

aprovechamiento de 0,0125 l/s de agua procedente de un pozo situado en el lugar de Abellás, parroquia de O Pao (Santa María), término municipal de Gome-sende (Ourense), con destino a abastecimiento del núcleo de Abellás.

La jefa del Servicio. Fdo.: Julia Gómez Alonso.

Documento firmado electrónicamente.

R. 825

III. COMUNIDADE AUTÓNOMA

III. COMUNIDAD AUTÓNOMA

Consellería de Emprego e Igualdade

Xefatura territorial

Ourense

Servizo de Emprego e Economía Social

Unha vez visto o texto do Convenio colectivo de hostalaría da provincia de Ourense para os anos 2022-2024, con código de convenio núm. 32000215011981, que subscribiu o día 29 de marzo de 2022, a Comisión negociadora conformada, pola parte empresarial polos designados pola Federación de Hostalaría da provincia de Ourense e, pola parte social, polos representantes designados polas centrais sindicais: UXT, CIG e CSIF e, de conformidade co que dispón o artigo 90.2 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 [BOE 255, do 24 de outubro de 2015], o Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo [BOE 143, do 12 de xuño de 2010] o Real decreto 2412/82, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo [BOE 232, do 28 de setembro de 1982] e polo Decreto 110/2020 do 6 de setembro, polo que se establece a estrutura orgánica da Xunta de Galicia.

Esta xefatura territorial, resolve:

Primeiro. Ordenar a súa inscrición e depósito no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo e Plans de Igualdade da Comunidade Autónoma de Galicia e notificación á representación empresarial e social da Comisión negociadora.

Segundo. Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

Ourense, na data da sinatura electrónica.

Convenio colectivo provincial de hostalaría de Ourense 2022-2024

Capítulo I. Disposicións xerais

Artigo 1. Ámbito funcional

Este convenio colectivo regula as relacións laborais de todos os traballadores que desenvolven as súas funcións dentro de Ourense e da súa provincia, estean ou poidan estar incursos no Acordo laboral de ámbito estatal para o sector de hostalaría.

Artigo 2. Vixencia e duración

A duración deste convenio será de 3 anos, con vixencia desde o día 1 de xaneiro de 2022 ao 31 de decembro de 2024 para todos os efectos, incluídos os económicos. Todo isto con independencia do seu rexistro pola autoridade laboral e publicación no BOP, salvo as excepcións indicadas no propio texto.

Artigo 3. Denuncia e prorrogación

O convenio quedará denunciado automaticamente con tres meses de antelación ao seu vencemento e prorrogarase o actual convenio ata a entrada en vigor do seguinte. A súa negociación efectuarase ao mes seguinte do seu vencemento ou, como máximo, aos dous meses de seren convocadas as partes

para constituír a mesa negociadora. Todos os artigos deste convenio permanecerán vixentes ata que exista outro convenio que o substitúa.

Artigo 4. Compensación e absorción

Todos os complementos serán considerados non compensables nin absorbibles.

Artigo 5. Garantía "ad personam".

Por seren condicións mínimas as establecidas neste convenio, deberánse respectar as que veñan desfrutando os traballadores ou as que puidesen ser incrementadas por disposición legal, regulamentaria ou costume. Cando resulten máis beneficiosas para o traballador, respectaranse as condicións persoais que con carácter global excedan deste convenio, manténdose estritamente "ad personam".

Capítulo II. Xornadas, horarios, horas extras, descansos diarios, semanais e vacacións

Artigo 6. Xornada

A xornada máxima de traballo para o persoal afectado por este convenio para os anos de vixencia será de 40 horas semanais. A xornada diaria non poderá ser superior ás 9 horas diarias. No suposto de que as circunstancias económicas da empresa puidesen afectar á estabilidade no emprego, a Comisión paritaria regulará unha porcentaxe máxima de ata o 5% de distribución irregular da xornada en cómputo anual. Na xornada continuada computarase a media hora de comida como xornada efectivamente traballada.

Artigo 7. Horarios

A elaboración e fixación de horarios de traballo será de común acordo entre a empresa e os traballadores, a través dos seus delegados de persoal ou comités de empresa, os cales desfrutarán os 15 días laborais antes da súa aceptación para consultas de traballadores e demais organismos que consideren oportunos:

a). Os ditos cadros horarios deberán estar expostos en lugar visible, e deberán sinalar a hora de entrada e saída, descanso diario e semanal e horarios das quendas.

b). Os cadros horarios deberán estar permanentemente expostos en sitios visibles nos centros de traballo.

c). Tales cadros horarios teñen que estar conformes co establecido no artigo 6 deste convenio, en canto á xornada máxima.

d).- Os empresarios estarán obrigados a fixar un horario especial para os traballadores que realicen cursos de formación profesional de hostalaría, para os efectos de que sexa posible asistir aos citados cursos.

e) Establecerase control horario segundo a lexislación vixente.

Artigo 8. Horas extraordinarias

Cada hora de traballo que se realice sobre a duración máxima da xornada común de traballo aboarase cun incremento do 100% sobre o salario que corresponda cada hora de traballo individual, de acordo coa táboa de salarios anexa a este convenio. O número de horas extraordinarias non poderá ser superior a 2 ao día, 15 ao mes e 80 ao ano, e teranse en conta as limitacións impostas para o efecto pola lexislación en cada momento.

Artigo 9. Descanso diario

Entre a terminación dunha xornada e comezo doutra deberá existir un intervalo como mínimo de 12 horas.

Artigo 10. Descanso semanal

Os traballadores terán dereito a un descanso semanal mínimo de día e medio ininterrompido, atendéndose para o seu desfrute ao establecido na lexislación vixente.

Artigo 11. Festas aboables e non recuperables

Se por necesidades do servizo e logo do acordo entre o traballador e a empresa se traballase en día festivo, este aboarase da seguinte forma: a) Se o traballador opta por que se lle compense economicamente o día traballado, deberá percibir o



150% do salario correspondente ao dito día. b) Se opta polo descanso compensatorio, terá dereito a día e medio ininterrompido, dentro da mesma semana en que coincida o dito día. c) O traballador cuxo descanso semanal lle coincida festivo, terá dereito a outro día de descanso na mesma semana. Para todos os efectos, o día 05 de xaneiro (véspera de Reis), 29 de xullo, (día de Santa Marta, patroa da hostalería) e 24 de decembro (día de Noiteboa), consideraranse festivos.

Artigo 12. Vacacións

O período de vacacións para o persoal afectado por este convenio será de 30 días naturais ininterrompidos. Durante as vacacións o traballador percibirá con cargo á empresa o salario real correspondente á súa categoría profesional. Para os traballadores que na data determinada para o disfrute das súas vacacións non completasen o ano de servizo na empresa, ratéaselles polo tempo traballado. Durante as vacacións anuais, o traballador percibirá, con cargo á empresa, o salario correspondente á súa categoría profesional, sendo estas retribuídas a salario real. En cada empresa elaborárase un cadro de vacacións segundo establece a lexislación vixente, é dicir: nos tres primeiros meses do ano, no que se exporá o período de vacacións que disfrutará cada traballador, ou grupo de traballadores, intentando que sexan rotativas. Todos os traballadores deberán coñecer as súas vacacións, como mínimo con 2 meses de antelación ao inicio destas.

Capítulo III. Enfermidade, licenzas, excedencias

Artigo 13. Enfermidade

En caso de enfermidade ou accidente do traballador, a empresa está obrigada a satisfacer o complemento necesario para que, computando o que perciba con cargo á Seguridade Social ou mutua por prestación económica de IT, alcance o 100% do salario establecido. A empresa reserva para si o dereito a recorrer ante a inspección médica para verificar a autenticidade de calquera baixa por IT con cargo á Seguridade Social ou mutua.

Artigo 14. Licenzas

As empresas afectadas por este convenio concederán as licenzas retributivas que soliciten os traballadores, logo de aviso e xustificación e polas causas e prazos que a seguir se consignan:

- a). Por matrimonio ou parella de feito legalmente constituída: 15 días naturais.
- b). Por falecemento de fillos/as: 5 días naturais.
- c). Por enfermidade grave, accidente, hospitalización ou falecemento de parentes ata o 2º grao de consanguinidade ou afinidade, e 3º de consanguinidade, 3 días naturais. Cando por tal motivo, o traballador necesite facer un desprazamento para o efecto, o prazo será de 4 días naturais.
- d). Por asistencia a exames, o tempo necesario requirido para estes, quedando o traballador obrigado a xustificar tal circunstancia e a duración daqueles outros.
- e). Por traslado de domicilio habitual: 2 días naturais.
- f). Vodas de fillos/as, irmáns, bautizos e primeiras comunións de fillos: 1 día se é dentro da provincia, e dúas fóra dela.
- g). Para a realización de funcións sindicais ou de representación do persoal nos termos establecidos legal ou convencionalmente.
- h). As persoas traballadoras, para o coidado dun bebé lactante de menos de 9 meses, terán dereito a unha hora de ausencia do traballo. O traballador pode optar por dividir esta hora en 2 fraccións, ao principio e/ou ao final da xornada. Este permiso pódono solicitar ás súas empresas tanto o pai como a nai, ou ambos.
- i). Tres días de asuntos propios.
- j). Tempo necesario para acompañamento de menores ou maiores dependentes a médico ou dentista con xustificación.
- k). Tempo necesario para asistencia a médico ou dentista con xustificación.

