



Diputación Provincial de Ourense

De acuerdo con las bases de la convocatoria de subvenciones para el fomento de actividades escénicas y musicales para el año 2019, se publica la siguiente resolución de la Presidencia de fecha 24 de mayo de 2019.

Decreto

“La Junta de Gobierno de esta Diputación Provincial, en sesión del día 23 de noviembre de 2018, aprobó las bases reguladoras para el fomento de las actividades escénicas y musicales para el año 2019.

Mediante Resolución de la Presidencia, de 14 de febrero de 2019, quedó sin efecto la convocatoria de dicho concurso por haberse agotado la aplicación presupuestaria correspondiente a esta línea de ayudas. Esta resolución de la Presidencia fue ratificada por acuerdo de la Junta de Gobierno, con fecha 21 de febrero de 2019.

En el Pleno del día 29 de marzo de 2019 se acordó aprobar el expediente núm. 2/2019 de modificación de las bases de ejecución del actual presupuesto, previéndose en la aplicación 33420/48900 una asignación por importe de 120,00 euros para el concurso de referencia.

La Junta de Gobierno de esta Diputación, en sesión del día 13 de mayo de 2019, acordó reiniciar el trámite de concesión de subvenciones dentro del concurso para concesión de subvenciones para el fomento de actividades escénicas y musicales para el año 2019.

Una vez examinada por el Negociado de Subvenciones Nominativas la solicitud presentada y visto que se ajusta a los requisitos establecidos en la convocatoria, dispongo:

La inclusión del siguiente solicitante como posible beneficiario de las subvenciones para el fomento de las actividades escénicas y musicales:

Destinatario; CIF; actividad

Xilgaro SC (Guezos); J32370611; grupo de música folk Ourense, 24 de mayo de 2019. El diputado delegado del Área de Hacienda. (Delegación por Decreto de 16/07/2015).

Fdo.: Rosendo Luis Fernández Fernández.

R. 1.518

cación no prazo indicado, terase por notificado no citado acto, continuándose a tramitación do expediente.

Ourense, 28 de maio de 2019. O deputado delegado de Cooperación.

Asdo.: Pablo Pérez Pérez.

Diputación Provincial de Ourense

Anuncio de notificación por comparecencia

Para cumplir con lo establecido en los artículos 44 y 46 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas, y al no poder realizar la notificación personal del acto que se dirá, conforme con lo establecido en el artículo 44 de la mencionada ley, por medio del presente anuncio se notifican los actos que se relacionan:

- Interesado: DESMACO, SL

- Expediente: 2019/0005561C

- Acto que se notifica: notificación del resultado de la analítica de aguas residuales tomadas en la empresa Desmaco, SL, en el vial principal, parcela 14, Parque Empresarial do Pereiro de Aguiar, el día 9 de abril de 2019.

- Dependencia en la que se puede consultar el contenido íntegro del acto notificado: área de Medio Ambiente de la Diputación Provincial de Ourense, calle O Progreso, núm. 32, 2º piso, 32003, Ourense.

- Plazo para la consulta del texto íntegro del acto notificado: 15 días hábiles contados a partir del siguiente a la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial del Estado (BOE).

Se advierte que, en el caso de no comparecer la interesada en las oficinas provinciales para la consulta del texto íntegro de la notificación en el plazo indicado, se tendrá por notificado en el citado acto, continuándose la tramitación del expediente.

Ourense, 28 de mayo de 2019. El diputado delegado de Cooperación.

Fdo.: Pablo Pérez Pérez.

R. 1.539

Deputación Provincial de Ourense

Anuncio de notificación por comparecencia

Para cumprir co establecido nos artigos 44 e 46 da Lei 39/2015, do 1 de outubro, do procedemento administrativo común das administracións públicas, e ao non poder realizar a notificación persoal do acto que se dirá, conforme co establecido no artigo 44 da mencionada lei, por medio deste anuncio notifícanse os actos que se relacionan:

- Interesado: Desmaco, SL

- Expediente: 2019/0005561C

- Acto que se notifica: notificación do resultado da analítica de augas residuais tomadas na empresa Desmaco, SL, na vía principal, parcela 14, parque empresarial do Pereiro de Aguiar, o día 9 de abril de 2019.

- Dependencia na que se pode consultar o contido íntegro do acto notificado: área de Medio Ambiente da Deputación Provincial de Ourense, rúa do Progreso, núm. 32, 2º planta, 32003, Ourense.

