



### XUNTA DE GALICIA

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

##### Anuncio

#### CONVENIOS COLECTIVOS

Visto o texto do convenio colectivo da empresa EL PROGRESO DE LUGO, SL (Código 27000272011982), asinado o día 30 de xuño de 2022, pola representación da empresa e polos representantes das persoas traballadoras, como membros da comisión negociadora e de conformidade co disposto no artigo 90 apartados 2 e 3 do Real decreto lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, e no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos, acordos colectivos de traballo e plans de igualdade ACORDO:

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

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

Lugo, 14 de setembro de 2022.- A xefa territorial, Pilar Fernández López

#### CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA EL PROGRESO DE LUGO, S.L.

##### Año 2022

Por la empresa: Blanca de Cora García Montenegro y Montserrat Abella Castro

Por el comité: Paula Vilariño Penelo, Guillermo Pérez Bermejo, Carlos Bazarra Escribano, Carlos Vila Romay, Marta Menán Reguera, Ignacio Ramón Fouz Ulloa y Arturo Reboredo Brea.

#### CAPITULO PRIMERO

##### DISPOSICIONES GENERALES

##### Artículo 1.- Ámbito de Aplicación Personal:

El presente Convenio Colectivo tendrá por ámbito de aplicación la Empresa "El Progreso de Lugo, S.L.", editora del diario "El Progreso", y afecta a todo el personal de plantilla, cualquiera que sea el lugar de la prestación de servicios.

Quedan expresamente excluidos:

- a).- Quienes desempeñen funciones de alto consejo, alta dirección o alto gobierno.
- b).- Los/-as profesionales liberales vinculados/-as por contratos civiles de prestación de servicios, así como los autónomos, gestores, asesores y auditores.
- c).- Los/-as corresponsales y colaboradores/-as que tengan firmado un contrato civil con la Empresa excluyente de relación laboral; los/-as colaboradores/-as a pieza y los/-as que no mantengan una relación continuada con la Empresa.
- d).- Agentes comerciales y publicitarios que trabajen para "El Progreso de Lugo, S.L." y con libertad de representar a otras empresas dedicadas a igual o diferente actividad.
- e).- El personal perteneciente a empresas concesionarias de servicios que tengan formalizado un contrato civil de prestación de servicios con "El Progreso de Lugo, S.L."
- f).- El personal que pudiese entrar, a partir de ahora, al servicio de la Empresa para trabajar en cualquier otra actividad que pudiese desarrollarse al margen de la de prensa.

**Artículo 2.- Ámbito de Aplicación Temporal:**

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo, con efectos desde el 01 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2022. Finalizado el periodo de vigencia pactado, el presente Convenio colectivo, se entenderá prorrogado tácitamente de año en año, si no mediara denuncia por escrito de cualquiera de las partes contratantes con dos meses, como mínimo, de antelación a la fecha prevista para su expiración. Excepcionalmente y mientras no entre en vigor un nuevo convenio se mantendrá en vigor el presente convenio colectivo.

**Artículo 3.- Organización del Trabajo:**

La organización práctica del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, que responderá de su uso. No obstante, los sistemas de racionalización, mecanización o división del trabajo que se adopten no podrán nunca perjudicar la formación profesional a la que el personal tiene el derecho y el deber de completar y perfeccionar con la práctica diaria, y tampoco ha de olvidarse que la eficacia y rendimiento del personal y, en definitiva, la prosperidad de la Empresa dependen no sólo de la satisfacción que nace de la retribución justa, sino de que las relaciones todas de trabajo estén asentadas en la justicia y el bien común.

Los/-as jefes/-as y mandos intermedios de los distintos departamentos y secciones coordinarán los trabajos de los diferentes grupos humanos a su cargo, y establecerán entre sí los contactos que consideren necesarios a tal fin, siendo responsables de los retrasos indebidos que se originen por defecto o falta de la mencionada coordinación, o por negligencia en el ejercicio de sus competencias o cometidos específicos.

**CAPITULO SEGUNDO****PROGRAMACIÓN DEL TRABAJO****Artículo 4.- Jornada:**

La jornada laboral será de 36 horas semanales de lunes a sábado con respeto en todo caso del descanso semanal de día y medio ininterrumpido.

No obstante lo anterior, para realizar el trabajo en domingo todo el personal que no renuncie a hacerlo expresamente y por escrito, se compromete a trabajar los domingos, haciendo los turnos que establezca la empresa, de forma que quede garantizada la salida del periódico los lunes.

El personal que trabaje en domingo y no desee seguir haciéndolo una vez finalizado este Convenio, deberá comunicarlo con 60 días de antelación a la finalización del Convenio. Se respetarán los contratos individuales que la empresa concierte o haya podido concertar, con obligación por parte del trabajador/-a para prestar trabajo en domingo.

**Artículo 5.- Horario:**

La Empresa fijará los horarios de los distintos servicios, coordinándolos para el más eficaz rendimiento, y siempre con respeto a las especificaciones legales, particularmente en lo atinente al trabajo nocturno.

Teniendo en cuenta que constituye objetivo esencial de toda empresa periodística hacer llegar a los lectores todos sus productos con el máximo de información y a una hora idónea, se hace necesario fijar esta meta como punto primordial de referencia de cara a la organización de sus ciclos de producción.

Consecuentemente, se conviene que el horario de cierre del periódico y el comienzo de tirada, serán fijados por la Empresa en cada caso, oído el Comité de Empresa, según las necesidades y atendiendo a los objetivos expuestos.

**Artículo 6.- Fiestas abonables:**

Dada la especial característica de la prensa, se podrá trabajar en aquellas festividades que en el correspondiente calendario laboral figuren como abonables y no recuperables, pudiendo compensarse dicho trabajo económicamente o ser aumentado en el periodo de vacaciones de disfrute personal, a decisión de la Empresa, con excepción de los días: Viernes Santo, 24 y 31 de diciembre.

**Artículo 7.- Vacaciones:**

Treinta días naturales ininterrumpidos, y proporcionales al periodo de tiempo trabajado en caso de ser inferior al año.

Las vacaciones se disfrutarán entre los meses de mayo y octubre, ambos inclusive, siempre que lo permitan las necesidades productivas, organizativas y de coordinación entre las diferentes secciones o servicios de la empresa, atendiendo en lo posible las preferencias del personal.

En los turnos de vacaciones, los/-as trabajadores/-as con responsabilidades familiares (es decir con hijos menores de 23 años que estén estudiando) tienen preferencia a que las suyas coincidan con los periodos de vacaciones escolares. Si dos o más trabajadores/-as con responsabilidades familiares solicitan el mismo periodo de vacaciones, se seguirá el siguiente orden:

- 1- Primero tendrán preferencia los trabajadores/-as con hijos que tengan alguna discapacidad

- 2- En segundo lugar, corresponderá elegir a los trabajadores/-as que tengan la condición de monoparentales, siempre que sean menores de 13 años.
- 3- En tercer lugar, se establecerá un orden de preferencia según la edad del menor, es decir, tendrán preferencia los trabajadores/-as con hijos de menor edad.

El trabajador/-a podrá fraccionar en dos veces como máximo las vacaciones, siempre que las necesidades organizativas y/o productivas no lo impidan.

En todo caso es facultad de la empresa determinar anualmente el número de trabajadores/-as que podrá salir simultáneamente de vacaciones dentro de cada sección o servicio.

## **CAPITULO TERCERO**

### **RETRIBUCIONES**

#### **Artículo 8.- Conceptos retributivos:**

##### **SALARIO:**

a).- Salario ordinario y fijo: Se entiende por tal la totalidad de remuneraciones que con tal carácter fijo y ordinario se perciben mensualmente, y viene constituido por la suma del Salario Base y el Plus Convenio, con independencia de aquellos complementos de percepción coyuntural en razón a las condiciones exteriores intrínsecas de la función que se realice.

b).- Salario base: Es el que, formando parte del salario ordinario y fijo de cada trabajador, será fijado por categorías según tablas anexas al presente Convenio. Sobre él girarán los complementos salariales siguientes: Antigüedad, nocturnidad y libre disposición.

c).- Plus convenio: Es aquel complemento no afecto a pluses, constituido con objeto de que el salario ordinario y fijo de cada trabajador alcance los mínimos pactados en Convenio para las diferentes categorías profesionales. Es absorbible. Quedará reflejado según tablas anexas al presente.