Artigo 15. Excedencia

Establécese a situación de excedencia voluntaria para o persoal afectado por este convenio, sendo preciso que, para disfrutar de tal beneficio, se leve ao servizo da empresa máis de 1 ano. A permanencia na situación de excedencia a que se refire o parágrafo anterior, non poderá ser inferior a tres meses nin superior 5 anos, concedéndose esta por unha soa vez. Causarase baixa na empresa, definitivamente en caso de que, unha vez rematada a excedencia, o traballador non solicite o reingreso por escrito con 1 mes de antelación ao vencemento desta. No caso de solicitar o reingreso das excedencias de igual categoría profesional, terá preferencia o que teña maior antigüidade na empresa. O traballador en excedencia non se poderá ocupar en ningún centro de traballo que desenvolva a súa actividade en iguais ou similares características á da súa profesión na comunidade galega. Durante o período de excedencia non percibirá soldo ningún.

Artigo 16. Acumulación do permiso de lactación

As persoas traballadoras poderán acumular o permiso para coidado do bebé lactante en 18 días. O dito dereito terán que notificarllo ao empresario cun mínimo de 15 días de antelación á súa incorporación ao seu posto de traballo unha vez rematado o período de IT por maternidade/paternidade. No caso de se acoller a esta modalidade, disfrutárase inmediatamente despois da baixa maternal/paternal na súa totalidade.

Artigo 17. Código de condutas

As relacións laborais na empresa discorrerán en todo momento polo camiño da igualdade, mutuo respecto e diálogo. O traballador obedecerá as ordes que lle correspondan á súa específica categoría profesional dentro do seu horario de traballo, salvo aqueles casos que fosen de excepción.

Artigo 18. Ascensos

Os ascensos de categoría profesional produciranse tendo en conta a formación e a antigüidade do traballador na empresa.

Artigo 19. Cesamentos, prazos e aviso previo

Os traballadores que desexen cesar voluntariamente dos seus servizos na empresa, estarán obrigados a comunicarllo a esta por escrito, ou a través dos delegados sindicais ou comités de empresa, cumprindo os seguintes prazos de aviso previo:

- a). Xefes de grupos profesionais: 30 días naturais.
- b). Resto de traballadores: 15 días naturais. O incumprimento do traballador da obriga de avisar coa mencionada antelación, daralle dereito á empresa a descontar da liquidación deste o salario, un día por cada día de atraso.

Capítulo IV. Aprendizaxe

Artigo 20. Concepto

Os traballadores en calidade de aprendizaxe ligados á empresa, en virtude de contrato especial, polo cal esta, ao tempo que utiliza o traballo do que aprende, obrigase a ensinalle o oficio correspondente. A aprendizaxe, que será sempre retribuído, dará lugar a un contrato especial que se rexerá, tanto no seu contido como na súa forma e nas obrigas respectivas de cada unha das partes, respectivamente, ademais de polo regulado nas disposicións legais, polas seguintes condicións:

- a) O número de horas de traballo á semana non poderá ser superior a 35 horas repartidas en 7 diarias durante 5 días.
- b) Non poderán realizar horas extraordinarias.
- c) A xornada de traballo non poderá comezar antes das 9:00 da mañá, nin terminar despois das 22:00 horas, polo que non poderán realizar traballo nocturno.
- d) A xornada de traballo será continuada cunha interrupción de 30 minutos para a comida.
- e) As tarefas encargadas a estes traballadores, serán exclusivamente as pertinentes á categoría profesional para a que se están preparando.

Capítulo V. Prazo de retribucións

Artigo 21. Retribucións

As retribucións de persoal afecto por este convenio serán as indicadas na táboa de salarios anexa a este, que serán de obrigado cumprimento para todos os traballadores que presten os seus servizos no sector de hostalaría con independencia da súa modalidade de contratación, incluídas aquelas contratacións que expresamente sexan realizadas a través das empresas de traballo temporal, multiservizos ou calquera outra forma xurídica, as cales e para este sector deberán fixar estes salarios no documento contractual que formalicen coas empresas.

Artigo 22. Forma de pagamento

O pagamento do salario efectuarase dentro da xornada laboral.

Artigo 23. Anticipos

O traballador terá dereito a percibir anticipos á conta do seu salario sen que poidan exceder o 80% do salario ao que ten dereito a percibir.

Artigo 24. Recibos de salarios

Todas as empresas afectadas por este convenio, quedarán obrigadas a entregarlles aos seus traballadores un recibo (do modelo oficial) no momento de aboarlles os seus salarios no que consten con toda claridade os seguintes datos:

- a) Os datos da empresa e os profesionais do traballador.
- b) O período de tempo que se paga, a cantidade total e real en euros ganados polo traballador, con especificación de todos e cada un dos conceptos polos que se cobra. Os recibos de salarios téñense que referir a meses naturais concretos.

Artigo 25. Salario base

O salario bruto base mensual para os traballadores afectados por este convenio para os anos 2022-2023 e 2024 serán os establecidos nas táboas anexas a este convenio.

Artigo 26. Antigüidade

A todo traballador que na data 31.12.1994 teña recoñecida unha determinada antigüidade, manteráselle esa contía e figurará na súa nómina o concepto "complemento de antigüidade por dereitos adquiridos". A partir do día 01.01.1995 devindicarase o concepto de antigüidade en quinquenios e na contía de 12 €, e tomarase como inicio para o dito cómputo do tempo cotizado o día 01.01.1995.

Artigo 27. Complemento de formación

Para conseguir un sector moderno e competitivo, cómpre contar con empresarios e traballadores cunha formación adecuada e permanentemente actualizada. En consecuencia, a participación activa naqueles modelos que garanten o desenvolvemento dunha formación de calidade é unha aposta necesaria para o desenvolvemento e mantemento dun sector competitivo e para a consecución dun emprego estable e de calidade dentro do sector. Por iso, as partes signatarias deste convenio acordan que deberán aboarlles aos traballadores un complemento compensatorio de formación, de natureza salarial, en contía de 25 euros por 14 pagas durante a vixencia deste convenio, aquelas empresas que:

1. Non acrediten a súa participación nunha organización empresarial representativa do sector, entendendo por tal aquela que represente polo menos o 15 por cento dos/as traballadores/as do sector, que colabore activamente no desenvolvemento formativo deste sector, a través do impulso de plans de formación, dirixidos a traballadores/as afectados/as por este convenio, entendida como aquela que ten por obxecto facilitar unha formación axustada ás necesidades do mercado de traballo que atenda aos requirimentos de competitividade das empresas deste sector, e que á vez satisfaga as aspiracións de promoción profesional e desenvolvemento

persoal dos traballadores, capacitándoos para o desempeño cualificado das diferentes profesións.

2. Ou ben non acrediten o desenvolvemento de plans individuais de formación continua.

3. Ou non acrediten a participación en plans agrupados de formación permanente e/ou continua en materia de hostalaría desenvolvidos polos sindicatos máis representativos do sector.

Para quedar excluído desta obriga haberá estas opcións de acreditación:

- 1) Mediante certificación expedida por organización empresarial representativa do sector e que participe ou promova a formación específica para hostalaría, que acredite a súa adhesión a ela. Dando traslado de copia á comisión paritaria.

- 2) Mediante certificación expedida pola empresa que acredite o desenvolvemento de plans individuais de formación continua. Dando traslado de copia á comisión paritaria. As ditas certificacións terán validez anual e poderán ser renovadas automaticamente se se mantén o cumprimento dos requisitos tidos en conta para a súa expedición, ou revogadas en calquera momento se se deixasen de cumprir.

- 3) Mediante certificación expedida por unha organización sindical que acredite a participación da empresa nalgún plan agrupado de formación continua en materia de hostalaría desenvolvido por eles. Dando traslado de copia á comisión paritaria en todo caso os traballadores afectados por este convenio poderán demandar información da Comisión Paritaria referente á vixencia e validez da certificación invocada pola empresa, para os efectos de reclamar o complemento de formación se procedese a iso.

Artigo 28. Complementos de posto de traballo

O traballador que desempeñe unha praza de categoría superior, percibirá o salario correspondente á mencionada categoría. Se o desempeño de tal actividade sexa continuada durante tres meses ou alternos durante seis, o traballador consolidará o salario correspondente á citada categoría, logo de reclamación ante a empresa. Se por esixencia no traballo, sempre con carácter transitorio urxente e non reiterativo, se destinase a un traballador a tarefas pertencentes a categorías profesionais ás que non estea adscrito, conservará a retribución correspondente á súa categoría. En todo caso respectarase a orde xerárquica profesional para adscribir ao traballador de categoría inferior, sempre e cando non constitúa represalias, discriminacións, tratos vexatorios ou ofensivos.

Artigo 29. Gratificacións extraordinarias

Serán dous, unha en xullo e outra en decembro. Estas gratificacións consistirán nunha mensualidade do salario real cada unha.

