayan de ser calificadas como muy graves.

7. Las faltas leves prescribirán a los 10 días; las graves a los 20 días; y las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

8. Las sanciones que la empresa podrá imponer, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

Por faltas leves: amonestación por escrito; suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

Por faltas graves: amonestación por escrito; suspensión de empleo y sueldo de tres a veinte días.

Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días; despido.

9. Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representantes legales de los trabajadores o sindicales, les será instruido expediente contradictorio en el que serán oídos, además del interesado, otros miembros de la representación a la que éste pertenezca, si los hubiere.

En cualquier caso la empresa dará traslado a la representación legal de los trabajadores de copia de las notificaciones de sanción por la comisión de faltas graves o muy graves en el plazo de tres días a contar desde dicha notificación.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL ÚNICA.-** Los atrasos correspondientes al año 2021 se abonarán a los trabajadores dentro del mes de marzo de 2021, mensualidad en la que ya se abonarán los salarios con el incremento correspondiente al ejercicio 2021.

Para el resto de años de vigencia del presente Convenio, los atrasos correspondientes a cada anualidad, de producirse, se abonarán a los trabajadores, salvo pacto en contrario, en el mes natural siguiente a la publicación de la tabla salarial correspondiente en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo.

#### ANEXO I

#### Tabla Salarial 2021.- Convenio Colectivo de la Empresa Calfensa Proyectos, S.L.

Vigencia desde el 1-1-2021 hasta el 31-12-2021

Categoría Profesional	Salario base mensual	Retribución anual
Director gerente	2.387,10	33.419,31
Técnico jefe	1.841,47	25.780,62
Jefe comercial	1.841,47	25.780,62
Técnico	1.227,67	17.187,42
Técnico en prácticas	1.023,06	14.322,82
Jefe Administración	1.568,67	21.961,50
Oficial administrativo	1.125,35	15.754,83
Auxiliar administrativo	954,75	13.366,50
Encargado	1.159,46	16.232,46
Oficial de 1ª	1.057,13	14.799,87
Oficial de 2ª	954,75	13.366,50
Peón especialista	954,75	13.366,50
Peón	954,75	13.366,50
Ordenanza/conserje	954,75	13.366,50

Limpiador 8,60 hora

Nota.- En la categoría profesional de limpiador, el salario hora incluye la parte proporcional del descanso semanal y festivos

CALENDARIO LABORAL 2021													
DIAS	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICEMBRE	DIAS
1	F.NACIONAL	7	7	F.COMUNID.	F.NACIONAL	9	9	DOMINGO	9	9	F.NACIONAL	7	1
2	SABADO	7	7	F.NACIONAL	DOMINGO	9	9	9	9	SABADO	7	7	2
3	DOMINGO	7	7	SABADO	9	9	SABADO	9	9	DOMINGO	7	7	3
4	7	7	7	DOMINGO	9	9	DOMINGO	9	SABADO	F.CONVENIO	7	SABADO	4
5	7	7	7	9	9	SABADO	9	9	DOMINGO	F.LOCAL	7	DOMINGO	5
6	F.COMUNID.	SABADO	SABADO	9	9	DOMINGO	9	9	9	8	SABADO	F.NACIONAL	6
7	7	DOMINGO	DOMINGO	9	9	9	9	SABADO	9	8	DOMINGO	F.CONVENIO	7
8	7	7	8	9	SABADO	9	9	DOMINGO	9	8	7	F.NACIONAL	8
9	SABADO	7	8	9	DOMINGO	9	9	9	9	SABADO	7	7	9
10	DOMINGO	7	8	SABADO	9	9	SABADO	9	9	DOMINGO	7	7	10
11	7	7	8	DOMINGO	9	9	DOMINGO	9	SABADO	F.CONVENIO	7	SABADO	11
12	7	7	8	9	9	SABADO	9	9	DOMINGO	F.NACIONAL	7	DOMINGO	12
13	7	SABADO	SABADO	9	9	DOMINGO	9	9	9	8	SABADO	7	13
14	7	DOMINGO	DOMINGO	9	9	9	9	SABADO	9	8	DOMINGO	7	14
15	7	F.CONVENIO	8	9	SABADO	9	9	DOMINGO	9	8	7	7	15
16	SABADO	F.LOCAL	8	9	DOMINGO	9	9	F.CONVENIO	9	SABADO	7	7	16
17	DOMINGO	7	8	SABADO	F.COMUNID.	9	SABADO	9	9	DOMINGO	7	7	17
18	7	7	F.CONVENIO	DOMINGO	9	9	DOMINGO	9	SABADO	8	7	SABADO	18
19	7	7	F.COMUNID.	9	9	SABADO	9	9	DOMINGO	8	7	DOMINGO	19
20	7	SABADO	SABADO	9	9	DOMINGO	9	9	9	8	SABADO	7	20
21	7	DOMINGO	DOMINGO	9	9	9	9	SABADO	9	8	DOMINGO	7	21
22	7	7	8	9	SABADO	9	9	DOMINGO	9	8	7	7	22
23	SABADO	7	8	9	DOMINGO	9	9	9	9	SABADO	7	7	23
24	DOMINGO	7	8	SABADO	9	9	SABADO	9	9	DOMINGO	7	7	24
25	7	7	8	DOMINGO	9	9	DOMINGO	9	SABADO	7	7	F.NACIONAL	25
26	7	7	8	9	9	SABADO	9	9	DOMINGO	7	7	DOMINGO	26
27	7	SABADO	SABADO	9	9	DOMINGO	9	9	9	7	SABADO	7	27
28	7	DOMINGO	DOMINGO	9	9	9	9	SABADO	9	7	DOMINGO	7	28
29	7		8	9	SABADO	9	9	DOMINGO	9	7	7	7	29
30	SABADO		8	F.CONVENIO	DOMINGO	9	9	9	9	SABADO	7	7	30
31	DOMINGO		8		9		SABADO	9		DOMINGO		7	31
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICEMBRE	
horas/mes	133,00	126,00	163,00	171,00	180,00	198,00	198,00	189,00	198,00	132,00	147,00	140,00	1.976,00
dias/mes	19,00	18,00	21,00	19,00	20,00	22,00	22,00	21,00	22,00	17,00	21,00	20,00	242,00