##### **COMPLEMENTOS PERSONALES:**

a).- Antigüedad: Dos trienios al 5% y quinquenios sucesivos al 5%, calculados sobre el salario base y años de servicio en la Empresa.

b).- Plus de titulación: Se abonará al personal de Redacción que, con categoría de redactor/-a o superior, esté en posesión de titulación de periodista debidamente homologada por la Administración Pública competente en la materia, con respeto en todo caso a los derechos adquiridos en la materia. Su cuantía para el primer semestre de vigencia del convenio será de 80,59 euros/mes y para el segundo semestre será de 81,23 euros/mes

c).- Plus Excepcional de Formación: Los trabajadores/-as, con la categoría de Redactor/-a, Jefe/-a de Sección Redacción, ó Redactor/-a Jefe/-a, con titulación Universitaria distinta a la de Periodismo, o equivalente, y que lleven en la Empresa más de siete años con un contrato indefinido, cobrarán un plus excepcional de formación por importe de 40,28 euros mensuales durante el primer semestre del convenio y 40,6 euros a partir del mes de julio de 2022.

##### **COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO:**

a).- Plus de libre disposición: Se establece en cuantía mínima del 35% sobre el salario base, y se aplicará a los trabajadores/-as que, previo pacto con la Empresa, además del cometido profesional específico que tienen asignado, estén a libre disposición de la Dirección en todo momento para cubrir las necesidades del servicio de carácter eventual. Se determina expresamente su carácter de no consolidable.

El pacto de libre disposición quedará sin efecto previa denuncia por escrito por cualquiera de ambas partes.

b).- Plus de nocturnidad: La retribución del trabajo que legalmente tenga la consideración de NOCTURNO se establece en el 25% sobre el salario base. Su carácter es de no consolidable.

c).- Plus de calle: Los/-as redactores/-as que habitual y diariamente realicen su jornada en las tareas profesionales denominadas "de calle" percibirán un plus de 120,86 euros/mes durante el primer semestre de la vigencia del convenio y 121,82 euros/mes a partir del mes de julio, en concepto de gastos de representación. Este complemento no se percibirá en caso de IT o jubilación, tiene el carácter de no consolidable y no se computará a efectos de pagas y horas extraordinarias o fiestas abonables.

##### **DÍAS FESTIVOS ABONABLES:**

Incremento del 50% según el siguiente módulo:

Salario Mensual (Sal. Base, Antig., Nocturn., Plus Conv.) x 12 /360 = x + 50%

##### **HORAS EXTRAORDINARIAS:**

Dadas las características de la actividad de la empresa, cuando sea necesaria la realización de horas extraordinarias se abonarán con un incremento del 75% sobre el salario que corresponda a cada hora ordinaria, según la siguiente fórmula: Cálculo hora ordinaria: Sueldo anual total (Sueldo Base anual + Antigüedad Anual +

Pagas Extraordinarias + Plus Convenio Anual +, en su caso, Plus Nocturnidad anual) dividido entre el número de horas anuales trabajadas.

Número de horas anuales trabajadas = Días laborables x 6

#### **PAGAS EXTRAORDINARIAS:**

Se abonarán cuatro pagas extraordinarias: Julio, Diciembre, Octubre y Beneficios.

La cuantía de las dos primeras será de una mensualidad de Salario Base, Plus Convenio, Antigüedad, Plus de Nocturnidad y Plus de Libre Disposición.

La paga de Octubre tiene carácter lineal y su cuantía se fija en 685,13 euros para el 2022, para el personal de jornada completa. El resto de los/-as trabajadores/-as percibirán la parte proporcional correspondiente a la jornada.

La paga de Beneficios se abonará en el mes de febrero. Su importe consistirá en el 8% sobre el Salario Ordinario, Antigüedad, Nocturnidad, Libre Disposición, Plus de Titulación, y Plus Excepcional de Formación, percibido por el trabajador en las doce mensualidades ordinarias del año anterior y pagas extras de Julio y Diciembre.

#### **Artículo 9.- Forma de pago:**

El pago del salario se efectuará mediante domiciliación bancaria en una o más cuentas que al efecto designará cada trabajador/-a, así como la entrega de las nóminas en el puesto de trabajo por parte de la persona responsable del mismo.

Todo el personal de la Empresa que al día de la fecha esté percibiendo su retribución salarial mediante talón bancario, podrá percibir sus retribuciones en metálico, en la oficina bancaria o de ahorro que designe la Empresa para tal fin.

### **CAPITULO CUARTO**

#### **OTROS BENEFICIOS**

##### **Artículo 10.- Jubilación**

Sin perjuicio de disposición legal sobre la materia, se establece la jubilación obligatoria para todo el personal que cumpla la edad mínima establecida legalmente para acceder a la jubilación y tenga cubierta la cotización necesaria para alcanzar el 100 % de la Base Reguladora a efectos de la pensión de la Seguridad Social.

##### **Artículo 11.- Jubilación Parcial.**

La Empresa concederá a los trabajadores/-as que así lo soliciten, la jubilación parcial regulada en el artículo 166 de la Ley General de Seguridad Social, art. 12 del Estatuto de los Trabajadores, y demás disposiciones legales, cuando tenga cumplida la edad mínima exigible legalmente, y que cumpla los requisitos legales exigidos a la fecha del hecho causante. Esta solicitud será irrevocable desde el momento en que se formule, y deberá formularse por escrito ante la empresa con una antelación mínima de 6 meses antes de la fecha prevista para su efectividad. Una vez que el trabajador/-a acceda a esta situación, podrá de mutuo acuerdo con la empresa, acumular el porcentaje de las jornadas en las que deba de prestar servicios, y por los periodos en los que legalmente se admita, en jornadas completas. En el supuesto de que no se produzca la acumulación, y de no existir acuerdo entre empresa y trabajador/-a respecto al horario en que ha de realizar la prestación, éste será fijado por la empresa dentro de su jornada habitual.

##### **Artículo 12.- Compensación por enfermedad.**

El/-a trabajador/-a que se encuentre en situación de baja por I.T. será compensado por la empresa mientras permanezca de baja, a partir del primer día de la misma, con una cantidad que, sumada a la prestación de la Seguridad Social por dicho concepto, alcance el 100% de su Salario mensual fijo y continuo.

##### **Artículo 13.- Seguro de vida y accidentes.**

La Empresa contratará un seguro para todo el personal de la misma, con una garantía principal de 20.000 euros, excepto en el caso de que se declare al trabajador en situación de Incapacidad Permanente Total, cuya cuantía será la que se señala en el apartado de la póliza. Las condiciones de la póliza deberán de ser las siguientes.

a) Fallecimiento: Cualquiera que sea la causa del mismo y lugar en que ocurra, la aseguradora pagará a los beneficiarios del asegurado fallecido/-a el capital garantizado sobre su vida, siempre que siga perteneciendo al colectivo asegurado y de acuerdo con la normativa vigente sin más excepción que la muerte por suicidio dentro del primer año de vigencia de la inclusión en el grupo asegurado.

b) Incapacidad Permanente Absoluta: Se establece un seguro complementario que garantiza el pago del capital asegurado en la garantía principal, en el supuesto de que el/-la asegurado/-a resulte declarado/-a en situación de I.P. Absoluta.

A los efectos de este seguro se entiende por I.P. Absoluta la situación física irreversible, provocada por accidente o enfermedad, originados independientemente de la voluntad del asegurado, determinante de tal inaptitud de éste, para el mantenimiento permanente de cualquier relación laboral o actividad profesional.

A los efectos de este seguro, se entiende por accidente toda lesión corporal debida a la acción directa de un acontecimiento exterior, súbito y violento, ajeno a la voluntad del asegurado/-a y que cause su fallecimiento dentro de un año a partir de la fecha en que sufrió tal lesión.

c) Doble capital por muerte accidental: Por esta garantía, el asegurador pagará un capital adicional e igual al del seguro principal, en el supuesto de que el asegurado/a fallezca a causa de un accidente.

d) Incapacidad Permanente Total derivada de enfermedad común y accidente de trabajo: El trabajador que sea declarado en situación de Incapacidad Permanente Total derivada de enfermedad común, y accidente de trabajo por resolución firme, percibirá una indemnización consistente en el importe de una mensualidad de salario base, más complemento de antigüedad, plus de convenio y plus nocturno, en las cuantías que percibiera el trabajador en ese momento. Esta indemnización se incrementará tantas veces como periodos completos de cinco años de servicio, que excedan en los diez iniciales.