Artigo 30. Complementos en especie

Todo persoal que ata a data teña recoñecido o dito complemento, seguirao percibindo sempre e cando non se faga uso do dereito de manutención, a empresa aboaralle 32,00 € e 12,80 € respectivamente por comida e cea en cada unha das 12 mensualidades para o ano 2022. Aos traballadores que fagan uso do dereito de manutención, a empresa aboaralles 19,96 € para o ano 2022 durante o período de vacacións independentemente dos complementos salariais previstos para estes conceptos para cada un dos anos respectivamente.

O incremento deste complemento para os anos 2023 e 2024 será o mesmo que o fixado para os salarios nas táboas anexas.

Artigo 31. Gratificación de nocturnidade

As horas traballadas durante o período comprendido entre as 10 horas da noite e as 6.00 da mañá, salvo que o salario se establecese atendendo a que o traballo sexa nocturno, en todo ou en parte, pola súa propia natureza, terán unha retribución específica incrementada, como mínimo nun 25% sobre o salario base.



Artigo 32. Roupa de traballo

Anualmente as empresas subministrarán, como mínimo, a todos/as os/as súas traballadores/as sempre que se lles exixa a utilización dos uniformes completos, calzado incluído, un no verán e outro en inverno.

Artigo 33. Contratación

Para contribuír a darlle estabilidade ao emprego, as partes asinantes deste convenio comprométese a fomentar a contratación indefinida, como norma xeral con base nas novas modalidades de contratación.

Porén, ao ser este un sector cunha problemática específica propoñemos os seguintes modelos de contratación:

a). Contratos de formación. O contrato de formación terá como obxecto a adquisición da formación teórica e práctica necesaria para o desempeño adecuado dun oficio ou dun posto de traballo que requira un determinado nivel de cualificación. O período de formación será do 15 % da xornada máxima prevista no convenio, que poderá ser impartida dunha soa vez ao inicio do contrato. O salario de contratación destes traballadores será igual ao 75%, 85% e 95% do salario base da categoría de axudante de camareiro ou similar, durante o primeiro, segundo e terceiro ano, respectivamente, da vixencia do contrato. A aplicación deste salario será para os contratos formalizados a partir da entrada en vigor deste convenio ou da súa publicación no BOP.

b). Cando as circunstancias do mercado, acumulación de tarefas ou exceso de pedidos así o exixisen, mesmo tratándose da actividade normal da empresa, os contratos de traballo concertados de acordo co establecido no artigo 15, 1 b do Estatuto dos traballadores e o Real decreto lei 32/2021, do 28 de decembro, terán unha duración máxima de 12 meses dentro dun termo de 18 meses. Poderanse acollerse ao disposto nesta disposición, tanto nos contratos pactados desde a publicación deste convenio como aqueles que estean xa en vigor na data de publicación deste convenio e aínda non esgotasen a súa duración. De formalizarse por tempo inferior ao citado de 12 meses, poderanse facer prórrogas ata completar a totalidade do tempo de 12 meses.

Artigo 34. Recoñecementos médicos

Realizarase unha revisión médica anual o máis completa posible, que incluírá análise, exploracións radiolóxicas e auditiva a todos/as os/as traballadores/as, o resultado da dita revisión médica será confidencial e o/a traballador/a recibirá copia desta.

O recoñecemento médico será adecuado ao posto de traballo desenvolvido polo traballador.

Artigo 35. Réxime disciplinario por acoso sexual

Todo comportamento ou situación que atente contra o respecto ou intimidade ou contra a liberdade dos/as traballadores/as, condutas de acoso sexual verbais ou físicas, serán conceptuadas como faltas graves ou moi graves no suposto de que se leven a cabo servíndose da súa relación xerárquica con persoas con contrato laboral non indefinido, a sanción é aplicable no seu máximo grao. O Comité de Empresa ou delegados de persoal e a dirección da empresa velarán polo dereito á intimidade do traballador afectado. A empresa deberá contar cun protocolo de actuación.

Capítulo VI. Disposicións adicionais

Primeira. Comisión mixta. Constitúese unha comisión mixta paritaria formada por catro representantes da parte social, dos cales dous corresponderán á Unión Xeral de Traballadores (UGT), dous á CIG e catro da parte económica elixidos por cada unha das organizacións, mais os asesores que as partes estimen convenientes. Terán as seguintes competencias:

a). Interpretación auténtica do convenio.

b). Arbitrase das cuestións de problemas derivados deste convenio e sometidas á súa consideración por calquera das partes.

c). Intervención dos conflitos colectivos.

d). Vixilancia e cumprimento do pactado.

e). Modificación substancial das condicións de traballo.

f). Inaplicación salarial do convenio.

Os acordos que tome a Comisión Paritaria serán vinculantes para as dúas partes. No caso de ter que resolver os temas que o Estatuto dos traballadores lle atribúe á Comisión Paritaria, esta reunirse no prazo máximo de 7 días e tratará de resolver o litixio formulado. Se non houber acordo no seo da paritaria, esta acordará acudir ás distintas modalidades da resolución do conflito establecido no AGA, elixindo a fórmula que mellor conveña e establecendo o carácter vinculante ou informativo da resolución. Se tampouco se resolvese por este sistema, ambas as partes, poderán acudir á xurisdición común ou á lexislación competente que proceda. Todo isto sen prexuízo da competencia que a este respecto veña atribuída aos organismos ou autoridades competentes.

Segunda. Servizos extraordinarios. Considéranse servizos extraordinarios aqueles que se realicen por traballadores alleos á empresa. Estes servizos serán retribuídos como mínimo con 46,45 € por servizo para o ano 2022. Para os anos 2023 e 2024 o incremento será na mesma porcentaxe que o fixado para os salarios nas táboas anexas.

As empresas que necesiten traballadores alleos para este servizo ofrecerán estes obrigatoriamente aos profesionais do sector, a través do Instituto Nacional de Emprego, sempre que estes reúnan as condicións exixidas polo servizo para o cal se lles require; en caso de non existir estes na oficina de emprego, a empresa quedará en liberdade de contratar ao igual que en caso de urxencia, no que por ser festivo, a dita oficina estea pechada.

Terceira. En todo o non especificado neste convenio observase o disposto no Acordo laboral de ámbito estatal para o sector de hostalaría.

Cuarta. As empresas están en boa disposición para estimular aos seus traballadores na realización de estudos ou asistencia a cursos de formación cultural ou profesional, en horas distintas á xornada laboral, correndo a cargo destas o custo dos ditos estudos, así como a concesión de premios en metálico, que como estímulo aos traballadores que acrediten a regular asistencia e bo aproveitamento. As partes asinantes acordan que, no mes seguinte ao asinamento do convenio, se constitúa unha comisión paritaria que permita o desenvolvemento dos distintos programas formativos.

Quinta. Operador de son. Todo traballador que realice as funcións de operador de son, en calquera establecemento de hostalaría, terá o grupo 4 da táboa de asimilación das categorías profesionais.

Sexta. Xubilación anticipada. Os acordos que as empresas establezan cos seus traballadores deberán tomarse de conformidade coa lexislación vixente en cada momento.

Sétima. Xubilación obrigatoria. A partir do 1 de xaneiro de 1992 establécese a xubilación obrigatoria para todo traballador que cumpra ou cumprise a idade de 65 anos e que completase os períodos de carencia necesarios para percibir a correspondente pensión de xubilación.

Oitava. Xubilación parcial. Considerarase xubilación parcial a iniciada despois do cumprimento dos sesenta anos e como máximo ata o cumprimento dos sesenta e cinco anos, simultánea cun contrato de traballo a tempo parcial e vinculado cun contrato de remuda concertado cun traballador en situación de desemprego, de conformidade co establecido

no artigo 166 da Lei xeral da Seguridade Social. Para tales efectos, teranse en conta as bonificacións ou anticipacións de idade que, se é o caso, lle correspondan. Haberá que aterse á súa regulación no disposto na lexislación vixente en cada momento.

Novena. As partes asinantes deste convenio cumpren o establecido no Estatuto dos traballadores en canto á representatividade, polo que ambas as partes se recoñecen mutua capacidade legal para o asinamento deste convenio. Os salarios establecidos neste convenio son superiores ao salario mínimo interprofesional establecido como dereito mínimo necesario.

Décima. Formación profesional. As partes asinantes coinciden en que unha das causas da deficiente situación do mercado de traballo deriva do afastamento da formación profesional respecto ás necesidades auténticas da man de obra, e da carencia dunha formación ocupacional continua para a actualización e adaptación dos traballadores activos ás novas características das tarefas na empresa. A formación profesional, tanto inicial como continúa, con fins primordiais que son manter a competitividade da empresa e mellorar a calidade dos servizos que se prestan, á vez que facilitar o perfeccionamento e a promoción profesional dos traballadores do sector comprendidos no ámbito deste convenio, débese sustentar sobre a base dun plan de formación profesional inicial e permanente que afecte os traballadores. O dito plan terá como criterios prioritarios na súa actuación:

1. Traballadores menos cualificados, co fin de facilitarlle unha formación de base.
2. Preparación para a introdución de novas tecnoloxías e modalidades de servizo.
3. Cualificación daqueles traballadores que como consecuencia dos cambios na organización do traballo ou creación de emprego o precisen.
4. Plans de actuación coordinados para atender as necesidades de formación dos traballadores das pequenas e medianas empresas.
5. Acceso de mozos parados mediante accións formativas, no marco do plan FIP, en colaboración coas institucións que se crea conveniente. Co fin de facer efectivas as accións formativas, as partes asinantes, acordan realizar por si mesmas, ou por medio de entidades especializadas, estudos de carácter prospectivo respecto das cualificacións futuras e necesidades de man de obra no sector. Constituirase, tras o asinamento deste convenio, unha comisión paritaria de formación profesional, que estará composta por tres membros designados polos sindicatos e tres membros designados pola patronal, e poderán acudir á mesa cantos técnicos ou asesores coíden oportunos as partes. Reunirase, polo menos, unha vez por trimestre.