	DIAS DADOS POR LA EMPRESA		DIAS DE TRABAJO ANUAL					242,00					
	FESTIVOS CONVENIO							HORAS DE TRABAJO ANUAL		1.976,00			
	FESTIVOS NACIONALES							DIAS DE VACACIONES EN HORAS		176,00			
	FESTIVOS LOCALES								1.800,00	HORAS			
	FESTIVOS COMUNIDAD												

## CONCELLOS

### PALAS DE REI

#### *Anuncio*

#### **CORRECCIÓN ERROS**

Sendo publicada definitivamente no BOP nº 71 de data 29/03/2021 a modificación da “Ordenanza fiscal reguladora da taxa pola prestación do servizo da escola infantil no Concello de Palas de Rei”; e detectando erros de transcripción na contía das tarifas; procédese de novo á publicación definitiva da mesma cos importes correctos:

#### **“ORDENANZA FISCAL REGULADORA DA TAXA POLA PRESTACIÓN DO SERVIZO DA ESCOLA INFANTIL NO CONCELLO DE PALAS DE REI.**

##### **Exposición de Motivos.**

Do artigo 19 da orde da Consellería de Traballo e Benestar de data 30 de decembro de 2010, derradeira das que anualmente se aproban con obxecto de regular as bases que rexerán o procedemento de concesión das axudas para o mantemento das escolas infantís 0-3 dependentes das Corporacións Locais resulta que, sen prexuízo da autonomía municipal, as corporacións locais que sexan beneficiarias destas axudas deben asumir a obriga de establecer como prezos máximo a aboar polos/as usuarios/as das Escolas infantís 0-3, as contías máximas reguladas no Decreto 70/2002, do 28 de Febreiro, ou norma que o substitúa. Con data 25 de xaneiro de 2012 publícase no DOGA nº17 o Decreto 49/2012, de 19 de xaneiro, polo que se aproba o réxime de prezos das escolas infantís 0-3 dependentes da Xunta de Galicia, que deroga expresamente o anterior Decreto 70/2002, do 28 de febreiro. Conforme o anterior, procede a aprobación da presente Ordenanza tendo en conta que ó longo da súa vixencia e polo anteriormente reflectido, sufrirá as vicisitudes do Decreto 49/2012, de 19 de xaneiro, sen prexuízo das potestades das Entidades Locais en orde á modificación e mesmo derogación das súas ordenanzas fiscais, e mesmo servirá como norma que complementa e axude á resolver ás dúbidas que presente a aplicación da presente Ordenanza.

##### **Artigo 1.- Fundamento e natureza.**

En uso das facultades concedidas polos artigos 133.2 e 142 da Constitución e polo artigo 106 de la Lei 7/1985, de 2 de abril, reguladora das Bases de Réxime Local, e de conformidade co disposto nos artigos 15 a 19 do Real Decreto Lexislativo 2/2004 de 5 de marzo polo que se aproba o Texto Refundido da Lei Reguladora das Facendas Locais, este Concello establece a Taxa de Escola Infantil Municipal, que se terá que rexer pola presente Ordenanza Fiscal, sendo que as súas normas atenden ó previsto no artigo 57 do devandito Texto Refundido.

##### **Artigo 2.- Feito imponible.**

Constitúe o feito imponible da taxa a asistencia dos usuarios e, no seu caso, a prestación dos servizos complementarios que se presten na escola infantil deste Concello.

##### **Artigo 3.- Suxeito pasivos.**

Serán suxeitos pasivos contribuíntes, as persoas físicas ou xurídicas, así como as entidades a que se refire o artigo 35 da Lei Xeral Tributarias, que soliciten os servizos para as persoas beneficiarias dos mesmos e en calquera caso os/as pais/nais dos nenos e nenas en situación da alta na Escola Infantil Municipal de Palas de Rei e, no seu defecto, os/as familiares ou titores/as legais a quen corresponda o exercicio da patria potestade.

##### **Artigo 4.- Responsables.**

1.- Responderán solidariamente das obrigas tributarias tódalas persoas que sexan causantes dunha infracción tributaria ou que colabores na súa comisión.

2.- A responsabilidade esixírase, en todo caso, nos termos e de acordo co procedemento previsto na Lei xeral tributaria.