Quedan excluidos de los beneficios de este artículo todos los/-as trabajadores/-as que cumplan o tengan cumplidos los 65 años.

La nueva cuantía pactada para seguro de vida y accidentes, entrará en vigor al mes siguiente de la publicación del presente convenio.

#### **Artículo 14.- Complementos por nupcialidad y natalidad**

Durante la vigencia de este convenio, los trabajadores que contraigan matrimonio percibirán un complemento de nupcialidad de 183,31 euros.

Asimismo, se establece un complemento de natalidad consistente en la cuantía de 183,31 euros para el periodo de vigencia del convenio.

#### **Artículo 15.- Bolsa de vacaciones:**

Se establece una ayuda por este concepto para paliar las ventajas que puedan derivarse del disfrute de vacaciones en unos determinados meses.

Así, los/-as trabajadores/-as que disfruten sus vacaciones en los meses de enero, febrero, marzo y noviembre percibirán en el momento de las mismas una gratificación de 121,16 euros durante el periodo de vigencia del convenio. Si fueren los meses de abril, mayo, octubre y diciembre, 82,57 euros durante el periodo de vigencia del convenio; y si fueren junio o septiembre, 58,33 euros para el periodo de vigencia del convenio.

El personal de reparto percibirá, cualquiera que sea el mes de disfrute de vacaciones, la cantidad de 53,86 euros para el periodo de vigencia del contrato.

### **CAPITULO QUINTO**

#### **PERMISOS**

#### **Artículo 16.- Permisos retribuidos.**

Además de las condiciones y supuestos contemplados en el Estatuto de los Trabajadores, todo el personal tendrá derecho a 3 días anuales para asuntos propios que serán retribuidos. Estos días se podrán acumular a vacaciones, siempre que las necesidades organizativas y/o productivas de la Empresa lo permitan, y se podrán disfrutar siempre que el/-la trabajador/-a pueda ser sustituido/-a por un/-a compañero/-a y que no causen problemas en la actividad de la empresa. La ausencia referida deberá ser preavisada con antelación razonable.

El personal de la Empresa tendrá además, previo aviso y justificación derecho a los siguientes permisos retribuidos:

Por matrimonio quince días naturales ininterrumpidos, que se podrán disfrutar con una antelación de dos días a la fecha señalada para la celebración de la ceremonia

Por fallecimiento de cónyuge o hijo, cuatro días laborables. Por fallecimiento de padres, dos días laborables y en caso de fallecimiento de abuelos dos días naturales. Para este apartado se asimilarán al matrimonio las parejas de hecho que acrediten fehacientemente (mediante inscripción en el Registro correspondiente), una convivencia superior a un año y que esa convivencia se encuentre vigente. En caso de existir desplazamiento superior a 100 Km., este permiso se aumentará en dos días naturales.

Cuatro días naturales, en caso de Hospitalización de hijos/-as menores de 12 años.

Los/-as trabajadores/-as, por lactancia de un/-a hijo/-a menor de un año, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. El/-la trabajador/-a, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

Los/-as Trabajadores/-as que tengan derecho al permiso de lactancia de hijo/-a menor, podrán disfrutarlo de forma acumulada, sustituyéndolo por 15 días naturales de permiso en jornadas completas, que se disfrutarán obligatoriamente a continuación del periodo de baja maternal

El trabajador o trabajadora tendrá derecho a un permiso por el tiempo indispensable para acompañar a los hijos menores de 8 años a visitas a especialistas cuando sea necesario.

Los demás supuestos de permisos retribuidos se ajustarán a lo establecido en el Estatuto de Trabajadores, o ley que lo regule.

Si no fuese posible la justificación con antelación al disfrute, la justificación se entregará a la Empresa posteriormente.

#### **Artículo 17.- Permisos no retribuidos:**

Por razones de estudio, todo trabajador/-a tendrá derecho a un permiso no retribuido por un período máximo de un mes al año, previo informe del Comité de Empresa, siempre que se puedan mantener los índices de productividad y por parte del trabajador se demuestre el aprovechamiento académico para disfrute de los mismos.

Igualmente el personal tendrá derecho a un día anual de permiso no retribuido para asuntos propios en los términos y condiciones previstas en el artículo anterior.

### **CAPITULO SEXTO**

#### **MOVILIDAD FUNCIONAL, GEOGRÁFICA Y MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO**

**Artículo 18.-** En materias de movilidad funcional, geográfica o de modificación de condiciones de trabajo, se estará a lo legalmente previsto en el Estatuto de los Trabajadores o norma legal que lo sustituya o complemente.

### **CAPITULO SÉPTIMO**

#### **DERECHOS SINDICALES**

#### **Artículo 19.- Derechos sindicales:**

Sin perjuicio de que en esta materia se esté a lo legalmente dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, existirá un tablón de anuncios en el cual el Comité de Empresa podrá insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copia de la misma, previamente, a la Dirección de la Empresa o del Centro de Trabajo.

### **CAPITULO OCTAVO**

#### **SEGURIDAD E HIGIENE**

#### **Artículo 20.- Salud en el trabajo:**

La Empresa proporcionará los informes que le solicite el Comité de Empresa sobre las condiciones del medio ambiente laboral.

En los términos legalmente previstos, todo trabajador/-a nocturno tendrá derecho a ser trasladado a un puesto de trabajo diurno cuando se detecten problemas de salud como consecuencia directa de la realización del trabajo nocturno.

#### **Artículo 21.- Revisión médica:**

La Empresa se compromete a gestionar a los/-as trabajadores/-as, a través de la Mutua Patronal en su caso, las revisiones médicas adecuadas a los riesgos propios de su puesto de trabajo, incluyendo un examen oftalmológico adecuado antes de su adscripción a un puesto de trabajo con pantalla de visualización, o una vez ya adscrito, en el supuesto de que se quejasen de problemas visuales derivados de ese trabajo en pantalla. Los reconocimientos médicos que se practiquen serán específicos, adecuándose los mismos a las materias primas, aditivos o puestos de trabajo que se manipulen o utilicen en el centro de trabajo.

Todo trabajador/-a antes de su ingreso en la Empresa será sometido a un examen médico general que determine su aptitud psicofísica para el desempeño del puesto de trabajo a cubrir.

Los empleados que a consecuencia de su trabajo, necesiten adquirir por prescripción facultativa mecanismos correctores de la visión, podrán solicitar de la Empresa una ayuda económica graciable, hasta un máximo de 75 euros anuales.

La empresa suscribirá con la entidad que corresponda un contrato de vigilancia de la salud de los/-as trabajadores/-as.

#### **Artículo 22.- Rotulación de productos químicos:**

La Empresa deberá tener rotulados aquellos productos químicos que se utilicen en el proceso productivo, a fin de que los/-as trabajadores/-as que los manipulen puedan conocerlos. Ello siempre y cuando tales productos no vinieren rotulados ya de fábrica.

## CAPITULO NOVENO

### CUESTIONES VARIAS

#### Artículo 23

- **Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios:** Tendrá una duración mínima de 6 meses y máxima de 12 meses. La retribución no podrá ser inferior al sesenta por ciento, respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.
- **Contratos de duración determinada por circunstancias de la producción (incremento ocasional e imprevisible y oscilaciones):** Su duración no podrá ser superior a doce meses. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

#### Artículo 24

a) Los/-as trabajadores/as que lleven veinte años de permanencia continuada en la Empresa percibirán un premio de una mensualidad de su salario real, otra igual a los treinta y otra de la misma cuantía a los cuarenta años.

Además aquellos/-as trabajadores/-as que al menos tengan un antigüedad de diez años de servicios prestados en la empresa, percibirán, cuando cumplan la edad de 64 años y continúen prestando servicios, un premio de constancia en cuantía única.

La cuantía de este premio será del importe de un mes de salario base, más antigüedad, plus de convenio y plus nocturno; y se incrementará tantas veces como periodos completos de cinco años de servicios que excedan de los diez iniciales.

b) Se respetará la tradición en materia de ropa de trabajo.