As competencias da Comisión de Formación Profesional serán:

- a) Concretar o Plan de formación e aprobalo, marcando prioridades, xunto coas actuacións necesarias para a súa elaboración e seguimento.
- b) Propoñer accións formativas.
- c) Coordinar as accións de formación e o seu financiamento.
- d) Levar á práctica, cantas accións en materia de formación profesional acorden as partes.

Decimo primeira. Se o índice de prezos ao consumo de ámbito nacional, dos anos de vixencia deste convenio, fose superior ao 2%, a dita diferenza sería repercutida sobre os salarios establecidos nas táboas anexas, da maneira exposta nelas.

Disposicións transitorias

Primeira. Este convenio é asinado pola Federación Provincial de Empresarios da Hostalaría da Provincia de Ourense, dunha

parte e doutra polas centrais sindicais Unión Xeral de Traballadores (UGT), Confederación Intersindical Galega (CIG) e Central Sindical Independente e de Funcionarios (CSIF), segundo o establecido no Estatuto dos Traballadores e que forman o 100% de representatividade e da Comisión Negociadora.

Anexo I

Categorías profesionais do Acordo laboral de ámbito estatal para o sector de hostalaría; (ALEH V)

Área funcional primeira: recepción-conserxería, relacións públicas, administración e xestión

Grupo profesional

Xefe/a de recepción; 1

2º/2ª xefe/a de recepción; 3

Xefe/a comercial; 1

Xefe/a de administración; 1

Primeiro/a conserxe; 3

Recepcionista; 4

Conserxe; 5

Administrativo/a; 3

Relacións públicas; 3

Comercial; 3

Técnico/a de Prevención de Riscos Laborais; 3

Axudante de recepción e/ou conserxería; 7

Telefonista; 5

Axudante administrativo/a; 4

Auxiliar de recepción e conserxería; 7

Área funcional segunda: cociña e economato

Grupo profesional

Xefe/a de cociña; 1

Segundo/a xefe/a de cociña; 2

Xefe/a de catering; 2

Xefe/a de partida; 3

Cociñeiro/a; 4

Reposteiro/a; 4

Encargado/a de economato; 4

Axudante de cociña; 5

Axudante de economato; 7

Auxiliar de cociña; 7

Área funcional terceira: restaurante, sala, bar e similares; pista para catering

Grupo profesional

Xefe/a de restaurante ou sala; 1

Segundo/a xefe/a de restaurante ou sala; 3

Xefe/a de operacións de catering; 3

Xerente de centro; 3

Xefe/a de sector; 4

Camareiro/a 4, barman/barwoman; 4

submiller/a; 4

Xefe/a de sala de catering; 4

Supervisor/a de catering; 4

Supervisor/a de colectividade; 4

Supervisor/a de restauración moderna; 4

Axudante de camareiro/a; 6

Preparador/a montador/a de catering; 6

Condutor/a de equipo catering; 6

Axudante de equipo de catering; 6

Preparador/a de restauración moderna; 6

Monitor/a o coidador/a de colectividade; 7

Auxiliar de colectividade; 7

Auxiliar de preparador/montador de catering; 7

Auxiliar de restauración moderna; 7

Área funcional cuarta: pisos e limpeza

Grupo profesional

Encargado/a xeral; 2



Encargado/a de sección; 5
 Camareiro/a de pisos; 6
 Auxiliar de pisos e limpeza; 7
 Área funcional quinta: servizos de mantemento e servizos auxiliares
 Grupo profesional
 Xefe/a de servizos de catering; 1
 Encargado/a de mantemento e servizos auxiliares; 3
 Encargado/a de mantemento e servizos técnicos de catering; ou de frota; ou de instalacións e edificios; 3
 Encargado/a de sección; 3
 Especialista de mantemento e servizos auxiliares; 5
 Área funcional sexta: servizos complementarios
 Grupo profesional
 Responsable de servizo; 1
 Técnico de servizo (fisioterapeuta, axuda e outros/as titulos/as en Ciencias da Saúde); 2
 Especialista de servizo (socorrista ou especialista de primeiros auxilios, animador/a turístico ou de tempo libre, monitor/a deportivo/a, disc-jockey, masaxista, quiromasaxista, esteticista, especialista termal ou de balneario, hidroterapéutica e especialista de atención ao cliente); 2
 Auxiliar de servizo (auxiliar de atención ao cliente e auxiliar de piscina ou balneario); 3

Anexo II

Clasificación de establecementos:
 Sección; 1ª categoría; 2ª Categoría; 3ª Categoría; 4ª categoría
 Hoteis-residencia, albergues, paradores, hoteis-balneario, hoteis talaso, hoteis-apartamentos, moteis, hostais, estacións termiais, cidades de vacacións, cámping, casas rurais; 5 estrelas, 4 estrelas; 3 estrelas; 2 estrelas; 1 estrela
 Pensións, fondas casas de hóspedes e pousadas; ---; ---; ---; Pensións de 3 estrelas, 2 estrelas, 1 estrela, fondas
 Restaurantes, casas de comidas e tabernas que non serven comidas; 5 garfos, 4 garfos; 3 garfos; 2 garfos; 1 garfos
 Cafeterías; ---; Especial (3 cuncas); Primeira (2 cuncas); Segunda (1 cuncas)
 Cafés, cafés-bares, bares americanos, whiskerías, cervexerías, chocolaterías, xaderías, discotecas e salas de baile; Especial luxo (discotecas, pubs, café-teatro); Primeira; Segunda; Terceira, Cuarta

Anexo III

Táboas salariais 2022

1ª Categoría; 2ª categoría; 3ª Categoría; 4ª Categoría
 Grupo 1; 1451,10; 1416,90; 1383,00; 1349,20
 Grupo 2; 1349,10; 1314,90; 1382,90; 1248,30
 Grupo 3; 1274,20; 1240,30; 1206,31; 1172,20
 Grupo 4; 1138,20; 1104,10; 1104,10; 1071,50
 Grupo 5; 1024,30; 1016,70; 1000,00; 1000,00
 Grupo 6; 1016,70; 1016,70; 1000,00; 1000,00
 Grupo 7; 1000,00; 1000,00; 1000,00; 1000,00

Táboas salariais 2023

1ª Categoría; 2ª categoría; 3ª Categoría; 4ª Categoría
 Grupo 1; 1480,12; 1445,24; 1410,66; 1376,18
 Grupo 2; 1376,08; 1341,20; 1410,56; 1273,27
 Grupo 3; 1299,68; 1265,11; 1230,44; 1195,64
 Grupo 4; 1160,96; 1126,18; 1126,18; 1092,93
 Grupo 5; 1044,79; 1037,03; 1020,00; 1020,00
 Grupo 6; 1037,03; 1037,03; 1020,00; 1020,00
 Grupo 7; 1020,00; 1020,00; 1020,00; 1020,00

Se o índice de prezos ao consumo de ámbito nacional, correspondente ao ano 2022 fose superior ao 2%, a dita diferenza sería repercutida sobre os salarios establecidos nesta táboa salarial do ano 2023.

Táboas salariais 2024

1ª Categoría; 2ª categoría; 3ª Categoría; 4ª Categoría

Grupo 1; 1509,72; 1474,14; 1438,87; 1403,70
 Grupo 2; 1403,60; 1368,02; 1438,77; 1298,74
 Grupo 3; 1325,67; 1290,41; 1255,05; 1219,55
 Grupo 4; 1184,18; 1148,70; 1148,70; 1114,79
 Grupo 5; 1065,69; 1057,77; 1040,40; 1040,40
 Grupo 6; 1057,77; 1057,77; 1040,40; 1040,40
 Grupo 7; 1040,40; 1040,40; 1040,40; 1040,40

Se o índice de prezos ao consumo de ámbito nacional, correspondente ao ano 2023 fose superior ao 2%, a dita diferenza sería repercutida sobre os salarios establecidos nesta táboa salarial do ano 2024. A esa diferenza sumáraselle a diferenza aplicada no ano anterior segundo a cláusula de revisión do IPC. (Se fose o caso)

Consellería de Empleo e Igualdad

Jefatura Territorial Ourense

Servicio de Empleo y Economía Social

Visto el texto del convenio colectivo de hostelería de la provincia de Ourense para los años 2022-2024, con código de convenio núm. 32000215011981, que suscribió el día 29 de marzo de 2022, la Comisión Negociadora conformada por la parte empresarial por los designados por la Federación de Hostelería de la provincia de Ourense y por la parte social por los representantes designados por las centrales sindicales: UGT, CIG y CSIF y, de conformidad con lo que dispone el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores [BOE 255, de 24 de octubre de 2015], el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo [BOE 143, de 12 de junio de 2010], el Real Decreto 2412/1982, de 24 de julio, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Galicia, en materia de trabajo [BOE 232, de 28 de septiembre de 1982] y por el Decreto 110/2020, de 6 de septiembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Xunta de Galicia.