- Prazo para a consulta do texto íntegro do acto notificado: 15 días hábiles contados a partir do seguinte á publicación deste anuncio no Boletín Oficial do Estado (BOE).

Advirtese que, no caso de non comparecer a interesada nas oficinas provinciais para a consulta do texto íntegro da notifi-

III. COMUNIDADE AUTÓNOMA

III. COMUNIDAD AUTÓNOMA

Consellería de Economía, Emprego e Industria

Xefatura Territorial

Ourense

Servizo de Emprego e Economía Social

Convenio ou acordo: hostalería

Expediente: 32/01/0018/2019

Data: 24/05/2019

Asunto: Resolución de inscripción e publicación

Destinatario: María José de Miguel Pérez

Código de convenio número 32000215011981

Logo de ver o texto do convenio colectivo de hostalaría da provincia de Ourense para os anos 2019-2021, con código de convenio nº 32000215011981, que subscribiu, o día 13 de maio de 2019, a Comisión Negociadora conformada pola parte empresarial polos designados pola Federación de Hostalería da provincia de Ourense e pola parte social polos representantes designados polas centrais sindicais: UXT e CIG e, conforme co que dispón o artigo 90.2 e 3 do Real decreto legislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o Texto refundido da Lei

do estatuto dos traballadores [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] e 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 as demais normas aplicables do dereito común,

Esta xefatura territorial resolve:

Primeiro.- Ordenar a súa inscrición e depósito no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia, creado mediante a Orde do 29 de outubro de 2010 [DOG 222, do 18 de novembro de 2010] e a súa notificación ás representacións empresarial e social da Comisión Negociadora.

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

Convenio colectivo provincial de hostalaría Ourense 2019-2021

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 a súa provincia, estean ou poidan estar incursos no Acordo Laboral de Ámbito Estatal para o Sector de Hostalería.

Artigo 2.- Vixencia e duración

A duración deste convenio será de 3 anos, con efectos de vixencia desde o día 1 de xaneiro de 2019 ao 31 de decembro de 2021. Os efectos económicos serán a partir do día 1 de abril de 2019. Todo isto con independencia do seu rexistro pola autoridade laboral e publicación no BOP, salvo as excepcións indicadas no propio texto. O convenio prorrogarase por períodos anuais ao non denunciarse por calquera das partes, con antelación mínima de tres meses, respecto á data da súa terminación, entendéndose pola denuncia válida a efectuada por escrito certificado dirixido á outra parte, conforme ao previsto no Estatuto dos traballadores. A súa negociación efectuarase ao mes seguinte do seu vencemento ou, como máximo, aos dous meses de ser convocadas as partes para constituír a mesa negociadora. Todos os artigos deste convenio permanecerán vixentes ata que exista outro convenio que o substitúa.

Artigo 3.- Garantía "ad personam"

Por ser condicións mínimas as establecidas neste convenio, haberán de respectarse as que veñan gozando os traballadores ou as que puidesen ser incrementadas por disposición legal, regulamentaria ou costume. Cando resulten máis beneficiosas para o traballador, respectarase 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 4.- 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 caso 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 5.- 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 gozarán

os 15 días laborais antes da súa aceptación para consultas de traballadores e demais organismos que consideren oportunos: a).- Os devanditos 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 4 deste convenio, en canto á xornada máxima. d).- Os empresarios estarán obrigados a fixarlles un horario especial aos traballadores que realicen cursos de formación profesional de hostalería, para os efectos de que sexa posible asistir aos citados cursos. e) Establecerase control horario segundo a lexislación vixente.

Artigo 6.- 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 7.- Descanso diario

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

Artigo 8.- Descanso semanal

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

Artigo 9.- Festas aboables e non recuperables

Se por necesidades do servizo e despois do acordo entre o traballador e a empresa se traballase en día festivo, este aboarase da seguinte forma:

a) Se o traballador opta porque se lle compense economicamente o día traballado, deberá percibir o 150% do salario correspondente ao devandito día.

b) Se opta polo descanso compensatorio, terá dereito a día e medio ininterrompido, dentro da mesma semana na que coincida o devandito día.

c) O traballador ao que o seu descanso semanal lle coincida festivo, terá dereito a outro día de descanso na mesma semana. Para todos os efectos, o día 27 de xullo, día de Santa Marta, patroa da hostalería, 24 de decembro día de Noiteboa, e 16 de novembro, consideraranse festivos.