##### **Artigo 5.- Cota tributaria.**

1.- Tarifas.

Para a determinación das tarifas terase en conta o indicador público de renda de efectos múltiples (IPREM), segundo o disposto polo artigo 2.3 do Real Decreto Lei 3/2004, do 25 de xuño, para a racionalización da regulación do salario mínimo interprofesional e para o incremento da súa contía, ou indicador que legalmente o substitúa, quedando establecidas do seguinte xeito en computo mensual e segundo os tramos de renda per cápita da unidade familiar:

a) Rendas inferiores ao trinta por cento do IPREM.

Prezo da praza: con servizo de comedor 0,00 €; sen servizo de comedor 0,00 €.

b) Rendas comprendidas entre o 30 e inferiores ao 50 por cento do IPREM.

Prezo da praza: con servizo de comedor 16,91 €; sen servizo de comedor 0,00 €.

c) Rendas comprendidas entre o 50 e inferiores ao 75 por cento do IPREM.

Prezo da praza: con servizo de comedor 50,74 €; sen servizo de comedor 33,83 €.

d) Rendas comprendidas entre o 75 e inferiores ao 100 por cento do IPREM.

Prezo da praza: con servizo de comedor 93,28 €; sen servizo de comedor 67,65 €.

e) Rendas comprendidas entre o 100 e inferiores ao 125 por cento do IPREM.

Prezo da praza: con servizo de comedor 144,53 €; sen servizo de comedor 108,65 €.

f) Rendas comprendidas entre o 125 e inferiores ao 150 por cento do IPREM.

Prezo da praza: con servizo de comedor 180,41 €; sen servizo de comedor 129,16 €.

g) Rendas comprendidas entre o 150 e o 200 por cento do IPREM.

Prezo da praza: con servizo de comedor 203,99 €; sen servizo de comedor 142,49 €.

h) Rendas superiores ao 200 por cento do IPREM.

Prezo da praza: con servizo de comedor 235,77 €; sen servizo de comedor 164,01 €.

A CONTÍA DO IPREM SERÁ A ESTABLECIDA ANUALMENTE.

Cando o alumno ou alumna teña solicitada e concedida unha praza en réxime de media xornada, o prezo da atención educativa reducirase no cincuenta por cento do prezo que lle corresponda aboar de acordo coa renda per cápita da unidade familiar.

En canto o servizo de comedor, o prezo deste servizo fíxase en 71,76 € mensuais. Segundo a renda per cápita mensual da unidade familiar, sobre este prezo aplicaranse as reducións especificadas anteriormente. No caso de nenos que non empreguen habitualmente o servizo e que excepcionalmente e por motivos xustificadas desexen empregalo algún día solto, o importe da taxa será de 4,10 € por día. O prezo de comedor por días soltos non estará suxeito a ningunha redución.

Con carácter excepcional os/as usuarios/as poderán ampliar a súa xornada de atención educativa mediante a solicitude de horas extraordinaria sempre que acrediten a súa necesidade. O prezo mensual de ca hora en que se incremente o horario de atención educativa adxudicado ao usuario/a será de 20,50 €. O prezo da hora extraordinaria non estará suxeito a ningunha redución.

As tarifas de horario ampliado serán aplicables nos suposto en que o centro teña establecido o servizos.

AS TARIFAS DE COMEDOR, TRANSPORTE E AMPLIACIÓN DE HORARIOS DEVENGARANSE CANDO TALES SERVIZOS SEXAN EFECTIVAMENTE PRESTADOS POLA ESCOLA INFANTIL MUNICIPAL.

## 2.- Horarios de servizo

Os horarios do servizo da Escola Infantil serán os establecidos no regulamento do centro.

## 3.- Renda per cápita

A renda per cápita mensual da unidade familiar computarase segundo as seguintes regras:

- a) Entenderase por unidade familiar a formada polos cónxuxes non separados legalmente e:
  - I. Os/as fillos/as menores, con excepción dos que, con consentimento dos/as pais/nais, vivan independentes destes/as.
  - II. Os/as fillos/as maiores de idades incapacitados xudicialmente suxeitos á patria potestade e prorrogada ou rehabilitada.
  - III. Os/as fillos/as maiores de dezaoto anos discapacitados cun grao de discapacidade superior ao 33 por cento.

A determinación dos membros da unidade familiar realizarase atendendo á situación existente no 31 de decembro do ano a que se refiran os datos económicos a que se refiren as seguintes regras.

b) Tomarase o importe dos ingresos totais da unidade familiar, que será o resultado da agregación das rendas do exercicio anterior a aquel en que dea comezo o curso escolar, no cal se pretenda que produza efectos, de cada un dos membros da unidade familiar, calculadas por agregación da base imponible xeral coa base imponible de aforro, calculadas segundo os criterios establecidos na normativa do imposto sobre a renda das persoas físicas.

O importe dos ingresos totais da unidade familiar será acreditado, mediante a presentación das copias certificadas pola Administración tributaria das declaracións do IRPF ou a certificación de ingresos das persoas que non presentasen as declaracións do IRPF.