Esta Jefatura Territorial, resuelve:

Primero. Ordenar su inscripción y depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de la Comunidad Autónoma de Galicia y notificación a la representación empresarial y social de la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el "Boletín Oficial de la Provincia".

Ourense, en la fecha de la firma electrónica.

Convenio Colectivo Provincial de Hostelería de Ourense 2022-2024

Capítulo I. Disposiciones generales

Artículo 1.- Ámbito funcional.

El presente convenio colectivo regula las relaciones laborales de todos los trabajadores que desarrollan sus funciones dentro de Ourense y su provincia, estén o puedan estar incursos en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería.

Artículo 2.- Vigencia y duración.

La duración del presente convenio será de 3 años, con vigencia desde el día 1 de enero de 2022 al 31 de diciembre de 2024 a todos los efectos, incluidos los económicos. Todo esto con independencia de su registro por la autoridad laboral y publicación en el BOP, salvo las excepciones indicadas en el propio texto.

Artículo 3.- Denuncia y prórroga.

El convenio quedará denunciado automáticamente con tres meses de antelación a su vencimiento, prorrogándose el actual convenio hasta la entrada en vigor del siguiente. Su negociación se efectuará al mes siguiente de su vencimiento o, como máximo, a los dos meses de ser convocadas las partes constituyendo la mesa negociadora. Todos los artículos del presente convenio permanecerán vigentes hasta que exista otro convenio que lo sustituya.

Artículo 4.- Compensación y absorción.

Todos los complementos serán considerados no compensables ni absorbibles.

Artículo 5.- Garantía "ad personam".

Por ser condiciones mínimas las establecidas en el presente convenio, habrán de respetarse las que vengan disfrutando los trabajadores o las que pudieran ser incrementadas por disposición legal, reglamentaria o costumbre. Cuando resulten más beneficiosas para el trabajador, se respetarán las condiciones personales que con carácter global excedan del presente convenio, manteniéndose estrictamente "ad personam".

Capítulo II. Jornadas, horarios, horas extras, descansos diarios, semanales y vacaciones.

Artículo 6.- Jornada.

La jornada máxima de trabajo para el personal afectado por este convenio para los años de vigencia será de 40 horas semanales. La jornada diaria no podrá ser superior a las 9 horas diarias. En el supuesto de que las circunstancias económicas de la empresa pudieran afectar a la estabilidad en el empleo, la Comisión Paritaria regulará un porcentaje máximo de hasta el 5% de distribución irregular de la jornada en cómputo anual. En la jornada continuada se computará la media hora de comida como jornada efectivamente trabajada.

Artículo 7.- Horarios.

La elaboración y fijación de horarios de trabajo será de común acuerdo entre la empresa y los trabajadores, a través de sus delegados de personal o comités de empresa, los cuales disfrutarán los 15 días laborales antes de su aceptación para consultas de trabajadores y demás organismos que consideren oportunos:

a) Dichos cuadros horarios deberán estar expuestos en lugar visible, y deberán señalar la hora de entrada y salida, descanso diario y semanal y horarios de los turnos.

b) Los cuadros horarios deberán estar permanentemente expuestos en sitios visibles en los centros de trabajo.

c) Tales cuadros horarios tienen que estar conformes con lo establecido en el artículo 6 de este convenio, en cuanto a la jornada máxima.

d) Los empresarios estarán obligados a fijarles un horario especial a los trabajadores que realicen cursos de formación profesional de hostelería, a los efectos de que sea posible asistir a los citados cursos.

e) Se establecerá control horario según legislación vigente.

Artículo 8.- Horas extraordinarias.

Cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada común de trabajo se abonará con un incremento del 100% sobre el salario que corresponda cada hora de trabajo individual, de acuerdo con la tabla de salarios anexa al presente convenio. El número de horas extraordinarias no podrá ser

superior a 2 al día, 15 al mes y 80 al año, y se tendrán en cuenta las limitaciones impuestas al efecto por la legislación en cada momento.

Artículo 9.- Descanso diario.

Entre la terminación de una jornada y comienzo de otra deberá existir un intervalo como mínimo de 12 horas.

Artículo 10.- Descanso semanal.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal mínimo de día y medio ininterrumpido, atendiéndose para su disfrute a lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 11.- Fiestas abonables y no recuperables.

Si por necesidades del servicio y previo acuerdo entre el trabajador y la empresa se trabajara en día festivo, éste se abonará de la siguiente forma:

a) Si el trabajador opta por que se le compense económicamente el día trabajado, deberá percibir el 150% del salario correspondiente a dicho día.

b) Si opta por el descanso compensatorio, tendrá derecho a día y medio ininterrumpido, dentro de la misma semana en la que coincida dicho día.

c) El trabajador al que su descanso semanal le coincida festivo, tendrá derecho a otro día de descanso en la misma semana. A todos los efectos, el día 5 de enero (víspera de Reyes), 29 de julio, (día de Santa Marta, patrona de la hostelería) y 24 de diciembre (día de Nochebuena), se considerarán festivos.

Artículo 12.- Vacaciones.

El período de vacaciones para el personal afectado por este convenio será de 30 días naturales ininterrumpidos. Durante las vacaciones el trabajador percibirá con cargo a la empresa el salario real correspondiente a su categoría profesional. A los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de sus vacaciones no hubiesen completado el año de servicio en la empresa, se les prorrateará por el tiempo trabajado. Durante las vacaciones anuales, el trabajador percibirá, con cargo a la empresa, el salario correspondiente a su categoría profesional, siendo éstas retribuidas a salario real. En cada empresa se elaborará un cuadro de vacaciones según establece la legislación vigente, es decir: en los tres primeros meses del año, en el que se expondrá el período de vacaciones que disfrutará cada trabajador, o grupo de trabajadores, intentando que sean rotativas. Todos los trabajadores deberán conocer sus vacaciones, como mínimo, con 2 meses de antelación al inicio de estas.

Capítulo III. Enfermedad, licencias, excedencias.**Artículo 13.- Enfermedad.**

En caso de enfermedad o accidente del trabajador, la empresa está obligada a satisfacer el complemento necesario para que, computando lo que perciba con cargo a la Seguridad Social-Mutua por prestación económica de IT, alcance el 100% del salario establecido. La empresa se reserva el derecho a recurrir ante la inspección médica para verificar la autenticidad de cualquier baja por IT con cargo a la Seguridad Social o Mutua.

Artículo 14.- Licencias.

Las empresas afectadas por el presente convenio concederán las licencias retributivas que soliciten los trabajadores, previo aviso y justificación y por las causas y plazos que a continuación se consignan:

a) Por matrimonio o pareja de hecho legalmente constituida: 15 días naturales.

b) Por fallecimiento de hijos/as: 5 días naturales.

c) Por enfermedad grave, accidente, hospitalización o fallecimiento de parientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, y 3º de consanguinidad, 3 días naturales. Cuando por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días naturales.



d) Por asistencia a exámenes, el tiempo necesario requerido para éstos, quedando el trabajador obligado a justificar tal circunstancia y la duración de aquéllos.

e) Por traslado de domicilio habitual: 2 días naturales.

f) Bodas de hijos/as, hermanos, bautizos y primeras comuniones de hijos: 1 día si es dentro de la provincia y dos fuera de ella.

g) Para realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

h) Las personas trabajadoras, para el cuidado de un bebé lactante de menos de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo. El trabajador puede optar por dividir esta hora en 2 fracciones, al principio y/o al final de la jornada. Este permiso lo pueden solicitar a sus empresas tanto el padre como la madre, o ambos.

i) Tres días de asuntos propios.

j) Tiempo necesario para acompañamiento de menores o mayores dependientes a médico o dentista con justificación.

k) Tiempo necesario para asistencia a médico o dentista con justificación.

Artículo 15.- Excedencia.

Se establece la situación de excedencia voluntaria para el personal afectado por este convenio, siendo preciso que, para disfrutar de tal beneficio, se lleve al servicio de la empresa más de 1 año. La permanencia en la situación de excedencia a la que se refiere el párrafo anterior, no podrá ser inferior a tres meses ni superior 5 años, concediéndose ésta por una sola vez. Se causará baja en la empresa, definitivamente, en caso de que, una vez finalizada la excedencia, el trabajador no solicite el reingreso por escrito con 1 mes de antelación al vencimiento de ésta. En el caso de solicitar el reingreso de las excedencias de igual categoría profesional, tendrá preferencia el que tenga mayor antigüedad en la empresa. El trabajador en excedencia no podrá ocuparse en ningún centro de trabajo que desarrolle su actividad en iguales o similares características a la de su profesión en la comunidad gallega. Durante el período de excedencia no percibirá sueldo alguno.

Artículo 16.- Acumulación del permiso de lactancia.

Las personas trabajadoras podrán acumular el permiso para cuidado del bebé lactante en 18 días. Dicho derecho tendrá que notificárselo al empresario con un mínimo de 15 días de antelación a su incorporación a su puesto de trabajo una vez rematado el período de IT por maternidad/paternidad. En el caso de acogerse a esta modalidad, se disfrutará inmediatamente después de la baja maternal/paternal en su totalidad.