#### Artículo 25.- Concurrencia:

Los métodos de producción y las informaciones de todo tipo que afecten al proceso industrial, informativo o administrativo de la Empresa son datos exclusivos de ésta y no pueden ser divulgados o facilitados a terceros. En consecuencia, sin perjuicio del obligado cumplimiento de lo que antecede, los/-as trabajadores/-as no podrán colaborar en otros medios, agencias o empresa que tengan actividades concurrentes o competitivas a las propias de "El Progreso de Lugo, S.L.", de no mediar autorización escrita de ésta.

#### Artículo 26. - Comisión Mixta Paritaria:

La Comisión Mixta Paritaria será el órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio. Estará formada por cuatro miembros: dos por los/-as trabajadores/-as y dos por la Empresa. Los dos representantes de los/-as trabajadores/-as serán designados por el Comité de Empresa, entre los/-as trabajadores-as de la empresa. En caso necesario, podrán estar presentes asesores por ambas partes.

Las funciones específicas de la Comisión Mixta Paritaria serán las siguientes: Interpretación del Convenio colectivo, conciliación previa en conflictos en el ámbito de aplicación del mismo, arbitraje en cuestiones sometidas por ambas partes de común acuerdo y en materia de inaplicación del convenio en el procedimiento del art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, así como las establecidas legalmente.

La Comisión se reunirá cuando sea necesario atender una petición de su competencia, siendo necesario además la petición de alguna de las partes integrantes de la Comisión. Y del resultado se levantará un acta en los plazos previstos legalmente, excepto que se acuerde ampliar por unanimidad el mismo. En caso de no alcanzarse acuerdo en el seno de la Comisión, las partes se someterán a las distintas modalidades de resolución de conflictos establecidas en el AGA (Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais para a Solución de Conflictos Colectivos de Traballo) en los términos contemplados en el mismo.

## CAPITULO DÉCIMO

### CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

**Artículo 27.- Se establecen en la empresa los siguientes grupos profesionales:**

- REDACCIÓN
- ADMINISTRACIÓN
- COMERCIAL
- INFORMÁTICA
- TALLERES/ OFICIOS VARIOS

**Dentro de cada grupo profesional se establecen las siguientes categorías:**

**REDACCIÓN:**

Redactor/-a Jefe/-

Jefe/-a de Sección

Redactor/-a

Ayudante de Redacción

Auxiliar

Jefe/-a Sección Fotografía

Redactor/-a Gráfico/-a

Ayudante de Redactor/-a Gráfico/-a

Jefe/-a Sección Diseño Gráfico

Oficial Primera Diseño Gráfico

Oficial Segunda Diseño Gráfico

**ADMINISTRACIÓN:**

a) Jefe/-a de Sección

b) Jefe/-a de Negociado

c) Oficial de Primera

d) Oficial de Segunda

e) Auxiliar

f) Secretaria/-o

**COMERCIAL**

a) Jefe/-a de Sección

b) Jefe/-a de Negociado

c) Promotor/-a de Ventas

d) Oficial de Primera

e) Oficial de Segunda

f) Auxiliar

**INFORMÁTICA**

Supervisor/-a de Informática

Auxiliar

**TALLERES / OFICIOS VARIOS**

a) Jefe/-a de Sección

b) Oficial de Primera Preferente

c) Oficial de Primera

d) Oficial de Segunda

e) Oficial de Tercera

f) Corrector/-a

g) Atendedor/-a

h) Peón

i) Subalterno/-a

j) Repartidor/-a

**Artículo 28.- Se consideran polivalentes entre sí los grupos profesionales de Administración y Comercial.**

Se consideran polivalentes entre sí todas las categorías de Auxiliar, independientemente del grupo en el que estén integradas.

Se establece la polivalencia entre las categorías de Talleres/Oficios Varios, con aquellas otras de los diversos grupos que les puedan ser afines por razón de los cometidos a realizar o medios de trabajo a emplear.

**Artículo 29.-** Aquellas personas que tengan la categoría de Ayudante de Redacción o Ayudante de Redactor Gráfico/-a, y que lleven tres años en la Empresa con contrato indefinido, pasarán a tener la categoría de Redactor/-a ó Redactor/-a Gráfico/-a.

**Artículo 30.-** La contemplación en el organigrama de la Empresa de las categorías que se dejan reseñadas no supone obligación para la Empresa de tenerlas cubiertas necesariamente.

La definición de categorías se realiza en anexo al presente Convenio.

**Artículo 31.- FALTAS Y SANCIONES****Régimen disciplinario**

I.- Los/-as trabajadores/-as podrán ser sancionados/as por la Dirección de las Empresas de acuerdo con la regulación de faltas y sanciones que se especifica en los apartados siguientes.

II.- Toda falta cometida por un trabajador/-a se clasificará atendiendo a su índole y circunstancias que concurren en leves, graves y muy graves.

III.- La enumeración de las faltas que a continuación se señalan se hace sin una pretensión exhaustiva, por lo que podrán ser sancionadas por las direcciones de las empresas cualquier infracción de la normativa laboral vigente o incumplimiento contractual, aún en el caso de no estar tipificadas en el presente convenio.

**1.- Se considerarán como faltas leves:**

La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.

La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.

La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiese causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

Los descuidos en la conservación del material, mobiliario, vestuario o enseres que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

La embriaguez no habitual en el trabajo.

**2.- Se considerarán como faltas graves:**

La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.

La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.

El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.

La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d del número 3.

La suplantación de otro/-a trabajador/-a, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anormalidades observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviera autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

La embriaguez habitual en el trabajo.

La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.

La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

### **3.- Se considerarán como faltas muy graves:**

La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.

La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros/-as o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.

La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

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

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

El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando

El acoso sexual.

El acoso moral

La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

Las derivadas de los apartados 1.d) y 2.l) y m) del presente artículo.

La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aún de distinta naturaleza, durante el período de un año.

### **Régimen de sanciones.**

I.- Corresponde a la Dirección de la Empresa la facultad de imponer las sanciones en los términos contenidos en el presente Convenio. Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso atendiendo a la gravedad de las faltas cometidas serán las siguientes:

#### **Por falta leves:**

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

#### **Por faltas graves:**

Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.

#### **Por faltas muy graves:**

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

Rescisión del contrato con pérdida de todos sus derechos en la Empresa.

Para la imposición de las sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

II.- Sin perjuicio de lo estipulado anteriormente, los representantes de los/-as trabajadores/-as podrán emitir informe en los casos de faltas graves o muy graves y leves cuando la sanción lleve aparejada suspensión de empleo y sueldo.

#### **Prescripción.**

Las faltas enunciadas en este convenio colectivo prescribirán:

Las leves a los diez días de su comisión.

Las graves a los veinte días.

Las muy graves a los sesenta días de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA**

Las partes hacen constar expresamente que en aras a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, seguirán aplicando las medidas de igualdad que han negociado en su momento en el Plan de Igualdad, así como el Protocolo de Acoso correspondiente.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA**

Los incrementos económicos correspondientes al periodo del 01/01/2022 al 30/06/2022, se abonarán en una única paga en la nómina del mes de junio.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA**

Se autoriza a D<sup>a</sup> Blanca de Cora García Montenegro, para presentar el presente Convenio a través de REGCON.

#### **DISPOSICIONES FINALES**

##### **Primera.-**

Delegados/-as: Aquellos/-as trabajadores/-as de las Delegaciones que, además de su cometido específico, periodístico, administrativo o comercial, desempeñan la representación de la Empresa, ostentarán entre tanto la denominación de "Delegado/-a", percibiendo por ello un Plus retributivo variable.

Tanto la condición de "Delegado/-a", como el Plus que lo retribuye, tienen carácter de no consolidable.

##### **Segunda.-**

Empresa y Representantes de los Trabajadores llegan a un acuerdo para que los trabajadores/-as que hacen labores de Administración, Comercial y Redacción puedan completar su jornada semanal trabajando en cinco días a la semana, y descansando dos días a la semana; excepto que por causas organizativas y/o productivas, previamente justificadas y comunicadas al Comité de Empresa, y por el periodo de tiempo indispensable, sólo sea posible descansar el día y medio semanal recogido en el Estatuto de los Trabajadores. En este supuesto excepcional, aquellos trabajadores/-as que no puedan disfrutar de ese descanso, se les compensará con descanso el periodo que no pudieron disfrutar.