Artigo 10.- 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. Aos traballadores que na data determinada para o goce das súas vacacións non completasen o ano de servizo na empresa, ratearáselles 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 elaborarse un cadro de vacacións segundo establece a lexislación vixente, é dicir: nos tres primeiros meses do ano, no que se expoñerá o período de vacacións que gozará cada traballador, ou grupo de traballadores, tentando que sexan rotativas.

Capítulo III.- Enfermidade, licenzas, excedencias

Artigo 11.- Enfermidade.

En caso de enfermidade ou accidente do traballador, a empresa está obrigada a satisfacerlle o complemento necesario para que, computando o que perciba con cargo á Seguridade Social-Mutua por prestación económica de IT, alcance o 100% do sala-

rio establecido. A empresa resérvase o dereito para recorrer ante a inspección médica para verificar a autenticidade de calquera baixa por IT con cargo á Seguridade Social ou Mutua.

Artigo 12.- 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 continuación 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.
- 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 dous fóra dela.
- g) Para realización de funcións sindicais ou de representación do persoal nos termos establecidos legal ou convencionalmente.
- h) Tres días por nacemento de fillo/a.
- i) As traballadoras por lactación dun fillo menor de nove meses terán dereito a unha hora de ausencia do traballo que poderán dividir en dúas fraccións. A muller pola súa vontade poderá substituír este dereito por unha redución da súa xornada coa mesma finalidade. De mutuo acordo entre empresa e traballador, a hora ininterrompida poderá ser gozada ao comezo ou ao final da xornada.
- j) Dous días de asuntos propios.
- k) Tempo necesario para acompañamento de menores ou maiores dependentes a médico ou dentista con xustificación.
- l) Tempo necesario para asistencia a médico ou dentista con xustificación.

Artigo 13.- Excedencia

Establécese a situación de excedencia voluntaria para o persoal afectado por este convenio, sendo preciso que para gozar de tal beneficio, leve ao servizo da empresa máis de 1 ano. A permanencia na situación de excedencia á que se refire o parágrafo anterior, non poderá ser inferior a tres meses, nin superior a cinco anos, concedéndose esta por unha soa vez. Causarase baixa na empresa, definitivamente no caso de que unha vez finalizada 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 poderá ocuparse 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 14.- Acumulación do permiso de lactación

As traballadoras poderán acumular o permiso de lactación en 16 días. O devandito dereito terán que notificarlo 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. No caso de acollerse a esta modalidade, gozarase inmediatamente despois da baixa maternal-paternal na súa totalidade.

Artigo 15.- Código de condutas

As relacións laborais na empresa discorrerán en todo momento polo camiño da igualdade, mutuo respecto e diálogo. O tra-

ballador 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 16.- Ascensos

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

Artigo 17.- 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 obrigación de preavisar coa mencionada antelación, dará dereito á empresa para descontar da liquidación deste o salario dun día por cada día de atraso.

Capítulo IV.- Aprendizaxe

Artigo 18.- Concepto

Os traballadores en calidade de aprendizaxe estarán ligados á empresa en virtude de contrato especial polo cal esta, á vez que utiliza o traballo do que aprende, está obrigada a ensinarlle o oficio correspondente. A aprendizaxe, que será sempre retribuída, dará lugar a un contrato especial que se rexerá, tanto no seu contido como na súa forma, e nas obrigacións 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 con 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.- Retribucións

Artigo 19.- Retribucións

As retribucións do persoal afectado 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 hostalería 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 20.- Forma de pago

O pagamento do salario efectuarase dentro da xornada laboral.

Artigo 21.- Anticipos

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

Artigo 22.- Recibos de salarios

Todas as empresas afectadas por este convenio, quedarán obrigadas a entregarlles aos seus traballadores no momento de aboarlles os seus salarios un recibo (do modelo oficial) 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 gañados 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. Se a

empresa pagase por semanas, quincenas ou calquera outro período inferior ao mes, estas cantidades consignaranse como anticipos.

Artigo 23.- Salario base

O salario bruto base mensual para os traballadores afectados por este convenio para os anos 2019, 2020 e 2021 serán os establecidos nas táboas anexas a este convenio.

Artigo 24.- Antigüidade

A todo traballador que na data 31.12.94 teña recoñecida antigüidade, manteráselle esa contía, figurando na súa nómina o concepto "complemento de antigüidade por dereitos adquiridos". A partir do día 01.01.95 devindícase o concepto de antigüidade en quinquenios e na contía de 12 €, e tomarase como inicio para o devandito cómputo do tempo o citado día 01.01.95.