Artículo 17.- Código de conductas.

Las relaciones laborales en la empresa discurrirán en todo momento por el camino de la igualdad, mutuo respeto y diálogo. El trabajador obedecerá las órdenes que le correspondan a su específica categoría profesional dentro de su horario de trabajo, salvo aquellos casos que fueran de excepción.

Artículo 18.- Ascensos.

Los ascensos de categoría profesional se producirán teniendo en cuenta la formación y la antigüedad del trabajador en la empresa.

Artículo 19.- Ceses, plazos y preaviso.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente de sus servicios en la empresa, estarán obligados a comunicárselo a ésta por escrito, o a través de los delegados sindicales o comités de empresa, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

a) Jefes de grupos profesionales: 30 días naturales.

b) Resto de trabajadores: 15 días naturales. El incumplimiento del trabajador de la obligación de preavisar con la mencionada

antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación de éste el salario de un día por cada día de retraso.

Capítulo IV. Aprendizaje.

Artículo 20.- Concepto.

Los trabajadores en calidad de aprendizaje ligados a la empresa, en virtud de contrato especial, por el cual ésta al tiempo que utiliza el trabajo del que aprende se obliga a enseñarle el oficio correspondiente. El aprendizaje, que será siempre retribuido, dará lugar a un contrato especial que se regirá, tanto en su contenido como en su forma, y en las obligaciones respectivas de cada una de las partes, respectivamente, además de por lo regulado en las disposiciones legales, por las siguientes condiciones:

a) El número de horas de trabajo a la semana no podrá ser superior a 35 horas repartidas en 7 diarias durante 5 días.

b) No podrán realizar horas extraordinarias.

c) La jornada de trabajo no podrá comenzar antes de las 9.00 de la mañana, ni terminar después de las 22.00 horas, por lo que no podrán realizar trabajo nocturno.

d) La jornada de trabajo será continuada con interrupción de 30 minutos para la comida.

e) Las tareas encargadas a estos trabajadores serán exclusivamente las pertinentes a la categoría profesional para la que se están preparando.

Capítulo V. Retribuciones.

Artículo 21.- Retribuciones.

Las retribuciones del personal afecto por este convenio serán las indicadas en la tabla de salarios anexa a éste, que serán de obligado cumplimiento para todos los trabajadores que presten sus servicios en el sector de hostelería con independencia de su modalidad de contratación, incluidas aquellas contrataciones que expresamente sean realizadas a través de las empresas de trabajo temporal, multiservicios o cualquier otra forma jurídica, las cuales y para este sector deberán fijar estos salarios en el documento contractual que formalicen con las empresas.

Artículo 22.- Forma de pago.

El pago del salario se efectuará dentro de la jornada laboral.

Artículo 23.- Anticipos.

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta de su salario sin que puedan exceder del 80% del salario al que tiene derecho a percibir.

Artículo 24.- Recibos de salarios.

Todas las empresas afectadas por el presente convenio, quedarán obligadas a entregarles a sus trabajadores en el momento de abonarles sus salarios un recibo (del modelo oficial) en el que consten con toda claridad los siguientes datos:

a) Los datos de la empresa y los profesionales del trabajador.

b) El período de tiempo que se paga, la cantidad total y real en euros ganados por el trabajador, con especificación de todos y cada uno de los conceptos por los que se cobra. Los recibos de salarios se tienen que referir a meses naturales concretos.

Artículo 25.- Salario base.

El salario bruto base mensual para los trabajadores afectados por este convenio para los años 2022-2023 y 2024 serán los establecidos en las tablas anexas a este convenio

Artículo 26.- Antigüedad.

Todo trabajador que en la fecha 31.12.1994 tenga reconocida antigüedad se le mantendrá esa cuantía, figurando en su nómina el concepto "complemento de antigüedad por derechos adquiridos". A partir del día 01.01.1995 se devenga el concepto de antigüedad en quinquenios y en la cuantía de 12 €, y se tomará como inicio para dicho cómputo del tiempo el citado día 01.01.1095.

Artículo 27.- Plus de formación.

En aras a conseguir un sector moderno y competitivo, es necesario contar con empresarios y trabajadores con una formación adecuada y permanentemente actualizada. En consecuencia, la participación activa en aquellos modelos que garanticen el desarrollo de una formación de calidad es una apuesta necesaria para el desarrollo y mantenimiento de un sector competitivo y para la consecución de un empleo estable y de calidad dentro del sector. Por ello, las partes signatarias del presente convenio acuerdan que deberán abonar a los trabajadores un plus compensatorio de formación, de naturaleza salarial, en cuantía de 25 euros por 14 pagas durante la vigencia del presente convenio, aquellas empresas que:

1. No acrediten su participación en una organización empresarial representativa del sector, entendiendo por tal aquella que represente al menos el 15 por ciento de los/as trabajadores del sector, que colabore activamente en el desarrollo formativo de este sector, a través del impulso de planes de formación, dirigidos a trabajadores afectados por este convenio, entendida como aquella que tiene por objeto facilitar una formación ajustada a las necesidades del mercado de trabajo que atienda a los requerimientos de competitividad de las empresas de este sector, y que a la vez satisfaga las aspiraciones de promoción profesional y desarrollo personal de los trabajadores, capacitándoles para el desempeño cualificado de las diferentes profesiones.

2. O bien no acrediten el desarrollo de planes individuales de formación continua.

3. O no acrediten la participación en planes agrupados de formación permanente y/o continua en materia de hostelería desarrollados por los sindicatos más representativos del sector. Para quedar excluido de esta obligación se establecen estas opciones de acreditación:

1) Mediante certificación expedida por organización empresarial representativa del sector y que participe o promueva la formación específica para hostelería, que acredite su adhesión a la misma. Dando traslado de copia a la Comisión Paritaria.

2) Mediante certificación expedida por la empresa que acredite el desarrollo de planes individuales de formación continua. Dando traslado de copia a la Comisión Paritaria. Dichas certificaciones tendrán validez anual, pudiendo ser renovadas automáticamente si se mantiene el cumplimiento de los requisitos tenidos en cuenta para su expedición, o revocadas en cualquier momento si se dejasen de cumplir.

3) Mediante certificación expedida por una organización sindical que acredite la participación de la empresa en algún plan agrupado de formación continua en materia de hostelería desarrollado por ellos. Dando traslado de copia a la Comisión Paritaria. En todo caso los trabajadores afectados por el presente convenio podrán recabar información de la Comisión Paritaria referente a la vigencia y validez de la certificación invocada por la empresa, a los efectos de reclamar el plus de formación si hubiere lugar a ello.

Artículo 28.- Complementos de puesto de trabajo.

El trabajador que desempeñe una plaza de categoría superior, percibirá el salario correspondiente a la mencionada categoría. Si el desempeño de tal actividad fuera continuada durante tres meses o alternos durante seis, el trabajador consolidará el salario correspondiente a la citada categoría, previa reclamación ante la empresa. Si por exigencia en el trabajo, siempre con carácter transitorio urgente y no reiterativo, se destinara a un trabajador a tareas pertenecientes a categorías profesionales a las que no esté adscrito, conservará la

retribución correspondiente a su categoría. En todo caso se respetará el orden jerárquico profesional para adscribir al trabajador de categoría inferior, siempre y cuando no constituya represalias, discriminaciones, tratos vejatorios u ofensivos.

Artículo 29.- Gratificaciones extraordinarias.

Serán dos, una en julio y otra en diciembre. Dichas gratificaciones consistirán en una mensualidad del salario real cada una.

Artículo 30.- Complementos en especie.

Todo personal que hasta la fecha tenga reconocido dicho complemento, lo seguirá percibiendo siempre y cuando no se haga uso del derecho de manutención. La empresa le abonará 32,00 € y 12,80 € respectivamente por comida y cena en cada una de las 12 mensualidades para el año 2022. A los trabajadores que hagan uso del derecho de manutención, la empresa les abonará 19,96 € para el año 2022 durante el período de vacaciones independientemente de los complementos salariales previstos para estos conceptos para cada uno de los años respectivamente.

El incremento de este complemento para los años 2023 y 2024 será el mismo que el fijado para los salarios en las tablas anexas.

Artículo 31.- Gratificación de nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 10 horas de la noche y las 6 de la mañana, salvo que el salario se estableciera atendiendo a que el trabajo sea nocturno, en todo o en parte, por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada, como mínimo, en un 25% sobre el salario base.

Artículo 32.- Ropa de trabajo

Anualmente las empresas suministrarán, como mínimo, a todos sus trabajadores, siempre que se les exija la utilización de los uniformes completos, calzado incluido, uno en verano y otro en invierno.

Artículo 33.- Contratación.

En aras a contribuir y a darle estabilidad al empleo, las partes firmantes del presente convenio se comprometen a fomentar la contratación indefinida, como norma general en base a las nuevas modalidades de contratación.