El Personal cuyo centro de trabajo está en el Polígono del Ceao (Planta Impresión), disfrutará del descanso legalmente previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

#### **ANEXO AL CONVENIO**

##### **GRUPO DE REDACCIÓN:**

Busca, localiza, crea, redacta y elabora la información literaria o gráfica del periódico.

REDACTOR/-A JEFE/-A: Es el/-la profesional que realiza todas las funciones propias del/-a redactor/-a y además, coordina la edición y la redacción literaria, informativa y gráfica, con responsabilidad ante el/-la director/-a; estará facultado para asignar los trabajos al personal de redacción.

JEFE/-A DE SECCIÓN: Se trata del profesional que asume, bajo la dependencia directa de la dirección del periódico, el mando y la responsabilidad de un sector de actividad previamente asignado/-a por la dirección, teniendo a su cargo un número de redactores/-as, ayudantes y auxiliares a determinar en cada caso, realizando todas las labores propias de un/-a redactor/-a, y además, supervisando y coordinando el trabajo, la producción y la calidad de los mismos.

REDACTOR/-A: Es el/-la profesional que realiza las tareas inherentes a la función de periodista, efectuando trabajos de tipo básicamente intelectual, utilizando aquellos medios propios y adecuados para tales trabajos.

AYUDANTE DE REDACCIÓN: Es el personal que con cierta iniciativa en su cometido ayuda a la redacción tanto en el exterior e interior, en todos los campos de la sección.

AYUDANTE/AUXILIAR: Es el personal que auxilia a la redacción tanto en el exterior como en el interior.

JEFE/-A SECCION FOTOGRAFIA: Es el profesional que asume, bajo la dependencia directa de la dirección del periódico, el mando y la responsabilidad de la sección de fotografía, teniendo a su cargo a redactores/-as

gráficos/-as y ayudantes, realizando además todas las labores propias de un/-a redactor/-a gráfico/-a, y supervisando y coordinando el trabajo, la producción y la calidad de los mismos.

**REDACTOR/-A GRAFICO/-A:** Es el/-la profesional que con la formación técnica necesaria, se encarga de la obtención, tratamiento y colocación en el sistema, de imágenes para su publicación en el periódico.

**AYUDANTE DE REDACTOR/-A GRAFICO/-A:** Es el/-la profesional que con la formación técnica necesaria y cierta iniciativa en su cometido ayuda a la redacción gráfica tanto en el exterior como en el interior, en todos los campos de la sección de fotografía y realizando de forma autónoma, determinadas funciones básicas.

**JEFE/-A SECCIÓN DISEÑO GRÁFICO:** Es el/-la profesional que asume bajo la dependencia directa de la dirección del periódico, el mando y la responsabilidad de la Sección de Preimpresión / Equipo Técnico, teniendo a su cargo oficiales de primera y segunda de Diseño Gráfico, realizando además todas las laborales propias de un Oficial de Primera Diseño Gráfico, y supervisando y coordinando el trabajo, la producción y la calidad de los trabajos que realizan las personas a su cargo.

**OFICIAL PRIMERA DISEÑO GRÁFICO:** Es el/-la profesional cualificado/-a que realiza funciones propias de su oficio, para el diseño y producción de páginas, y de los elementos gráficos y/o creativos que las componen, en tareas previas a la impresión y sin perjuicio, de otras funciones que se puedan llevar a cabo relacionadas con la actividad de diseño gráfico.

**OFICIAL SEGUNDA DISEÑO GRÁFICO:** Es el/-la profesional que con conocimientos o experiencia inferiores a un oficial de primera, ayuda a este en sus funciones, pudiendo sustituirlo en casos necesarios y efectuando el trabajo con arreglo a las instrucciones que le fueron dadas previamente.

#### **GRUPO DE ADMINISTRACIÓN:**

Quedan comprendidos en el concepto general de personal administrativo de oficinas, cuantos, poseyendo conocimientos de mecánica administrativa, técnicos y contables, realicen habitualmente y principalmente aquellas funciones generales reconocidas por la costumbre como propias del personal de oficina y despachos.

**JEFE/-A DE SECCIÓN:** Comprende esta categoría el personal que asume, bajo dependencia directa de la dirección general, el mando y responsabilidad de un sector de actividad de tipo burocrático, teniendo a sus órdenes y bajo su dirección al personal de este grupo profesional

**JEFE/-A DE NEGOCIADO:** Se incluye en esta categoría al personal que asume el mando y responsabilidad de uno o varios servicios en que se subdividen las actividades de la sección, pudiendo tener personal a sus órdenes.

**OFICIAL DE PRIMERA:** Son aquellos empleados/-as con un servicio determinado a su cargo que, con iniciativa y responsabilidad, con o sin empleados a sus órdenes, ejecuten, bajo la dependencia de un/-a jefe/-a, funciones administrativas. Tendrán esta consideración quienes realicen algunas de las siguientes funciones: Cajero/-a de cobro y pago sin firma ni fianza; plantea, calcula y extiende las facturas en complejidad en su planteamiento y cálculo; planteamiento y realización de estadísticas en las que intervengan cálculos de importancia; redacción de asientos contables; recapitulación de operaciones de Diarios múltiples; formulación de asientos en libros de cuentas corrientes; redacción de correspondencia con iniciativa propia en asuntos que excedan en importancia a los de mero trámite; verificación sin auxilio ni revisión de un superior de las liquidaciones y cálculos de las nóminas de salarios o haberes y seguros sociales.

**OFICIAL DE SEGUNDA:** Son los/-as empleados/-as que con cierta iniciativa efectúan operaciones secundarias de estadística y contabilidad o coadyuvantes de las mismas, manejo de archivos o ficheros, correspondencia sencilla y demás trabajos similares.

**AUXILIAR:** Se consideran como tales aquellos que realicen funciones auxiliares.

**SECRETARIA/-O:** A las órdenes directas del personal de Alta Dirección, auxilia a éste en toda clase de tareas administrativas y comunicación, con responsabilidades e iniciativa.

#### **GRUPO DE COMERCIAL:**

Cuya función consiste en la captación, gestión y procesamiento de publicidad y demás recursos económicos para la Empresa, tales como venta de ejemplares etc.

**JEFE/-A DE NEGOCIADO:** Se incluye en esta categoría al personal que asume el mando y responsabilidad de uno de los servicios en que se subdividen las actividades de la sección.

**PROMOTOR/-A DE VENTAS:** Es el personal cuya función consiste en la captación y gestión de publicidad y demás recursos económicos en la calle, principalmente.

**OFICIAL DE PRIMERA:** Es el personal que con un servicio determinado a su cargo lo desempeña con iniciativa y responsabilidad dentro de la sección.

**OFICIAL DE SEGUNDA:** Son los/-as empleados/-as que con cierta iniciativa efectúan trabajos dentro de la sección.

**AUXILIARES:** Se consideran como tales aquellos que realizan funciones auxiliares.

**GRUPO DE INFORMÁTICA:**

**SUPERVISOR/-A DE INFORMÁTICA:** Su función consiste en analizar, programar y mantener los servicios informáticos de la Empresa.

**AUXILIARES:** Se consideran como tales aquellos que realizan funciones auxiliares.

**GRUPO DE TALLERES/OFICIOS VARIOS:** Este colectivo está formado por personal que con conocimientos de cada uno de ellos realiza funciones de Fotocomposición, Montaje, Fotomecánica, Corrección, Impresión, Cierre y Mantenimiento.

**JEFE/-A DE SECCIÓN:** Bajo la dependencia directa de la Dirección de la Empresa, asume el mando y responsabilidad de un sector de la actividad, pudiendo tener personal a su cargo.

**CORRECTOR/-A:** Es el/-la encargado/-a de las correcciones ortográficas y tipográficas de los originales.

**OFICIAL DE PRIMERA PREFERENTE:** Es el personal que tiene a su cargo un servicio determinado en una de las secciones, desempeñándolo con iniciativa y responsabilidad, habiendo ganado su distinción de Preferente conforme a la antigua Ordenanza Laboral del Trabajo en Prensa.

**OFICIAL PRIMERA:** Es el personal que tiene a su cargo un servicio determinado en una de las secciones, desempeñándolo con iniciativa y responsabilidad.

**OFICIAL SEGUNDA:** Es el personal que tiene a su cargo un servicio determinado en una de las secciones, desempeñándolo con cierta iniciativa

**OFICIAL TERCERA:** Aquel personal cuyo cometido es auxiliar a los anteriores.

**PEÓN:** Son los/-as operarios/-as que ejecutan trabajos para los cuales no se requiere preparación alguna ni conocimiento teórico-práctico de ninguna clase.