Artigo 25.- 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 fose continuada durante tres meses ou alternos durante seis, o traballador consolidará o salario correspondente á citada categoría, logo da reclamación ante a empresa. Se por esixencia do traballo, sempre con carácter transitorio, urgente e non reiterativo, se destinase 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 o traballador de categoría inferior, a condición de que non constitúa represalias, discriminacións, tratos aldraxante ou ofensivos.

Artigo 26.- Gratificacións extraordinarias

As gratificacións extraordinarias que as empresas lles veñen aboando aos seus traballadores serán aboadas en xullo e decembro respectivamente, e consistirán nunha mensualidade do salario real cada unha.

Artigo 27.- Complementos en especie

Todo persoal que ata a data teña recoñecido o devandito complemento, seguirá percibíndoo a condición de que non se faga uso do dereito de manutención. A empresa aboarálle 28,89 € e 11,54 € respectivamente por cada unha das 12 mensualidades para o ano 2019, para o ano 2020 serán 29,47 € e 11,77 € e para o ano 2021 serán 30,06 € e 12,01 €, respectivamente. Aos traballadores que fagan uso do dereito de manutención e aloxamento a empresa aboarálles 19,96 € para o ano 2019, para o ano 2020 serán 20,40 € e para o ano 2021 serán 20,80 € durante o período de vacacións, independentemente dos complementos salariais previstos para estes conceptos para cada un dos anos respectivamente.

Artigo 28.- Gratificación de nocturnidade

As horas traballadas durante o período comprendido entre as 10 horas da noite e as 6 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 29.- Roupa de traballo

Anualmente as empresas fornecerán, como mínimo, a todos os seus traballadores sempre que se lles esixa a utilización de uniforme, dous completos calzado incluído, un no verán e outro no inverno.

Artigo 30.- Contratación

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

Con todo, 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 comezo 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 esixisen, aínda tratándose da actividade normal da empresa, os contratos de traballo concertados de acordo ao establecido no artigo 15, 1 b do Estatuto dos traballadores e os artigos 1 b e 3 do Real decreto 2546/94, terán unha duración máxima de 12 meses dentro dun período de 18 meses. Poderán acollerse ao disposto nesta disposición, tanto nos contratos pactados desde a publicación deste convenio como aqueles que estean xa en vigor na data da publicación deste convenio e aínda non esgotasen a súa duración. De formalizarse por tempo inferior ao citado de 12 meses, poderán facerse prórrogas ata completar a totalidade do tempo de 12 meses.

Artigo 31.- Recoñecementos médicos

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

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

Artigo 32.- Réxime disciplinario por acoso sexual

Todo comportamento ou situación que atente contra o respecto ou intimidade ou contra a liberdade dos traballadores, condutas de acoso sexual verbais ou físicas, serán conceptuadas como faltas graves ou moi graves no caso 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 lle corresponderán á Unión Xeral de Traballadores (UXT), dúas 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) Arbitraje 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) Non aplicación 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 atribúe á comisión paritaria, esta reunirse no prazo máximo de 7 días e tratará de resolver o litixio exposto. Se non houberse 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 resolverse por este sistema, ambas as partes, poderán acudir á xurisdición común ou a lexislación competente que proceda. Todo isto sen prexuízo da competencia que a este respecto veña atribuída aos organismos ou autoridades competentes.

Segunda.- Servizos extraordinarios. Consideraranse servizos extraordinarios aqueles que se realicen por traballadores alleos á empresa. Estes servizos serán retribuídos como mínimo con 41,91 € por servizo para o ano 2019, con 42,75 € para o ano 2020 e con 43,60 € para 2021 por servizo. As empresas que necesiten traballadores alleos para estes servizos, ofrecerán estes obrigatoriamente aos profesionais do sector, a través do Instituto Nacional de Emprego, sempre que estes reúnan as condicións esixidas 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 do mesmo xeito que en caso de urxencia, no que por ser festivo, a dita oficina este pechada.

Terceira. En todo o non especificado neste convenio estarase ao disposto no Acordo Laboral de Ámbito Estatal para o Sector de Hostalería.