Sin embargo, al ser este un sector con una problemática específica proponemos los siguientes modelos de contratación:

a) Contratos de formación.- El contrato de formación tendrá como objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación. El período de formación será del 15 % de la jornada máxima prevista en el convenio, que podrá ser impartida de una sola vez al inicio del contrato. El salario de contratación de estos trabajadores será igual al 75%, 85% y 95% del salario base de la categoría de ayudante de camarero o similar, durante el primer, segundo y tercer año, respectivamente, de la vigencia del contrato. La aplicación de este salario será para los contratos formalizados a partir de la entrada en vigor del presente convenio o de su publicación en el BOP.

b) Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, los contratos de trabajo concertados de acuerdo a lo establecido en el artículo 15.1.b del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre, tendrán una duración máxima de 12 meses dentro de un período de 18 meses. Podrán acogerse a lo dispuesto en esta disposición tanto en los contratos pactados desde la publicación del presente convenio como aquellos que estén ya en vigor a fecha de publicación del presente convenio y aún no hayan agotado su duración. De formalizarse por tiempo inferior al citado de 12 meses,



podrán hacerse prórrogas hasta completar la totalidad del tiempo de 12 meses.

Artículo 34.- Reconocimientos médicos.

Se realizará una revisión médica anual lo más completa posible, que incluirá análisis, exploraciones radiológica y auditiva a todos los trabajadores, el resultado de dicha revisión médica será confidencial y el trabajador recibirá copia de ésta.

El reconocimiento médico será adecuado al puesto de trabajo desarrollado por el trabajador.

Artículo 35.- Régimen disciplinario por acoso sexual.

Todo comportamiento o situación que atente contra el respeto o intimidad o contra la libertad de los trabajadores, conductas de acoso sexual verbales o físicas, serán conceptuadas como faltas graves o muy graves en el supuesto de que se lleven a cabo sirviéndose de su relación jerárquica con personas con contrato laboral no indefinido, la sanción es aplicable en su máximo grado. El Comité de Empresa o delegados de personal y la dirección de la empresa velarán por el derecho a la intimidad del trabajador afectado.

La empresa deberá contar con un protocolo de actuación.

Capítulo VI. Disposiciones adicionales.

Primera.- Comisión Mixta. Se constituye una comisión mixta paritaria formada por cuatro representantes de la parte social, de los cuales dos le corresponderán a la Unión General de Trabajadores (UGT), dos a CIG y cuatro de la parte económica elegidos por cada una de las organizaciones, más los asesores que las partes estimen convenientes. Tendrán las siguientes competencias:

- a) Interpretación auténtica del convenio.
- b) Arbitraje de las cuestiones de problemas derivados del presente convenio y sometidas a su consideración por cualquiera de las partes.
- c) Intervención de los conflictos colectivos.
- d) Vigilancia y cumplimiento de lo pactado.
- e) Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.
- f) Inaplicación salarial del convenio.

Los acuerdos que tome la comisión paritaria serán vinculantes para las dos partes. En el caso de tener que resolver los temas que el Estatuto de los Trabajadores atribuye a la Comisión Paritaria, ésta se reunirá en el plazo máximo de 7 días y tratará de resolver el litigio planteado. Si no hubiera acuerdo en el seno de la paritaria, ésta acordará acudir a las distintas modalidades de la resolución del conflicto establecido en el AGA, eligiendo la fórmula que mejor convenga y estableciendo el carácter vinculante o informativo de la resolución. Si tampoco se resolviera por este sistema, ambas partes, podrán acudir a la jurisdicción común o legislación competente que proceda. Todo esto sin perjuicio de la competencia que a este respecto venga atribuida a los organismos o autoridades competentes.

Segunda.- Servicios extraordinarios. Se considerarán servicios extraordinarios aquellos que se realicen por trabajadores ajenos a la empresa. Estos servicios serán retribuidos como mínimo con 46,45 € por servicio para el año 2022. Para los años 2023 y 2024 el incremento será en el mismo porcentaje que el fijado para los salarios en las tablas anexas.

Las empresas que necesiten trabajadores ajenos para este servicio ofrecerán éstos obligatoriamente a los profesionales del sector, a través del Instituto Nacional de Empleo, siempre que éstos reúnan las condiciones exigidas por el servicio para el cual se les requiere; en caso de no existir éstos en la oficina de empleo, la empresa quedará en libertad de contratar al

igual que en caso de urgencia, en el que por ser festivo, dicha oficina este cerrada.

Tercera. En todo lo no especificado en este convenio se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería.

Cuarta. Las empresas están en buena disposición para estimular a sus trabajadores en la realización de estudios o asistencia a cursos de formación cultural o profesional, en horas distintas a la jornada laboral, corriendo a cargo de ésta el coste de dichos estudios, así como la concesión de premios en metálico, que tienen de estímulo a los trabajadores que acrediten la regular asistencia y buen aprovechamiento. Las partes firmantes acuerdan que, en el mes siguiente a la firma del convenio, se constituya una comisión paritaria que permita el desarrollo de los distintos programas formativos.

Quinta.- Operador de sonido.- Todo trabajador que realice las funciones de operador de sonido, en cualquier establecimiento de hostelería, tendrá el grupo 4 de la tabla de asimilación de las categorías profesionales.

Sexta.- Jubilación anticipada.- Los acuerdos que las empresas establezcan con sus trabajadores deberán tomarse de conformidad con la legislación vigente en cada momento.

Séptima.- Jubilación obligatoria.- A partir del 1 de enero de 1992 se establece la jubilación obligatoria para todo trabajador que cumpla o cumpliera la edad de 65 años y que completase los períodos de carencia necesarios para percibir la correspondiente pensión de jubilación.

Octava.- Jubilación parcial. Se considerará jubilación parcial la iniciada después del cumplimiento de los sesenta años y como máximo hasta el cumplimiento de los sesenta y cinco años, simultánea con un contrato de trabajo a tiempo parcial y vinculado con un contrato de relevo concertado con un trabajador en situación de desempleo, de conformidad con lo establecido en el artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social. A tales efectos, se tendrán en cuenta las bonificaciones o anticipaciones de edad que en su caso le correspondan. Se estará a su regulación en lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Novena.- Las partes firmantes del presente convenio cumplen lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores en cuanto a la representatividad, por lo que ambas partes se reconocen mutua capacidad legal para la firma del presente convenio. Los salarios establecidos en el presente convenio son superiores al salario mínimo interprofesional establecido como derecho mínimo necesario.

Décima.- Formación profesional.- Las partes firmantes coinciden en que una de las causas de la deficiente situación del mercado de trabajo deriva del alejamiento de la formación profesional respecto a las necesidades auténticas de la mano de obra, y de la carencia de una formación ocupacional continua para actualización y adaptación de los trabajadores activos a las nuevas características de las tareas en la empresa. La formación profesional, tanto inicial como continua, con fines primordiales que son mantener la competitividad de la empresa y mejorar la calidad de los servicios que se prestan, a la vez que facilitar el perfeccionamiento y la promoción profesional de los trabajadores del sector comprendidos en el ámbito del presente convenio, debe sustentarse sobre la base de un plan de formación profesional inicial y permanente que afecte a los trabajadores. Dicho plan tendrá como criterios prioritarios en su actuación:

1.- Trabajadores menos cualificados, con el fin de facilitarles una formación de base.

2.- Preparación para la introducción de nuevas tecnologías y modalidades de servicio.

3.- Cualificación de aquellos trabajadores que como consecuencia de los cambios en la organización del trabajo o creación de empleo lo precisen.

4.- Planes de actuación coordinados para atender a las necesidades de formación de los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas.

5.- Acceso de jóvenes parados mediante acciones formativas, en el marco del plan FIP, en colaboración con las instituciones que se crea conveniente. Con el fin de hacer efectivas las acciones formativas, las partes firmantes, acuerdan realizar por sí mismas, o por medio de entidades especializadas, estudios de carácter prospectivo respecto de las cualificaciones futuras y necesidades de mano de obra en el sector. Se constituirá, a la firma del presente convenio, una comisión paritaria de formación profesional, que estará compuesta por tres miembros designados por los sindicatos y tres miembros designados por la patronal, pudiendo acudir a la mesa cuantos técnicos o asesores estimen oportunos las partes. Se reunirá al menos una vez por trimestre.

Las competencias de la Comisión de Formación Profesional serán:

a) Concretar el Plan de Formación y aprobarlo, marcando prioridades, junto con las actuaciones necesarias para su elaboración y seguimiento.

b) Proponer acciones formativas.

c) Coordinar las acciones de formación y su financiación.

d) Llevar a la práctica, cuantas acciones en materia de formación profesional acuerden las partes.

Undécima.- Si el índice de precios al consumo de ámbito nacional de los años de vigencia de este convenio fuese superior al 2%, dicha diferencia sería repercutida sobre los salarios establecidos en las tablas anexas, de la manera expuesta en las mismas.

Disposiciones transitorias

Primera.- El presente convenio es firmado por la Federación Provincial de Empresarios de la Hostelería de la Provincia de Ourense, de una parte, y de otra las centrales sindicales Unión General de Trabajadores (UGT), Confederación Intersindical Gallega (CIG) y Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF) según lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y que forman el 100% de representatividad y de la Comisión Negociadora.