**SUBALTERNO/-A:** Realiza funciones que, sin ser propias de obreros ni de administrativos/-as, son las intermedias entre las inherentes a unos y otros con el fin de facilitar la labor de los/-as empleados/-as y elementos directivos.

**REPARTIDOR/-A:** Efectúa los encargos de entregar a domicilio las suscripciones de las publicaciones.

**PERSONAL DE APRENDIZAJE:** (Según el Estatuto de los Trabajadores).

**TABLAS SALARIALES VIGENTES EN EL PERIODO 1-1-2022 A 30-06-2022**

CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	TOTAL
<b>REDACCION</b>			
Redactor/-a Jefe/-a	1.051,31	467,19	1.518,50
Redactor/-a Jefe/-a de Sección	1.011,64	368,65	1.380,29
Redactor/-a	963,56	194,98	1.158,53
Ayudante de Redacción	854,69	161,20	1.015,89
Auxiliar	757,84	151,86	909,69
Jefe/-a Sección Fotografía	1.011,64	368,65	1.380,29
Redactor/-a Gráfico/-a	963,56	194,98	1.158,53
Ayudante Redactor/-a Gráfico/-a	854,69	161,20	1.015,89
Jefe/-a Sección Diseño Gráfico	1.011,64	368,65	1.380,29
Oficial Primera Diseño Gráfico	870,38	212,99	1.083,37
Oficial Segunda Diseño Gráfico	800,54	150,12	950,67
<b>ADMINISTRACION</b>			
Jefe/-a de Sección	966,82	254,70	1.221,52
Jefe/-a de Negociado	919,85	257,02	1.176,87
Oficial de Primera	870,38	212,99	1.083,37
Oficial de Segunda	800,54	150,12	950,67
Auxiliar	757,84	151,84	909,67
Secretaria/-o	855,63	178,56	1.034,19
<b>COMERCIAL</b>			
Jefe/-a de Sección	966,82	254,70	1.221,52

Jefe/-a de Negociado	919,86	257,02	1.176,88
Promotor/-a de Ventas	870,38	212,99	1.083,37
Oficial de Primera	870,38	212,99	1.083,37
Oficial de Segunda	800,54	150,12	950,67
Auxiliar	757,84	151,84	909,67
<b>INFORMÁTICA</b>			
Supervisor/-a Informática	909,09	178,06	1.087,15
Auxiliar	757,84	151,84	909,67
<b>TALLERES/OFICIOS VARIOS</b>			
Jefe/-a de Sección	911,75	109,34	1.021,09
Oficial Primera Preferente	853,36	137,01	990,37
Oficial Primera	829,12	124,92	954,04
Oficial de Segunda	799,60	132,73	932,33
Oficial de Tercera	756,87	134,50	891,38
Corrector	894,19	101,06	995,25
Peón	730,28	150,43	880,71
Subalterno	730,28	150,43	880,71
Repartidor/-a (2 horas)	299,93	0,00	299,93

**TABLAS SALARIALES A PARTIR DEL 01/07/2022**

CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	TOTAL
<b>REDACCIÓN</b>			
Redactor/-a Jefe/-a	1.059,66	470,90	1.530,56
Redactor /-a Jefe /-a de Sección	1.019,68	371,58	1.391,26
Redactor/-a	971,21	196,52	1.167,74
Ayudante de Redacción	861,48	162,48	1.023,96
Auxiliar	763,86	153,06	916,92
Jefe /-a de Sección Fotografía	1.019,68	371,58	1.391,26
Redactor/-a Gráfico/-a	971,21	196,52	1.167,74
Ayudante Redactor/-a Gráfico/-a	861,48	162,48	1.023,96
Jefe/-a Sección Diseño Gráfico/-a	1.019,68	371,58	1.391,26
Oficial Primera Diseño Gráfico	877,29	214,68	1.091,98
Oficial Segunda Diseño Gráfico	806,90	151,32	958,22
<b>ADMINISTRACION</b>			
Jefe/-a de Sección	974,50	256,72	1.231,23
Jefe/-a de Negociado	927,16	259,06	1.186,22
Oficial de Primera	877,29	214,68	1.091,98
Oficial de Segunda	806,90	151,32	958,22
Auxiliar	763,86	153,04	916,90
Secretaria/-o	862,43	179,98	1.042,41
<b>COMERCIAL</b>			
Jefe/-a de Sección	974,50	256,72	1.231,23
Jefe/-a de Negociado	927,17	259,06	1.186,23
Promotor/-a de Ventas	877,29	214,68	1.091,98
Oficial de Primera	877,29	214,68	1.091,98
Oficial de Segunda	806,90	151,32	958,22

Auxiliar	763,86	153,04	916,90
<b>INFORMÁTICA</b>			
Supervisor/-a Informática	916,31	179,47	1.095,78
Auxiliar	763,86	153,04	916,90
<b>TALLERES/OFICIOS VARIOS</b>			
Jefe/-a de Sección	918,99	110,21	1.029,20
Oficial Primera Preferente	860,14	138,10	998,24
Oficial Primera	835,71	125,91	961,62
Oficial de Segunda	805,95	133,79	939,74
Oficial de Tercera	762,88	135,57	898,46
Corrector/-a	901,29	101,87	1.003,15
Peón	730,28	150,43	880,71
Subalterno	730,28	150,43	880,71
Repartidor/-a (2 horas)	302,32	0,00	302,32

R. 2637

## CONCELLOS

### BURELA

#### Anuncio

Formulada e rendida a Conta Xeral do Orzamento desta Entidade correspondente ao exercicio 2021, expone ao público polo prazo de quince días, xunto cos seus xustificantes e o informe emitido pola Comisión Especial de Contas o día 14 de setembro de 2022. Durante este prazo, os interesados poderán presentar reclamacións, reparos ou observacións, que serán examinadas por esta Comisión, que practicará cantas comprobacións estime necesarias, emitindo novo informe antes de sometelas á consideración do Pleno do Concello para que poidan ser examinadas e, no seu caso, aprobadas de conformidade co disposto no artigo 212.4 do Real Decreto Lexislativo 2/2004, de 5 de marzo, polo que se aproba o Texto Refundido da Lei Reguladora das Facendas Locais.

Burela, 14 de setembro de 2022.- O Alcalde, Alfredo Llano García.

R. 2638

### CERVO

#### Anuncio

Aprobada inicialmente en sesión plenaria extraordinaria celebrada o 28 de xullo de 2022, a modificación da Ordenanza Fiscal número 36, reguladora da Taxa pola prestación do servizo de Escola Infantil municipal de Cervo e entendéndose automaticamente elevada a definitiva tal modificación ao non terse presentado reclamacións contra a mesma, procédese a publicar o texto completo da citada modificación, entrando en vigor o día seguinte da súa publicación no BOP, quedando redactado nos seguintes termos:

#### “Art. 5.- Beneficios fiscais.

1. Sobre a cota tributaria resultante da aplicación da tarifa establecida no artigo anterior aplicaranse as seguintes reducións, segundo a renda per cápita mensual da unidade familiar:

Renda per cápita mensual da unidade familiar	Redución	Cota/mes €
Menores ao 30% IPREM	100%	0,00 €
Entre 30% e inferiores ao 50% IPREM	100%	0,00 €
Entre 50% e inferiores a 75% IPREM	79,37%	34,91 €
Entre 75% e inferiores a 100% IPREM	58,75%	69,81 €

Entre 100% e inferiores a 125% IPREM	33,75%	112,13 €
Entre 125% e inferiores a 150% IPREM	21,25%	133,29 €
Entre 150 e inferiores a 200% IPREM	13,12%	147,05 €
Superiores ao 200% IPREM	0%	169,26 €

Enténdese por renda percápita mensual da unidade familiar o resultado de dividir polo número de persoas que compoñen a unidade familiar o cociente resultante de dividir por doce a suma dos ingresos totais da unidade familiar.

Enténdese por unidade familiar a formada polos cónxuxes non separados legalmente e fillos menores de 18 anos ou fillos maiores de 18 anos cunha minusvalía superior ao 33% ou incapacitados xudicialmente suxeitos á patria potestade prorrogada ou rehabilitada.