Cuarta. As empresas están en boa disposición para estimular os seus traballadores na realización de estudos ou asistencia a cursos de formación cultural ou profesional, en horas distintas á xornada laboral, correndo a cargo desta o custo dos devanditos estudos, así como a concesión de premios en metálico, que serven de estímulo aos traballadores que acrediten a regular asistencia e bo aproveitamento. As partes asinantes acordan que, no mes seguinte á sinatura 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 hostalería, 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 conforme 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 de cumprir os 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 substitución concertado cun traballador en situación de desemprego, conforme co establecido no art. 166 da Lei xeral da Seguridade Social. Para tales efectos, teranse en conta as bonificacións ou anticipacións de idade que de ser o caso, lle correspondan. Estarase 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 recoñécense mutua capacidade legal para a sinatura 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 actualización e adaptación dos traballadores activos ás novas características das tarefas na empresa. A formación profesional, tanto inicial como continúa, con fins primordiais como 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, debe sustentarse sobre a base dun plan de formación profesional inicial e permanente que afecte aos traballadores. O devandito plan terá como criterios prioritarios na súa actuación:

1.- Traballadores menos cualificados, co fin de facilitarlles unha formación de base.

2.- Preparación para a introdución de novas tecnoloxías e modalidades de servizo.

3.- Cualificación daqueles traballadores que o precisen como consecuencia dos cambios na organización do traballo ou creación de emprego.

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, na sinatura deste convenio, unha comisión paritaria de formación profesional, que estará composta por tres membros designados polos sindicatos e tres membros designados pola patronal, á que poderán acudir cantos técnicos ou asesores estimen 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.

Decima.- Se o índice de prezos ao consumo de ámbito nacional, correspondente aos anos 2019, 2020, 2021, fose superior ao 2%, a dita diferenza sería repercutida sobre os salarios establecidos nas táboas anexas.

Disposicións transitorias

Primeira.- Este convenio é asinado pola Federación Provincial de Empresarios da Hostalería da Provincia de Ourense, dunha parte, e doutra as centrais sindicais Unión Xeral de Traballadores e Confederación Intersindical Galega, segundo o establecido no Estatuto dos Traballadores e que forman o 66,67% de representatividade e da Comisión Negociadora

Anexo I

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

Categorías profesionais do III Acordo laboral de ámbito estatal para o sector de hostalería; 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
 Categorías profesionais do III Acordo laboral de ámbito estatal para o sector de hostalería; 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
 Categorías profesionais do III Acordo laboral de ámbito estatal para o sector de hostalería; 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
 Catador/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
 Conductor/a de equipo «catering»; 6
 Axudante de equipo de «catering»; 6
 Preparador/a de restauración moderna; 6
 Monitor/a ou 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
 Categorías profesionais do III Acordo laboral de ámbito estatal para o sector de hostalería 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
 Categorías profesionais do III Acordo laboral de ámbito estatal para o sector de hostalería; 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

Categorías profesionais do III Acordo laboral de ámbito estatal para o sector de hostalería grupo profesional
 Responsable de servizo; 1
 Técnico de servizo (fisioterapeuta, dietista e outros/as titulados/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, picadiscos, masaxista, quiromasaxista, esteticista, especialista termal ou de balneario, hidroterapeuta e especialista de atención ao cliente); 2
 Auxiliar de servizo (auxiliar de atención ao cliente e auxiliar de piscina ou balneario); 3

Anexo II

Táboas salariais 2019
 Clasificación de establecemento
 Grupos profesionais; 1ª categoría; 2ª categoría; 3ª categoría; 4ª categoría
 Grupo 1; 1.305,99; 1.275,24; 1.244,65; 1.214,22
 Grupo 2; 1.214,22; 1.183,39; 1.244,65; 1.123,44
 Grupo 3; 1.146,83; 1.116,28; 1.085,67; 1.054,97
 Grupo 4; 1.024,37; 993,73; 993,73; 964,61
 Grupo 5; 921,87; 915,00; 900,00; 900,00
 Grupo 6; 915,00; 915,00; 900,00; 900,00
 Grupo 7; 900,00; 900,00; 900,00; 900,00

Anexo III

Táboas salariais 2020
 Clasificación de establecemento
 Grupos profesionais; 1ª categoría; 2ª categoría; 3ª categoría; 4ª categoría
 Grupo 1; 1.332,11; 1.300,75; 1.269,54; 1.238,58
 Grupo 2; 1.238,50; 1.207,06; 1.269,54; 1.145,91
 Grupo 3; 1.169,77; 1.138,61; 1.107,38; 1.076,07
 Grupo 4; 1.044,86; 1.013,60; 1.013,60; 983,90
 Grupo 5; 940,31; 933,30; 918,00; 918,00
 Grupo 6; 933,30; 933,30; 918,00; 918,00
 Grupo 7; 918,00; 918,00; 918,00; 918,00