A documentación anterior poderá ser substituída pola correspondente autorización á Administración con competencia en materia de escolas infantís 0-3 para obter os datos necesarios para determinar os ingresos totais para estes efectos a través das correspondente administracións tributarias.

c) O importe anterior dividirase polo número de membros computables da unidade familiar. No caso de familiar monoparentais, incrementarase nun 0,8 o número real de membros que compoñen a unidade familiar. Entenderase por familia monoparental a unidade familiar a que se refire a letra a) cando formase parte dela un único proxenitor ou proxenitora que non conviva con outra persoa con que manteña unha relación análoga á conxugal e sempre que o outro proxenitor ou proxenitora non contribúa economicamente ao seu sustento.

d) A renda per cápita mensual será o resultado de dividir o importe anterior por doce.

Os datos fiscais aplicables serán o resultantes da derradeira declaración do IRPF presentada que ven a ser no primeiro semestre, a do exercicio anterior e no segundo, a do servizo vixente, actualizándose deste xeito, semestralmente.

#### **Artigo 6.- Beneficios fiscais.**

a) Exencións.

Estarán exentos do pago da cota tarifada aqueles contribuíntes con rendas inferiores ao trinta por cento do IPREM.

No suposto de rendas comprendidas entre o 30 e inferiores ao 50 por cento do IPREM, a exención somentes alcanzará á prestación por asistencia.

b) Bonificacións.

a) Nenos/as pertencentes a familias numerosas, desconto dun 20 por cen.

b) Nenos/as pertencentes a familias monoparentais, desconto dun 20 por cen.

c) Cando o neno ou nena para o que se solicita praza ocupa o segundo lugar ou sucesivo no número de orde dos fillos/as que compoñen a unidade familiar, bonificación do 100 por cen.

Entenderase por familia numerosa aquela que reúna as condicións que determina a Lei 40/2003, do 18 de novembro, de protección ás familias numerosas.

Para a aplicación dos descontos teranse en conta as circunstancias concorrentes no momento de presentación da solicitude de praza na escola infantil 0-3, que deberán ser previamente xustificadas documentalmente de non coincidir coas circunstancias na data da devengación da declaración do IRPF.

Cando por circunstancias sobrevidas (solicitude fóra de prazo, traslado de residencia, etc.) o/a neno/a ingrese no centro con posterioridade ao día 15 do mes, a cota que corresponda pagar polo dito mes terá un desconto do 50 por cen.

#### **Artigo 7.- Devengo e obriga de pagamento.**

As taxas devénganse e nace a obriga de contribuir dende o momento no que se inicie a prestación do servizo de escola infantil.

Establecido e en funcionamento o servizo, as cotas aboaranse polos suxeitos pasivos no dez primeiros días naturais de cada mes e serán irreductibles.

Nos casos en que o ingreso no centro se produza con posterioridade ao día primeiro do mes, a cota correspondente ao dito mes ingresarase nos dez día naturais seguintes á data de ingreso.

No caso de utilizar o servizo de comedor por días soltos, realizarase o pagamento deste servizo xunto coa cota do mes seguinte.

Salvo o disposto no artigo 5 deste decreto, a falta de asistencia da nena ou do neno ao centro non supón redución nin exención da cota mentres non se formalice a baixa correspondente.

A falta de pagamento de dúas mensualidades consecutivas ou tres alternas, sen prexuízo da súa esixencia polo procedemento administrativo de constrinximento, orixinará a perda do dereito á praza.

Non se aboará a cota do mes de vacacións correspondente ó verán.

Non será de aplicación esta exención ás vacacións distintas ás estivais.

Se con carácter excepcional o centro estivese pechado durante un período superior a 15 días consecutivos non se aboará a cota correspondente a dito período.

O suxeito pasivo poderá solicita-la domiciliación do pago da taxa e nestes casos ordenarase o cargo en conta bancaria a partir do quinto día do correspondente mes.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMEIRA

Cando se produzan situacións catastróficas ou infortunios públicos, previo recoñecemento da situación de emerxencia polo Pleno, os afectados quedarán exentos do pago da taxa no período ou períodos de cobranza correspondentes en tanto perdure a situación de emerxencia.

O alcalde será competente para establecer o procedemento abreviado, prazos de solicitude e resolución dos expedientes.

Cando existiran concesións ou contratos de servizo, comunicarase ás empresas adxudicatarias para que non efectúen as facturacións, asumindo o pago o concello en concepto de subvención co obxecto de garantir o equilibrio económico da prestación

#### DISPOSICIÓN FINAL

A presente ordenanza reguladora da taxa pola prestación do servizo de escola infantil aprobada polo Pleno do Concello na sesión do día 29 de marzo de 2012 derroga a aprobada con ata 27 de xullo de 2005 e entrará en vigor a partir do día seguinte ó da modificación ou derogación.”

Contra este acordo, que pon fin á vía administrativa, poderase interpoñer recurso contencioso-administrativo ante a Sala do Contencioso-Administrativo do Tribunal Superior de Xustiza de Galicia, de conformidade co disposto na Lei 29/1998, de 13 de xullo, reguladora da xurisdicción contencioso-administrativa, no prazo de 2 meses, contados dende a data de publicación, sen prexuízo do exercicio de calquera outro recurso que estime oportuno.

Palas de Rei, 5 de marzo de 2021.- O Alcalde, Pablo José Taboada Camoira.