No caso de familias monoparentais e, para os efectos do cálculo da renda percápita ao que se refire o parágrafo anterior, incrementárase nun 0,8 o número real de membros que compoñen a unidade familiar.

A determinación dos membros da unidade familiar realizarase atendendo á situación existente ao 31 de decembro do ano anterior ao de inicio do curso escolar para o que se solicita a praza na escola infantil.

Os ingresos serán os deducidos dos certificados das rendas emitidos pola Administración tributaria referidos ao ano anterior ao de inicio do curso escolar para o que se solicita a praza na escola infantil, calculadas segundo os criterios establecidos na normativa do Imposto sobre a Renda das Persoas Físicas, por agregación da base imponible xeral e a base imponible do aforro.

2. Segundo as circunstancias da unidade familiar, sobre a cota que resulte da aplicación das deducións establecidas no punto 1 aplicaranse as seguintes bonificacións, que non son acumulables entre si:

- 20% nenos pertencentes a familias numerosas.

- 20% nenos pertencentes a familias monoparentais.

-100% para o segundo fillo ou sucesivos da unidade familiar. Este réxime estenderase á matriculación do primeiro fillo ou filla da unidade familiar a partir do curso escolar 2022-2023 e con efectos económicos dende dito curso.

3.Exencións de pagamento:

As familias acolledoras de menores con medidas administrativas de tutela ou garda gozarán, así mesmo, da exención total da cota.

4. As correspondentes tarifas actualizaranse cada curso escolar na mesma proporción que a variación interanual positiva experimentada polo índice de prezos de consumo (IPC) para a Comunidade Autónoma de Galicia no mes de xaneiro anterior ao do curso escolar en que se pretenda que produza efectos, mediante resolución, que se publicará do Diario Oficial de Galicia, do órgano competente en materia de familia e infancia.

#### DISPOSICIÓN FINAL

A presente ordenanza, entrará en vigor ó día seguinte da súa publicación íntegra no BOP e comezará a aplicarse o primeiro día do curso 2022-2023, e manterase en vigor en tanto non se acorde a súa modificación ou derogación.”

Cervo, 16 de setembro de 2022.- O alcalde, Alfonso Villares Bermúdez.

R. 2656

FRIOL

*Anuncio*

#### APROBACIÓN PADRÓN DO PREZO PÚBLICO POLA PRESTACIÓN DO SERVIZO DE AXUDA NO FOGAR DO MES DE XULLO DE 2022

A Xunta de Goberno Local, en sesión celebrada o día 5 de setembro de 2022, prestou aprobación ao Padrón do Prezo Público do Servizo de Axuda no Fogar do mes de XULLO de 2022, por un importe total de 5.937,77 euros.

Segundo o disposto no artigo 102.3 da Leixeral tributaria, por medio do presente ponse en coñecemento dos contribuíntes obrigados ao pagamento do prezo público, que dispoñen dun prazo de 15 días, contados a partir da publicación do presente anuncio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo, ao obxecto de que poda ser

examinado e presentar as reclamacións que estimen pertinentes, entendéndose elevados a definitivos se, transcorrido o prazo de exposición pública, non se formulase ningunha reclamación.

Así mesmo, e de conformidade co artigo 223.1 da Leixeral tributaria, poderán interpoñer recurso de reposición perante o Sr. Alcalde-Presidente, no prazo dun mes, que comezará a contar dende o día seguinte ao do remate do período voluntario de pagamento.

Contra a resolución expresa ou presunta do recurso de reposición que no seu caso se formule, poderá interpoñerse recurso contencioso-administrativo na forma e nos prazos que a tal efecto se establecen na Lei Reguladora da referida xurisdición. No entanto, poderán interponer calquera outro recurso que consideren oportuno.

Inícase así mesmo o procedemento de recadación, séndolles adebedados os correspondentes recibos no respectivo número de conta bancaria

Friol, 14 de setembro de 2022.- O Alcalde, José Ángel Santos Sánchez.

R. 2639

---

### Anuncio

#### **APROBACIÓN PADRÓN DO PREZO PÚBLICO POLA PRESTACIÓN DO SERVIZO DE AXUDA NO FOGAR DO MES DE AGOSTO DE 2022**

A Xunta de Goberno Local, en sesión celebrada o día 12 de setembro de 2022, prestou aprobación ao Padrón do Prezo Público do Servizo de Axuda no Fogar do mes de AGOSTO de 2022, por un importe total de 6.295,43 €uros.

Segundo o disposto no artigo 102.3 da Lei xeral tributaria, por medio do presenteponse en coñecemento dos contribuíntes obrigados ao pagamento do prezo público, que dispoñen dun prazo de 15 días, contados a partir da publicación do presente anuncio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo, ao obxecto de que poda ser examinado e presentar as reclamacións que estimen pertinentes, entendéndose elevados a definitivos se, transcorrido o prazo de exposición pública, non se formulase ningunha reclamación.

Así mesmo, e de conformidade co artigo 223.1 da Leixeral tributaria, poderán interpoñer recurso de reposición perante o Sr. Alcalde-Presidente, no prazo dun mes, que comezará a contar dende o día seguinte ao do remate do período voluntario de pagamento.

Contra a resolución expresa ou presunta do recurso de reposición que no seu caso se formule, poderá interpoñerse recurso contencioso-administrativo na forma e nos prazos que a tal efecto se establecen na Lei

Reguladora da referida xurisdición. No entanto, poderán interponer calquera outro recurso que consideren oportuno.

Inícase así mesmo o procedemento de recadación, séndolles adebedados os correspondentes recibos no respectivo número de conta bancaria

Friol, 14 de setembro de 2022.- o alcalde, José Ángel Santos Sánchez.

R. 2640

---

## QUIROGA

### Anuncio

#### **APROBACIÓN MODIFICACIÓN DEDICACIÓN PARCIAL**

En cumprimento das previsións do artigo 75 da Lei 7/1985, de 2 de abril, de Bases do Réxime Local (LBRL), publícase o acordo adoptado polo Pleno da Corporación na sesión celebrada de data 16 de setembro de 2022, que di:

**“Primeiro.-** Aprobación da dedicación parcial do 70 % e as retribucións netas polo importe de 1.193,90 €/mes para a delegación de xuventude e medioambiente ata o 31 de decembro de 2022.

**Segundo.-** Publicar o acordo de aprobación inicial da modificación da base 13 do orzamento municipal no Boletín Oficial da Provincia e taboleiro de anuncios do Concello polo prazo de quince días hábiles, aos efectos da presentación de reclamacións. De non producirse reclamacións, este acordo elevarase a definitivo de forma automática.

**Terceiro.-** Facultar á Alcaldía para a adopción dos acordos necesarios para a tramitación do expediente.”

Quiroga, a 16 de setembro de 2022.- O alcalde, Julio Álvarez Núñez.

R. 2657

*Anuncio*

**APROBACIÓN INICIAL DO EXPEDIENTE DE MODIFICACIÓN DE CRÉDITOS Nº 2/2022**

O Pleno deste Concello, en sesión ordinaria celebrada o día 16 de setembro de 2022, acordou a aprobación inicial do expediente de modificación de créditos nº 2/2022 do orzamento en vigor, na modalidade de transferencia de crédito entre aplicacións de distintas áreas de gasto, que non afectan a baixas e altas de crédito de persoal.

Aprobado inicialmente o expediente de transferencia de créditos entre aplicacións de gastos de distinta área de gasto que non afectan a baixas e altas de créditos de persoal, por Acordo do Pleno de data 16/09/2022, en cumprimento do disposto no artigo 169.1 por remisión do 179.4 do Texto Refundido da Lei Reguladora das Facendas Locais, aprobado por Real Decreto Lexislativo 2/2004, de 5 de marzo, sométese a información pública polo prazo de quince días hábiles contados a partir do día seguinte ao da publicación do presente anuncio no Boletín Oficial da Provincia, para que durante o mesmo poidan formularse as reclamacións que se consideren pertinentes. Tamén estará a disposición dos interesados na sede electrónica do Concello.

O acordo inicial elevarase automaticamente a definitivo se no citado prazo non se presentaran reclamacións.

Quiroga, a 16 de setembro de 2022.- O alcalde, Julio Álvarez Núñez.