Anexo IV

Táboas salariais 2021
 Clasificación de establecemento
 Grupos profesionais; 1ª categoría; 2ª categoría; 3ª categoría; 4ª categoría
 Grupo 1; 1.358,75; 1.326,76; 1.294,96; 1.263,35
 Grupo 2; 1.263,27; 1.231,20; 1.294,93; 1.168,83
 Grupo 3; 1.193,17; 1.161,38; 1.129,53; 1.097,59
 Grupo 4; 1.065,76; 1.033,87; 1.033,87; 1.003,58
 Grupo 5; 959,12; 951,97; 936,36; 936,36
 Grupo 6; 951,97; 951,97; 936,36; 936,36
 Grupo 7; 936,36; 936,36; 936,36; 936,36

Consellería de Economía, Empleo e Industria **Jefatura Territorial** **Ourense**

Servicio de Empleo y Economía Social
Convenio o Acuerdo: Hostelería
Expediente: 32/01/0018/2019
Data: 24/05/2019

Asunto: Resolución de inscripción e publicación
Destinatario: María José de Miguel Pérez
Código de Convenio número 32000215011981.

Visto el texto del convenio colectivo de Hostelería de la Provincia de Ourense para los años 2019-2021, con código de

convenio nº 32000215011981, que suscribió el día 13 de mayo de 2019, 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, los representantes designados por las centrales sindicales: UGT y CIG 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] y el Real Decreto 2412/82, 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 las demás normas aplicables del derecho común, esta jefatura territorial, resuelve:

Primero.- Ordenar su inscripción y depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Galicia, creado mediante la Orden de 29 de octubre de 2010 [DOG 222, de 18 de noviembre de 2010] y notificación a las representaciones empresarial y social de la Comisión Negociadora.

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

Convenio Colectivo Provincial de Hostelería Ourense 2019-2021

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 efectos de vigencia desde el día 1 de enero de 2019 al 31 de diciembre de 2021. Los efectos económicos serán a partir del día 1 de abril de 2019. Todo esto con independencia de su registro por la autoridad laboral y publicación en el BOP, salvo las excepciones indicadas en el propio texto. El convenio se prorrogará por periodos anuales al no denunciarse por cualquiera de las partes, con antelación mínima de tres meses, respecto a la fecha de su terminación, entendiéndose por la denuncia válida la efectuada por escrito certificado dirigido a la otra parte, conforme a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores. 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 3.- 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 4.- Jornada.

La jornada máxima de trabajo para el personal afectado por este convenio para los años de vigencia será de 40 horas sema-

nales. 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 5.- 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 4 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 6.- 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 7.- Descanso diario.

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

Artículo 8.- 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 9.- 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 al 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 27 de julio, día de Santa Marta, patrona de la hostelería, 24 de diciembre día de Nochebuena, y 16 de noviembre, se considerarán festivos.

Artículo 10.- Vacaciones.

El periodo 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 vaca-

ciones 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.

Capítulo III.- Enfermedad, licencias, excedencias.

Artículo 11.- 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 12.- 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) Tres días por nacimiento de hijo/a.
- i) Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La mujer por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada con la misma finalidad. De mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, la hora ininterrumpida podrá ser disfrutada al comienzo o al final de la jornada.
- j) Dos días de asuntos propios.
- k) Tiempo necesario para acompañamiento de menores o mayores dependientes a médico o dentista con justificación.
- l) Tiempo necesario para asistencia a médico o dentista con justificación.

Artículo 13.- 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 a 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 14.- Acumulación del permiso de lactancia.

Las trabajadoras podrán acumular el permiso de lactancia en 16 días. Dicho derecho tendrán 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. En el caso de acogerse a esta modalidad, se disfrutará inmediatamente después de la baja maternal-paternal en su totalidad.

Artículo 15.- 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 16.- Ascensos.

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

Artículo 17.- 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 18.- 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 19.- Retribuciones.

Las retribuciones de 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 presen 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 20.- Forma de pago.

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

Artículo 21.- 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 22.- 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 periodo 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. Si la empresa pagara por semanas, quincenas o cualquiera otro periodo inferior al mes, estas cantidades se consignarán como anticipos.

Artículo 23.- Salario base.

El salario bruto base mensual para los trabajadores afectados por este convenio para los años 2019, 2020 y 2021 serán los establecidos en las tablas anexas a este convenio.

Artículo 24.- 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 el tiempo el citado día 01.01.1995.

Artículo 25.- 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 26.- Gratificaciones extraordinarias.

Las gratificaciones extraordinarias que las empresas les vienen abonando a sus trabajadores serán abonadas en julio y diciembre respectivamente, y consistirán en una mensualidad del salario real cada una.