R. 0912

## VILALBA

### Anuncio

Para os efectos do establecido regulamentariamente, faise público que o **Concello Pleno**, na súa sesión ordinaria celebrada o día **25/03/2021**, aprobou a imposición do prezo público pola prestación do servizo de comedor da Escola de Educación Infantil de Vilalba coa regulación de **“ACORDO REGULADOR DO PREZO PÚBLICO DO COMEDOR DA ESCOLA DE EDUCACIÓN INFANTIL DE VILALBA”**, que se inserta de seguido, con efectos e de aplicación a partir do día seguinte ó da súa inserción no Boletín Oficial da Provincia de Lugo (BOP de Lugo).

**“ACORDO REGULADOR PREZO PÚBLICO COMEDOR DA ESCOLA DE EDUCACIÓN INFANTIL DE VILALBA”**

#### Artigo 1. NATUREZA, OBXECTO E FUNDAMENTO

No uso das facultades concedidas polos artigos 133.2 e 142 da Constitución e polo artigo 106 da Lei 7/1985, reguladora das bases de réxime local, e de conformidade co disposto nos artigos 15 a 19, en relación co artigo 20 do Real Decreto 2/2004, de 5 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei reguladora das facendas locais, e artigo 81 da Lei 5/1997, de 22 de xullo, de Administración Local de Galicia, este Concello establece o prezo público pola prestación do servizo de comedor na Escola de Educación Infantil de Vilalba (segundo ciclo de Educación Infantil).

#### Artigo 2. OBRIGADOS AO PAGO

Tendo en conta que as/os usuarias/os do servizo de comedor son menores de idade e que, polo tanto, non teñen capacidade de obrar, actuarán no seu nome, cos efectos previstos na Lei Xeral Tributaria, as súas nais, pais, e titores/as legais, ou representantes legais.

Non están obrigados ao pago do servizo os seguintes usuarios/as:

- Os pertencentes a unidades familiares que se atopen en situación económica de exclusión social certificada polos servizos sociais autonómicos ou municipais correspondentes.
- Os que se atopen en situación de acollemento residencial ou familiar.
- Aqueles cun grao de discapacidade declarado igual ou superior ao 33%.
- Os pertencentes a unidades familiares vítimas de terrorismo ou de violencia de xénero acreditada documentalmente.
- Os alumnos pertencentes a unidades familiares cunha renda familiar anual neta per cápita inferior a 7.000€.
- Os cuidadores de NEEs, que durante a súa xornada laboral, han de asistir no comedor aos escolares que teñan asignados, no caso de existiren.

**Artigo 3. TARIFAS**

As tarifas diarias a abonar polos/as usuarios/as do servizo son as que se contemplan no seguinte cadro en función da renda anual per cápita da unidade familiar:

RENDA ANUAL PER CÁPITA POR UNIDADE FAMILIAR	CUANTÍA A PAGAR
De 7.000,01 a 8.000,00€	1 €/día
De 8.000,01 a 9.000,00€	2,50€/día
Igual ou superior a 9.000,01 €	4,50€/día

**Artigo 4. UNIDADE FAMILIAR E RENDA ANUAL PER CÁPITA**

Para a determinación da tarifa a abonar polo/a usuario/a de acordo co artigo anterior aplicaranse as seguintes normas:

Para a fixación das cantidades que se deben aboar, a renda familiar anual neta per cápita obtense por agregación das rendas, correspondentes ao exercicio fiscal anterior ao ano natural en que dea comezo o curso escolar, de cada un dos membros da unidade familiar.

A base imponible virá determinada pola renda per cápita anual, entendendo por tal o resultado de dividir polo número de persoas que compoñen a unidade familiar o cociente resultante de dividir polo número de membros da unidade familiar, a suma dos ingresos totais da unidade familiar.

Para os efectos, teñen a consideración de ingresos a suma da base imponible xeral (casilla 455) coa base imponible do aforro (casilla 465), do imposto sobre a renda das persoas físicas do exercicio fiscal anterior ao ano natural en que dea comezo o curso escolar.

A renda per cápita familiar englobará os ingresos de todos os membros da unidade familiar divididos polo número de membros computables.

Para as persoas non obrigadas a declarar, as bases impositivas a que se fai referencia obtense como resultado de aplicarles ós datos existentes na Administración os criterios da lexislación do imposto sobre a renda das persoas físicas.

Considérase que compoñen a unidade familiar:

- Os pais/nais non separados legalmente e, no seu caso, o titor ou persoa encargada da garda e protección do menor.
- Os fillos/as menores de idade, con excepción dos emancipados.
- Os fillos/as maiores de idade con discapacidade física, psíquica ou sensorial ou incapacitados xudicialmente, suxeitos á patria potestade prorrogada ou rehabilitada.
- Os fillos/as solteiros/as menores de vinte e cinco anos e que convivan no domicilio familiar a 31 de decembro do ano inmediato anterior a aquel no que comeza o curso escolar para o que se solicita o servizo sempre que non tiveran un contrato de traballo ou percibiran recursos (agás bolsas) durante o ano anterior.
- Cando non exista vínculo matrimonial a unidade familiar entenderase constituída polo pai, a nai e todos os fillos dos pais que convivan con eles e que reúnan os requisitos do apartado anterior.
- No caso de separación ou divorcio, non se considerará membro da unidade familiar aquel que non conviva co solicitante do servizo de comedor escolar. En cambio, si terá a consideración de membro computable o novo cónxuxe ou persoa unida ao pai/nai e que si conviva co solicitante. A separación ou divorcio acreditarase mediante sentenza xudicial que determine a mesma, ou convenio regulador onde conste a custodia do menor.
- No caso de familias monoparentais (segundo artigo 13 da lei 3/2011, de 30 de xuño, de apoio á familia e á convivencia de Galicia), e para os efectos do cálculo da renda per cápita, ao que se refire o parágrafo anterior, incrementarase nun 0,8 o número real de membros que compoñen a unidade familiar.