R. 2658

**RIBAS DE SIL**

*Anuncio*

**APROBACIÓN DEFINITIVA**

Aprobado definitivamente o expediente de crédito extraordinario financiado con cargo ao remanente líquido de tesouraría, ao non haberse presentado alegacións contra o mesmo, publícase aos efectos do artigo 169.1, por remisión do 177.2, do Texto Refundido da Lei Reguladora das Facendas Locais, aprobado polo Real Decreto Lexislativo 2/2004, de 5 de marzo:

**Estado de gastos**

171-62901	Corta cespede profesional	10.000,00
161-629	Cisterna augas limpas	20.000,00
161-619	Obras reposición na rede de abastecemento de auga	25.000,00
1532-61906	Obras de reposición en camiños	25.000,00

Esta modificación finánciase con cargo ao remanente líquido de Tesouraría, nos seguintes termos:

**Estado de ingresos**

870	Remanente de Tesouraría.	80.000,00
-----	--------------------------	-----------

Ademais, queda acreditado o cumprimento dos requisitos que establece o artigo 37.2, apartados a) e b), do Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, polo que se desenvolve o Capítulo I do Título VIN da Lei 39/1988, de 28 de decembro, Reguladora das Facendas Locais, en materia de orzamentos, que son os seguintes:

- O carácter específico e determinado do gasto a realizar e a imposibilidade de demoralalo a exercicios posteriores.
- A inexistencia no estado de gastos do Orzamento de crédito destinado a esa finalidade específica, que deberá verificarse no nivel en que estea establecida a vinculación xurídica.

Contra o presente Acordo, en virtude do disposto no artigo 171 do Real Decreto Lexislativo 2/2004, de 5 de marzo, os interesados poderán interpor directamente recurso contencioso-administrativo na forma e prazos establecidos nos artigos 25 a 42 da Lei 29/1998, de 13 de xullo, Reguladora da devandita Xurisdición.

Sen prexuízo diso, a tenor do establecido no artigo 113.3 da Lei 7/1985, a interposición do devandito recurso non suspenderá por si soa a efectividade do acto ou Acordo impugnado.

Ribas de Sil, 14 de setembro de 2022.- O alcalde, Miguel Ángel Sotuela Vega.

R. 2641

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

*Anuncio*

**Expediente: A/27/28316**

De acordo con lo previsto en el artículo 116 del Reglamento de Dominio Público Hidráulico aprobado por Real decreto 849/1986 de 11 de abril (B.O.E. del día 30), se hace público, para general conocimiento, que por resolución de la Confederación Hidrográfica del Miño-Sil, O.A., de fecha 13 de julio de 2022 y como resultado del expediente incoado al efecto, le ha sido otorgada a Celia Cebral Viña, la oportuna concesión para aprovechamiento de 0,0239 l/s de agua procedente de un manantial situado en el lugar de Bistulfe, parroquia de Augas Santas (San Xurxo), en el término municipal de Palas de Rei (Lugo) para usos domésticos y riego.

Lugo, 12 de setembro de 2022.- EL COMISARIO ADJUNTO, Alberto de Anta Montero.

R. 2642

*Anuncio*

**Expediente: A/27/29247**

De acordo con lo previsto en el artículo 116 del Reglamento de Dominio Público Hidráulico aprobado por Real decreto 849/1986 de 11 de abril (B.O.E. del día 30), se hace público, para general conocimiento, que por resolución de la Confederación Hidrográfica del Miño-Sil, O.A., de fecha 13 de julio de 2022 y como resultado del expediente incoado al efecto, le ha sido otorgada a Ganadería Coido Edrosa, S.C., la oportuna concesión para aprovechamiento de 0,236 l/s de agua procedente de un pozo sito en la parcela catastral 39 del polígono 1, en el lugar de Loboso, parroquia de Lagoa (San Xoán), en el término municipal de A Pastoriza (Lugo) para usos ganaderos.

Lugo, 12 de setembro de 2022.- EL COMISARIO ADJUNTO, Alberto de Anta Montero.

R. 2643

*Anuncio*

**Expediente: A/27/28800**

De acordo con lo previsto en el artículo 116 del Reglamento de Dominio Público Hidráulico aprobado por Real decreto 849/1986 de 11 de abril (B.O.E. del día 30), se hace público, para general conocimiento, que por resolución de la Confederación Hidrográfica del Miño-Sil, O.A., de fecha 16 de junio de 2022 y como resultado del expediente incoado al efecto, le ha sido otorgada a la Comunidad de Usuarios Alfredo-Belarmina, la oportuna concesión para aprovechamiento de 0,1047 l/s de agua procedente de un pozo, en el lugar A Meda, parroquia de Marcelle (San Miguel), término municipal de Monforte de Lemos (Lugo) para usos domésticos, ganaderos y riego.

Lugo, 12 de setembro de 2022.- EL COMISARIO ADJUNTO, Alberto de Anta Montero.

R. 2644

**MINISTERIO DE FACENDA**

**BASE DE DATOS NACIONAL DE SUBVENCIONS (BDNS) - MONFORTE DE LEMOS**

*Anuncio*

**CONVOCATORIA PARA LA CONCESIÓN DE SUBVENCIONES, EN RÉGIMEN DE CONCURRENCIA NO COMPETITIVA, A CLUBS DEPORTIVOS DEL CONCELLO DE MONFORTE QUE PARTICIPEN EN CAMPEONATOS DE ESPAÑA, DE EUROPA O DEL MUNDO EN EL AÑO 2022**

BDNS (Identif.): 648206

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (<https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/648206>)

**OBJETO DE LA SUBVENCIÓN:**

El objeto de la presente convocatoria es a ordenación del procedimiento aplicable para la concesión de subvenciones, en régimen de concurrencia no competitiva, a clubs deportivos del Concello de Monforte que participen en Campeonatos de España, de Europa o del mundo propios de su modalidad deportiva.

**BENEFICIARIOS**

Las asociaciones y clubs deportivos legalmente constituídos, que estén inscritos en el Registro Municipal de Asociaciones Deportivas, que tengan su domicilio social en el Concello de Monforte de Lemos y que cumplan, además de los señalados en el artículo 13 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, y en el art. 10 de la Ley 9/2007, del 13 de junio, de Subvenciones de Galicia, los requisitos establecidos en las Bases

**CUANTÍA Y LÍMITES DE LAS SUBVENCIONES:**

Las contías establecidas son las siguientes:

**MODALIDADES DEPORTIVAS DE EQUIPO (fútbol, voleibol, baloncesto, etc.):**

Participación en un campeonato de España 1.000,00 €

Participación en un campeonato de Europa organizado en España 1.000,00 €

Participación en un campeonato de Europa organizado fuera de España 1.500,00 €

Participación en un campeonato del mundo organizado en España 1.000,00 €

Participación en un campeonato del mundo organizado fuera de España 2.000,00 €

**MODALIDADES DEPORTIVAS INDIVIDUALES (natación, piragüismo, etc.):**

Participación en un campeonato de España 200,00 € por deportista hasta un máximo de 1.000 €

Participación en un campeonato de Europa organizado en España 200,00 € por deportista hasta un máximo de 1.000 €

Participación en un campeonato de Europa organizado fuera de España 300,00 € por deportista hasta un máximo de 1.500 €

Participación en un campeonato del mundo organizado en España 200,00 € por deportista hasta un máximo de 1.000 €

Participación en un campeonato del mundo organizado fuera de España 400,00 € por deportista hasta un máximo de 2.000 €

**LUGAR Y PLAZO DE PRESENTACIÓN:**

La instancia con la restante documentación solicitando la subvención, se presentará en el Registro General del Concello, Campo de San Antonio s/n, CP 27400, Monforte de Lemos, Lugo o en cualquiera de las formas previstas en el artículo 38.4 de la Ley 30/92, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

El plazo de presentación de solicitudes comenzará al día siguiente de la publicación del anuncio de aprobación de las presentes bases en el Boletín Oficial de la Provincia y finalizará el 14 de octubre de 2022.

**BASES REGULADORAS:**

Se podrán consultar en la siguiente dirección:

[GALEGO\\_BASES\\_SUBVENCIONS\\_CAMPIONATOS\\_ESPANA\\_EUROPA\\_MUNDIAIS\\_2022.pdf\(monfortedemos.es\)](#)

Monforte de Lemos, 13 de septiembre de 2022.- ALCALDE, JOSÉ TOMÉ ROCA.

R. 2645