Anexo I

Categorías profesionales del Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería; (ALEH V)

Área funcional primera: recepción-conserjería, relaciones públicas, administración y gestión

Grupo profesional

Jefe/a de recepción; 1

2º/2ª Jefe/a de recepción; 3

Jefe/a comercial; 1

Jefe/a de administración; 1

Primer/a conserje; 3

Recepcionista; 4

Conserje; 5

Administrativo/a; 3

Relaciones públicas; 3

Comercial; 3

Técnico/a de prevención de riesgos laborales; 3

Ayudante de recepción y/o conserjería; 7

Telefonista; 5

Ayudante administrativo/a; 4

Auxiliar de recepción y conserjería; 7

Área funcional segunda: cocina y economato

Grupo profesional

Jefe/a de cocina; 1

Segundo/a jefe/a de cocina; 2

Jefe/a de «catering»; 2

Jefe/a de partida; 3

Cocinero/a; 4

Repostero/a; 4

Encargado/a de economato; 4

Ayudante de cocina; 5

Ayudante de economato; 7

Auxiliar de cocina; 7

Área funcional tercera: restaurante, sala, bar y similares; pista para catering

Grupo profesional

Jefe/a de restaurante o sala; 1

Segundo/a jefe/a de restaurante o sala; 3

Jefe/a de operaciones de «catering»; 3

Gerente de centro; 3

Jefe/a de sector; 4

Camarero/a 4, barman/barwoman; 4

Sumiller/a; 4

Jefe/a de sala de «catering»; 4

Supervisor/a de «catering»; 4

Supervisor/a de colectividades; 4

Supervisor/a de restauración moderna; 4

Ayudante de camarero/a; 6

Preparador/a montador/a de «catering»; 6

Conductor/a de equipo «catering»; 6

Ayudante de equipo de «catering»; 6

Preparador/a de restauración moderna; 6

Monitor/a o cuidador/a de colectividades; 7

Auxiliar de colectividades; 7

Auxiliar de preparador/montador de «catering»; 7

Auxiliar de restauración moderna; 7

Área funcional cuarta: pisos y limpieza

Grupo profesional

Encargado/a general; 2

Encargado/a de sección; 5

Camarero/a de pisos; 6

Auxiliar de pisos y limpieza; 7

Área funcional quinta: servicios de mantenimiento y servicios auxiliares

Grupo profesional

Jefe/a de servicios de «catering»; 1

Encargado/a de mantenimiento y servicios auxiliares; 3

Encargado/a de mantenimiento y servicios técnicos de «catering»; o de flota; o de instalaciones y edificios; 3

Encargado/a de sección; 3

Especialista de mantenimiento y servicios auxiliares; 5

Área funcional sexta: servicios complementarios

Grupo profesional

Responsable de servicio; 1

Técnico de servicio (fisioterapeuta, dietista y otros/as titulados/as en Ciencias de la Salud); 2

Especialista de servicio (socorrista o especialista de primeros auxilios, animador/a turístico o de tiempo libre, monitor/a deportivo/a, pinchadiscos, masajista, quiromasajista, esteticista, especialista termal o de balneario, hidroterapeuta y especialista de atención al cliente); 2

Auxiliar de servicio (auxiliar de atención al cliente y auxiliar de piscina o balneario); 3



Anexo II

Clasificación de establecimientos

Sección; 1ª categoría; 2ª categoría; 3ª categoría; 4ª categoría

Hoteles-residencia, albergues, paradores, hoteles-balneario, hoteles talaso, hoteles-apartamentos, moteles, hostales, estaciones termas, ciudades de vacaciones, camping, casas rurales; 5 estrellas, 4 estrellas; 3 estrellas; 2 estrellas; 1 estrella

Pensiones, fondas casas de huéspedes y posadas; ---; ---; ---; Pensiones de 3 estrellas, 2 estrellas, 1 estrella, fondas

Restaurantes, casas de comidas y tabernas que no sirven comidas; 5 tenedores, 4 tenedores; 3 tenedores; 2 tenedores; 1 tenedor

Cafeterías; ---; Especial (3 tazas); Primera (2 tazas); Segunda (1 taza)

Cafés, cafés-bares, bares americanos, whiskerías, cervecerías, chocolaterías, heladerías, discotecas y salas de baile; Especial lujo (discotecas, pubs, café-teatro); Primera; Segunda; Tercera, Cuarta

Anexo III

Tablas salariales 2022

1ª categoría; 2ª categoría; 3ª categoría; 4ª categoría

Grupo 1; 1451,10; 1416,90; 1383,00; 1349,20

Grupo 2; 1349,10; 1314,90; 1382,90; 1248,30

Grupo 3; 1274,20; 1240,30; 1206,31; 1172,20

Grupo 4; 1138,20; 1104,10; 1104,10; 1071,50

Grupo 5; 1024,30; 1016,70; 1000,00; 1000,00

Grupo 6; 1016,70; 1016,70; 1000,00; 1000,00

Grupo 7; 1000,00; 1000,00; 1000,00; 1000,00

Tablas salariales 2023

1ª categoría; 2ª categoría; 3ª categoría; 4ª categoría

Grupo 1; 1480,12; 1445,24; 1410,66; 1376,18

Grupo 2; 1376,08; 1341,20; 1410,56; 1273,27

Grupo 3; 1299,68; 1265,11; 1230,44; 1195,64

Grupo 4; 1160,96; 1126,18; 1126,18; 1092,93

Grupo 5; 1044,79; 1037,03; 1020,00; 1020,00

Grupo 6; 1037,03; 1037,03; 1020,00; 1020,00

Grupo 7; 1020,00; 1020,00; 1020,00; 1020,00

Si el índice de precios al consumo de ámbito nacional, correspondiente al año 2022 fuese superior al 2%, dicha diferencia sería repercutida sobre los salarios establecidos en esta tabla salarial del año 2023.

Tablas salariales 2024

1ª categoría; 2ª categoría; 3ª categoría; 4ª categoría

Grupo 1; 1509,72; 1474,14; 1438,87; 1403,70

Grupo 2; 1403,60; 1368,02; 1438,77; 1298,74

Grupo 3; 1325,67; 1290,41; 1255,05; 1219,55

Grupo 4; 1184,18; 1148,70; 1148,70; 1114,79

Grupo 5; 1065,69; 1057,77; 1040,40; 1040,40

Grupo 6; 1057,77; 1057,77; 1040,40; 1040,40

Grupo 7; 1040,40; 1040,40; 1040,40; 1040,40

Si el índice de precios al consumo de ámbito nacional, correspondiente al año 2023 fuese superior al 2%, dicha diferencia sería repercutida sobre los salarios establecidos en esta tabla salarial del año 2024; A esa diferencia se le sumaría la diferencia aplicada en el año anterior según la cláusula de revisión del IPC (si fuese el caso).

R. 810

IV. ENTIDADES LOCAIS

IV. ENTIDADES LOCALES

Entrimo

Convocatoria para a contratación laboral que se indica a continuación:

1. Número e denominación das prazas: 1 encargado de mantenimiento de instalacións públicas.

2. Modalidade de contratación: contrato laboral de substitución, a xornada completa.

3. Duración del contrato: ata que finalice o proceso de selección para cubrir a praza en réxime laboral fixo.

4. Sistema de selección: concurso de méritos.

5. Lugar e prazo de presentación de instancias: 5 días hábiles contados dende o seguinte ao da publicación deste anuncio no BOP, no Rexistro do Concello de Entrimo ou por calquera dos medios admitidos en dereito.

6. Exposición das bases: o texto completo das bases de selección está publicado no taboleiro de anuncios do Concello e na sede electrónica municipal, <http://entrimo.sedelectronica.es>.

O alcalde. Asdo.: Ramón Alonso López.

Documento asinado electronicamente.

Convocatoria para la contratación laboral que se indica a continuación:

1. Número y denominación de las plazas: 1 encargado de mantenimiento de instalaciones públicas.

2. Modalidad de contratación: contrato laboral de sustitución, a jornada completa.

3. Duración del contrato: hasta que finalice el proceso de selección para cubrir la plaza en régimen laboral fijo.

4. Sistema de selección: concurso de méritos.

5. Lugar y plazo de presentación de instancias: 5 días hábiles contados desde el siguiente a la publicación de este anuncio en el BOP, en el Registro del Ayuntamiento de Entrimo o por cualquiera de los medios admitidos en derecho.

6. Exposición de las bases: el texto completo de las bases de selección está publicado en el tablón de anuncios del Ayuntamiento y en la sede electrónica municipal, <http://entrimo.sedelectronica.es>

El alcalde. Fdo.: Ramón Alonso López.

Documento firmado electronicamente.

R. 960

Laza

Primeiro. De conformidade co que se establece na base sétima das bases de selección para a contratación dun traballador/a coa categoría de axente de Emprego e Desenvolvemento Local do Concello de Laza, que foron aprobadas por esta Alcaldía mediante a Resolución do 09.02.2022 e publicadas no BOP núm. 34, do día 11.02.2022, recóllese que, unha vez expirado o prazo de presentación de instancias, o alcalde aprobará a lista provisional de admitidos e excluídos, que se publicará no BOP, taboleiro de anuncios do Concello e na páxina web municipal.

O día 07.03.2022 aprobouse a Resolución da Alcaldía núm. 68, que foi publicada no BOP núm. 55 do día 09.03.2022 e logo de expirar o dito prazo, tal e como se indica nas bases de selección, o alcalde aprobará a lista definitiva de admitidos e excluídos así como a composición do tribunal de selección, data e hora de realización das probas de selección que se publicará no