A determinación dos membros da unidade familiar farase atendendo á situación existente a 31 de decembro do ano anterior á matrícula do curso escolar correspondente.

**Artigo 5. PROCEDEMENTO DE PAGAMENTO**

Os prezos regulados reivindicaranse no momento en que se inicie a prestación do servizo e farase con carácter mensual polos días nos que se prestou o servizo, mediante domiciliación bancaria que será xirada nos dez primeiros días do mes seguinte.

O impago de dúas cotas mensuais consecutivas ou tres alternas determinará a interrupción do servizo, o que será notificado ao pai/nai titor/a concedendo 10 días hábiles para a liquidación da débeda pendente.

De non facerse suporá a perda da praza no servizo.

A solicitude de suspensión da cota, xunto coa acreditación documental da circunstancia que a motiva, deberá presentarse no concello, que resolverá sobre a procedencia da suspensión.

Nos casos de suspensión temporal da cota, o pagamento correspondente ao mes de reincorporación realizarase no prazo de dez días seguintes ó da data de reincorporación.

Nos casos en que se acorde a non procedencia da suspensión solicitada, o suxeito obrigado deberá ingresar as cotas correspondentes ós días de suspensión denegadas na liquidación mensual correspondente.

Cando o servizo público non se preste polo Concello, non procederá a liquidación polos días correspondentes.

#### Artigo 6. INFRACCIÓNS E SANCIÓNS

No relativo a infraccións tributarias desta ordenanza, será de aplicación a Lei xeral tributaria e a restante normativa de aplicación.

Vilalba, 26 de marzo de 2021.- A alcaldesa, Elba Veleiro Fernández.

R. 0913

## MANCOMUNIDADE DE CONCELLOS DA MARIÑA LUGUESA

### Anuncio

#### APROBACIÓN DEFINITIVA DOS ORZAMENTOS XERAIS 2021

Definitivamente aprobados os presupostos desta Mancomunidad para o exercicio 2021, segundo acordo acadado pola Asemblea Plenaria desta corporación na súa sesión extraordinaria celebrada o día 23 de febreiro de 2021, ao non se presentaren reclamacións no prazo de exposición ao público anunciado no BOP de Lugo nº 049 do 02/03/2021, en cumprimento do que dispón o artigo 169.3 do Real Decreto Legislativo 2/2004, do 5 de marzo polo que se aproba o texto refundido da lei reguladora das facendas locais, faise público que o devandito Orzamento ascende, tanto en Gastos como en Ingresos, á contía de **SETENTA E UN MIL TRESCENTOS CINCUENTA E CATRO EUROS (71.354,00 €)** correspondendo a cada capítulo as cantidades que se relacionan segundo o seguinte detalle:

#### RESUME POR CAPÍTULOS

##### INGRESOS

Capítulos	Denominación	euros
<b>A) OPERACIÓNS CORRENTES</b>		
1.-	Impostos directos.....	0,00
2.-	Impostos indirectos.....	0,00
3.-	Taxas e outros ingresos.....	550,00
4.-	Transferencias correntes.....	71.804,00
5.-	Ingresos patrimoniais.....	0,00
<b>B) OPERACIÓNS DE CAPITAL</b>		
6.-	Alleamento de inversións reais.....	0,00
7.-	Transferencias de capital.....	0,00
8.-	Activos financeiros.....	0,00
9.-	Pasivos financeiros.....	0,00
<b>TOTAL INGRESOS.....</b>		<b>72.354,00</b>

##### GASTOS

Capítulos	Denominación	euros
<b>A) OPERACIÓNS CORRENTES</b>		
1.-	Gastos de persoal.....	56.385,12

2.- Gastos en bens correntes e de servizos.....	14.968,88
3.- Gastos financeiros.....	500,00
4.- Transferencias correntes.....	0,00
<b>B) OPERACIÓN DE CAPITAL.</b>	
6.- Inversións reais.....	500,00
7.- Transferencias de capital.....	0,00
8.- Activos financeiros.....	0,00
9.- Pasivos financeiros.....	0,00
<b>TOTAL GASTOS.....</b>	<b>72.354,00</b>

Así mesmo, na referida sesión apróbase o cadro de postos de traballo desta Mancomunidade que, de acordo co que preceptúa o art. 127 do Real Decreto Legislativo 781/1.986, de 18 de abril, se reproducen a continuación:

#### A) FUNCIONARIOS DE CARREIRA

DENOMINACIÓN	Nº PRAZAS	GRUPO	NIVEL C.D.	C. ESPECÍFICO
SECRETARIO-INTERVENTOR				
- HAB NACIONAL	1	A1/A2	---	--
ACUMULACIÓN				