Artículo 27.- 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 28,89 € y 11,54 €, respectivamente, por cada una de las 12 mensua-

lidades para el año 2019; para el año 2020 serán 29,47 € y 11,77 €; y para el año 2021 serán 30,06 € y 12,01 € respectivamente. A los trabajadores que hagan uso del derecho de manutención y alojamiento la empresa les abonará 19,96 € para el año 2019; para el año 2020 serán 20,40 €; y para el año 2021 serán 20,80 € durante el periodo de vacaciones independientemente de los complementos salariales previstos para estos conceptos para cada uno de los años respectivamente.

Artículo 28.- Gratificación de nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el periodo 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 29.- 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 30.- 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 periodo 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 los artículos 1 b y 3 del Real Decreto 2546/94, tendrán una duración máxima de 12 meses dentro de un periodo 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 31.- 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 32.- Régimen disciplinario por acoso sexual.

Todo comportamiento o situación que atente contra el respeto o intimidad o contra la libertad de los trabajadores, conduc-

tas 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 la 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 41,91 € por servicio para el año 2019, con 42,75 € para el año 2020 y con 43,60 € para 2021 por servicio. 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 periodos 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 continúa, 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, correspondiente a los años 2019, 2020, 2021, fuese superior al 2%, dicha diferencia sería repercutida sobre los salarios establecidos en las tablas anexas.

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 y Confederación Intersindical Gallega, según lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, y que forman el 66,67% de representatividad y de la Comisión Negociadora.

Anexo I

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

Categorías profesionales del III Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería; 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

Categorías profesionales del III Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería; 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

Categorías profesionales del III Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería; 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

Categorías profesionales del III Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería; 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

Categorías profesionales del III Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería; 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

Categorías profesionales del III Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería; 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

Tablas salariales 2019

Clasificación de establecimiento

Grupos profesionales 1ª categoría; 2ª categoría; 3ª categoría; 4ª categoría

Grupo 1; 1.305,99; 1.275,24; 1.244,65; 1.214,22

Grupo 2; 1.214,22; 1.183,39; 1.244,65; 1.123,44

Grupo 3; 1.146,83; 1.116,28; 1.085,67; 1.054,97

Grupo 4; 1.024,37; 993,73; 993,73; 964,61

Grupo 5; 921,87; 915,00; 900,00; 900,00

Grupo 6; 915,00; 915,00; 900,00; 900,00

Grupo 7; 900,00; 900,00; 900,00; 900,00

Anexo III*Tablas salariales 2020**Clasificación de establecimiento*

Grupos profesionales; 1ª categoría; 2ª categoría; 3ª categoría; 4ª categoría

Grupo 1; 1.332,11; 1.300,75; 1.269,54; 1.238,58

Grupo 2; 1.238,50; 1.207,06; 1.269,54; 1.145,91

Grupo 3; 1.169,77; 1.138,61; 1.107,38; 1.076,07

Grupo 4; 1.044,86; 1.013,60; 1.013,60; 983,90

Grupo 5; 940,31; 933,30; 918,00; 918,00

Grupo 6; 933,30; 933,30; 918,00; 918,00

Grupo 7; 918,00; 918,00; 918,00; 918,00

Anexo IV*Tablas salariales 2021**Clasificación de establecimiento*

Grupos profesionales; 1ª categoría; 2ª categoría; 3ª categoría; 4ª categoría

Grupo 1; 1.358,75; 1.326,76; 1.294,96; 1.263,35

Grupo 2; 1.263,27; 1.231,20; 1.294,93; 1.168,83

Grupo 3; 1.193,17; 1.161,38; 1.129,53; 1.097,59

Grupo 4; 1.065,76; 1.033,87; 1.033,87; 1.003,58

Grupo 5; 959,12; 951,97; 936,36; 936,36

Grupo 6; 951,97; 951,97; 936,36; 936,36

Grupo 7; 936,36; 936,36; 936,36; 936,36

R. 1.480

IV. ENTIDADES LOCAIS

IV. ENTIDADES LOCALES

A Bola

Por resolución da alcaldesa, con data 7 de xuño do 2019, aprobáronse as bases para a ampliación da bolsa de emprego de auxiliares para o servizo de axuda no fogar, como persoal laboral temporal.

Plazo de presentación das solicitudes: nos cinco días hábiles seguintes ao da publicación do anuncio da convocatoria no Boletín Oficial da Provincia, no Rexistro Xeral do Concello, en horario de 9:00 a 14:00 horas.

Máis información nas bases da convocatoria que poderán ser consultadas no Concello da Bola en horario de oficina.