TOTAL FUNCIONARIOS DE CARREIRA UN (1)

#### B) PERSOAL LABORAL FIXO

DENOMINACIÓN	Nº PRAZAS	CUSTO ANUAL €
Interinidade indefinida		
AUXILIAR ADMINISTRATIVO-SERVIZOS XERAIS	1	14.862,72 €
Seg. Social a cargo Corporación		5.201,88 €
<b>TOTAL PERS. LABORAL FIXO (1)</b>		

#### C) PERSOAL LABORAL DE DURACIÓN DETERMINADA

DENOMINACIÓN	Nº PRAZAS	CUSTO ANUAL €
12 meses		
AXENTE DE DESENVOLVEMENTO TURÍSTICO	1	19.497,00 €
Seg. Social a cargo Corporación		6.823,92 €

TOTAL PERS. LAB. DURACIÓN DETERMINADA. UN (1)

Barreiros, 30 de marzo de 2021.- O PRESIDENTE, FRANCISCO CAJOTO CASERÍO.

R. 0904

## MINISTERIO PARA A TRANSICIÓN ECOLÓXICA E O RETO DEMOGRÁFICO

CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DO MIÑO-SIL, O.A. COMISARÍA DE AUGAS

*Anuncio*

### INFORMACIÓN PÚBLICA

A/27/35358

El Ayuntamiento de Monterroso, con C.I.F. \* \*\*0320\*\*, solicita autorización para efectuar obras dentro de la Zona de Policía de Cauces y sobre el Dominio Público Hidráulico.

Las obras consistirán en la ejecución de una obra de drenaje transversal en la carretera C-535, sobre un arroyo innominado, así como la eliminación de un lavadero en el lugar de Airexe, parroquia de Ligonde (Santiago), T.M. de Monterroso (Lugo).

Lo que se hace público para general conocimiento por un plazo de UN (1) MES, a fin de que los que se consideren perjudicados con lo solicitado puedan presentar sus reclamaciones, durante el plazo indicado en la

Confederación Hidrográfica del Miño-Sil (Comisaría de Aguas, Ronda de la Muralla, 131-2ª planta, LUGO), donde estará de manifiesto el expediente de acuerdo con las normas de consulta derivadas de la situación sanitaria, pudiendo informarse previamente en el teléfono 982 265260 o en email registro.lugo@chminosil.es

Lugo, 31 de marzo de 2021.- EL JEFE DE SERVICIO, José Manuel Blanco López.

R. 0905

---

*Anuncio*

**INFORMACIÓN PÚBLICA**

**A/27/34983**

Gilberto Pérez Díaz, con D.N.I. 33545893W, solicita autorización para efectuar talas en la zona de policía, cuyos datos son los siguientes:

CORRIENTE: Rego de Portocelo y Arroyo innominado

MARGEN / RIBERA: derecha y ambas

Nº Y ESPECIE DE LOS ÁRBOLES A TALAR: 390 robles

LUGAR: Parcelas 180 y 379 del polígono 131

PARROQUIA: Bembibre (San Pedro) y Vilameñe (Sta Mariña)

TÉRMINO MUNICIPAL: Taboada

Lo que se hace público para general conocimiento por un plazo de **UN (1) MES**, a fin de que los que se consideren perjudicados con lo solicitado puedan presentar sus reclamaciones, durante el plazo indicado en la Confederación Hidrográfica del Miño-Sil (Comisaría de Aguas, Ronda de la Muralla, 131-2ª planta, LUGO), donde estará de manifiesto de acuerdo con las normas de consulta derivadas de la situación sanitaria, pudiendo informarse previamente en el teléfono 982 265260 o en email registro.lugo@chminosil.es

Lugo, 31 de marzo de 2021.- EL JEFE DE SERVICIO, José Manuel Blanco López.

R. 0906

---

*Anuncio*

**A/27/34474**

Jesús Adelino Gorgoso López, con D.N.I. 44831594V, solicita autorización la tala de 1439 árboles en zona de policía, cuyos datos son los siguientes:

CORRIENTE: varios

Nº Y ESPECIE DE LOS ÁRBOLES A TALAR: 921 robles, 394 abedules, 75 alisos, 20 castaños, 16 pinos, 8 fresnos y 5 chopos

LUGAR: Parcela 49-polígono 210; parcelas 9;44 y 51-polígono 215; parcela 26-polígono 216

PARROQUIA: Santalla de Bóveda de Mera (Lugo)

TÉRMINO MUNICIPAL: Lugo

Lo que se hace público para general conocimiento por un plazo de **UN (1) MES**, a fin de que los que se consideren perjudicados con lo solicitado puedan presentar sus reclamaciones, durante el plazo indicado en la Confederación Hidrográfica del Miño-Sil (Comisaría de Aguas, Ronda de la Muralla, 131-2ª planta, LUGO), donde estará de manifiesto de acuerdo con las normas de consulta derivadas de la situación sanitaria, pudiendo informarse previamente en el teléfono 982 265260 o en email registro.lugo@chminosil.es

Lugo, 30 de marzo de 2021.- EL JEFE DE SERVICIO, José Manuel Blanco López.

R. 0907

---

*Anuncio*

**INFORMACIÓN PÚBLICA**

**A/27/31756**

La Comunidad de Regantes del Río Lea, con N.I.F. G 27138056, solicita autorización para efectuar obras dentro de la de la Zona de Policía de Cauces y sobre el Dominio Público Hidráulico.

Las obras consistirán en la ejecución de las actuaciones contempladas en la "Memoria para legalización de muro en zona de captación de agua para riego en el río Lea" en la margen derecha del río Lea, parcela 253 del polígono 49, T.M. de Castro de Rei (Lugo).

Lo que se hace público para general conocimiento por un plazo de UN (1) MES, a fin de que los que se consideren perjudicados con lo solicitado puedan presentar sus reclamaciones, durante el plazo indicado en la Confederación Hidrográfica del Miño-Sil (Comisaría de Aguas, Ronda de la Muralla, 131-2ª planta, LUGO), donde estará de manifiesto el expediente de acuerdo con las normas de consulta derivadas de la situación sanitaria, pudiendo informarse previamente en el teléfono 982 265260 o en email registro.lugo@chminosil.es

Lugo, 28 de enero de 2021.- EL COMISARIO ADJUNTO, Alberto de Anta Montero.

R. 0908

---

### *Anuncio*

#### **INFORMACIÓN PÚBLICA**

EXPEDIENTE DE VERTIDO DE AGUAS RESIDUALES.

**EXPEDIENTE: V/27/01313**

PETICIONARIO: Bernardino González Fernández

VERTIDO

DENOMINACIÓN: Vivienda en O Vilar

LOCALIDAD: O Vilar Momán (San Mamede)

TÉR.M. MUNICIPAL: Xermade

PROVINCIA: Lugo

RÍO/CUENCA: Momán de/Momán de

El vertido cuya autorización se solicita corresponde a las aguas residuales urbanas de "Vivienda en O Vilar" - "Bernardino González Fernández", con un volumen máximo anual de 108,00 m<sup>3</sup>.

Las instalaciones de depuración constan básicamente de los siguientes elementos:

- Fosa séptica con prefiltro.
- Arqueta de toma de muestras.
- Zanja filtrante.

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

El expediente de vertido estará de manifiesto en las Oficinas de esta Comisaría de Aguas en Lugo (Ronda da Muralla, 131, 2º).

Lugo, 31 de marzo de 2021.- EL JEFE DE ÁREA DE GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL, CALIDAD DEL AGUA Y VERTIDOS, Diego Fompedriña Roca.

R. 0909

---

### *Anuncio*

#### **INFORMACIÓN PÚBLICA**

**A/27/07069**

La Comunidad de Regantes de San Paio solicita modificación de características de la concesión de novación de un aprovechamiento de 3.11 l/s en temporada de riego de agua procedente de tres manantiales sitios en el Monte Comunal de San Paio, parroquia de Següin (Santo André), en el término municipal de Pantón (Lugo) para riego de 3,95 has.

La captación se realiza de tres manantiales, cuyas aguas se recogen en un depósito de 2x1,5x1 m, desde el que son conducidas por una tubería enterrada hasta las parcelas a regar.

Lo que se hace público para general conocimiento por un plazo de TREINTA DÍAS, contados a partir del siguiente a la fecha de publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la provincia de Lugo, a fin de que los que se consideren perjudicados con lo solicitado, puedan presentar sus reclamaciones, durante el indicado plazo, en el Ayuntamiento de Pantón, o en las oficinas de la Confederación Hidrográfica del Miño-Sil, O.A., sitas en Lugo, Ronda de la Muralla, 131-2ª planta, donde estará de manifiesto el expediente de acuerdo con las normas de consulta derivadas de la situación sanitaria, pudiendo informarse previamente en el teléfono 982 265260 o en email registro.lugo@chminosil.es.

Lugo, 30 de marzo de 2021.- EL JEFE DE SERVICIO, José Manuel Blanco López.

R. 0914

---

*Anuncio*

**INFORMACIÓN PÚBLICA**

**A/27/28454**

Josefa López Gallego solicita la concesión de un aprovechamiento de 0,037 l/s de agua procedente de un pozo sito en la parcela 21 del polígono 284, en el lugar de Santa Marta, parroquia de Vilalvite (San Pedro), en el término municipal de Friol (Lugo) para usos ganaderos.

La captación se realiza en un pozo mediante aros de hormigón de 110-120 cm de diámetro. Desde aquí parte una tubería por la que se conducen las aguas hasta la explotación ganadera

Lo que se hace público para general conocimiento por un plazo de TREINTA DÍAS, contados a partir del siguiente a la fecha de publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la provincia de Lugo, a fin de que los que se consideren perjudicados con lo solicitado, puedan presentar sus reclamaciones, durante el indicado plazo, en el Ayuntamiento de Friol, o en las oficinas de la Confederación Hidrográfica del Miño-Sil, O.A., sitas en Lugo, Ronda de la Muralla, 131-2ª planta, donde estará de manifiesto el expediente de acuerdo con las normas de consulta derivadas de la situación sanitaria, pudiendo informarse previamente en el teléfono 982 265260 o en email registro.lugo@chminosil.es.

Lugo, 26 de marzo de 2021.- EL JEFE DE SERVICIO, José Manuel Blanco López.

R. 0915