A Bola, 7 de xuño do 2019. A alcaldesa.

Asdo.: M.^a Teresa Barge Bello.

Documento asinado dixitalmente.

Por Resolución de la alcaldesa, de fecha de 7 de junio del 2019, se aprobaron las bases para la ampliación de la bolsa de empleo de auxiliares para el servicio de ayuda a domicilio, como personal laboral temporal.

Plazo de presentación de las solicitudes: en los cinco días hábiles siguientes al de la publicación del anuncio de la convocatoria en el Boletín Oficial de la Provincia, en el Registro General del Ayuntamiento, en horario de 9:00 a 14:00 horas.

Más información en las bases de la convocatoria que podrán ser consultadas en el Ayuntamiento de A Bola en horario de oficina.

A Bola, 7 de junio del 2019. La alcaldesa.

Fdo.: M.^a Teresa Barge Bello.

Documento firmado digitalmente.

R. 1.595**O Carballiño**

Conforme ao disposto nos artigos 18, 19 e 20 da Ordenanza xeral de xestión, recadación e inspección dos tributos e demais ingresos de dereito público, o alcalde o día 7 de xuño de 2019 aprobou o período de cobro en voluntaria para a taxa por ocupación de terreos de uso público con mesas, cadeiras, tarimas e outros elementos análogos con finalidade lucrativa para a tempada estacional do 2019 e o anuncio de cobranza, ao que se lle dá publicidade para coñecemento de todos os obrigados ao pagamento:

Primeiro. Aprobación do período de cobro en voluntaria para a taxa por ocupación de terreos de uso público con mesas, cadeiras, tarimas e outros elementos análogos con finalidade lucrativa para a tempada estacional do 2019 nas seguintes datas, facéndoo coincidir co calendario fiscal aprobado para os tributos pendentes de cobro:

Desde o 28-06-2019 ao 30-08-2019, ambos os dous incluídos.

Segundo. Establecer o anuncio de cobranza: o padrón estará exposto ao público na oficina municipal de recadación, situadas na rúa Faustino Santalices, n.º1, baixo de luns a venres, en horario de 9.00 a 14.00 horas.

Este padrón fiscal estará exposto ao público con quince días de antelación ao inicio do período de cobro e por período dun mes, durante o cal os interesados poderán examinar o padrón e formular alegacións.

Ao abeiro do disposto no Real decreto lexislativo 2/2004, do 5 de marzo, polo que se aproba o Texto refundido da Lei reguladora das facendas locais, contra as liquidacións comprendidas nos padróns poderán formular o interesado recurso de reposición, anterior ao contencioso-administrativo, ante o alcalde, no prazo dun mes a partir do día seguinte ao de finalización da exposición pública dos padróns.

En cumprimento do artigo 112 da Lei 58/2003, do 17 de decembro, xeral tributaria, este edicto publícase para advertir que as liquidacións polo tributo e exercicio referenciado se notifican colectivamente, entendéndose realizadas as notificacións o día que remata a exposición ao público do padrón.

a) Medios de pagamento: diñeiro de curso legal.

b) Lugares de pagamento para a taxa por venda ambulante: en calquera oficina de Caixa Rural Galega SCCLG, BBVA, SA e Abanca Corporación Bancaria, SA.

Unha vez transcorrido o prazo sinalado como período de pagamento voluntario, as débedas serán esixidas polo procedemento executivo e devindicarase as recargas correspondentes, xuros de mora e, no seu caso, as custas que se produzan:

A recarga executiva será do 5 por 100 e aplicarase cando se satisfaga a totalidade da débeda non ingresada en período voluntario antes da notificación da providencia de constrinximento. A recarga de constrinximento reducida será do 10 por 100 e aplicarase cando se satisfaga a totalidade da débeda non ingresada en período voluntario e a recarga antes da terminación do prazo previsto no artigo 62.5 da Lei 58/2003, xeral tributaria. A recarga ordinaria de constrinximento será do 20 por 100 e será aplicable cando non concorran as circunstancias ás que se refiren os apartados 1 e 2 deste artigo. A recarga ordinaria de constrinximento é compatible cos xuros de mora. Coa recarga executiva e recarga reducida de constrinximento non se esixirán os xuros de mora devindicados dende o inicio do período executivo.

Ao abeiro do disposto no artigo 113 do Regulamento xeral de recadación, e de conformidade co regulado polo artigo 161.4 da Lei xeral tributaria, as custas que se xeren durante o procedemento de constrinximento serán esixidas ao obrigado ao pagamento.