



### III. COMUNIDADE AUTÓNOMA III. COMUNIDAD AUTÓNOMA

#### Consellería de Traballo e Benestar

Departamento Territorial de Ourense

Servizo de Relacións Laborais  
Sección de Relacións Laborais

Logo de ve-lo texto e o escrito aclaratorio do convenio colectivo do sector da Hostalaría da provincia de Ourense para os anos 2009-2010 (código de convenio n.º 3200215) que foi subscrito o día 31 de marzo de 2009, dunha parte, en representación das empresas do sector, polos representantes da Federación Provincial de Empresarios da Hostalaría da provincia de Ourense e doutra, en representación dos/as traballadores/as do sector, polos representantes das centrais sindicais Unión Xeral de Traballadores (UXT) e Comisións Obreiras (CCOO) e de conformidade co disposto no artigo 90.2 e 3 do Estatuto dos traballadores, texto refundido aprobado polo Real decreto 1/1995 de 24 de marzo, Real decreto 1040/81, do 22 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos de traballo e 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 e demais normas aplicables de dereito común, este departamento territorial acorda:

Primeiro.- Ordena-la súa inscrición no libro de rexistro de convenios colectivos de traballo, que consta neste departamento territorial, e notificación ás representacións económica e social da Comisión Negociadora.

Segundo.- Ordena-lo seu depósito no Servizo de Relacións Laborais, Unidade de Mediación, Arbitraje e Conciliación (UMAC).

Terceiro.- Dispoñe-la súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

Ourense, 19 de maio de 2009. O xefe territorial da área de Traballo (Decreto 245/2009, do 30 de abril).

Asdo.: José Selas Souto.

Convenio colectivo Provincial de Hostalaría

Capítulo I.- Disposicións xerais

Artigo 1.- Ámbito funcional.- Este convenio colectivo regula as relacións laborais de tódolos 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 hostalaría asinado o 01.07.2002, código de convenio n.º 9910365.

Artigo 2.- Vixencia e duración.- A duración deste convenio será de 2 anos, con efectos de vixencia dende o día 1 de xaneiro de 2009 ó 31 de decembro de 2010. Os efectos económicos serán a partir do día 1 de xaneiro de 2009. 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 ó non se denunciar 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 ó previsto no Estatuto dos traballadores. A negociación deste efectuarase ó mes seguinte do seu vencemento.

Artigo 3.- Garantía ad personam.- Por ser condicións mínimas ás establecidas neste convenio, respectaranse as que veñan gozando os traballadores ou as que puidesen ser incrementadas por disposición legal, regulamentaria ou costume. Cando resul-

ten 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 4.- Xornada.- A xornada máxima de traballo para o persoal para este convenio para 2009 será de 40 horas semanais. 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 gozaran 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 sinala-la 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 de conformidade co establecido no artigo 4 deste convenio, en canto á xornada máxima.

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

Artigo 6.- Horas extraordinarias. Cada hora de traballo que se realice sobre a duración máxima da xornada ordinaria 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 ó día, 15 ó mes e 80 ó ano, así como 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 ó establecido na lexislación vixente.

Artigo 9.- Festas aboadas e non recuperables. Se por necesidades do servizo e logo do acordo entre o traballador e a empresa se traballase en día festivo, aboarase da seguinte forma:

a) Se o traballador opta por que se lle compense economicamente o día traballado, deberá percibi-lo 150% do salario correspondente ó devandito día.

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

c) O traballador ó que o seu descanso semanal lle coincida en festivo, terá dereito a outro día de descanso na mesma semana.

A tódolos efectos o día 29 de xullo, día de Santa Marta, patroa da hostalaría, 24 de decembro día de Noiteboa, e 17 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.

Os traballadores que na data determinada para o goce destas non completasen o ano de servizo na empresa, ratearase 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 conforme ó que establece a lexislación vixente, é dicir: nos tres primeiros meses do ano, no que se exporá o período de vacacións que gozará cada traballador, ou grupo de traballadores, intentando que sexan rotativas.

#### Capítulo III.- Enfermidade, licenzas, excedencias

Artigo 11.- Enfermidade.- No caso de enfermidade do traballador, a empresa está obrigada a satisfacer o complemento necesario para que, computando o que perciba con cargo á Seguridade Social, por prestación económica de IT, alcance o 100% do salario establecido neste convenio.

A empresa resérvase o dereito a recorrer ante a inspección médica para verifica-la autenticidade de calquera baixa por IT.

Artigo 12.- Licenzas.- As empresas afectadas por este convenio concederán as licenzas retributivas que soliciten os traballadores, logo do aviso e xustificación e polas causas e prazos que a continuación se consignan:

- a).- Por matrimonio: 15 días naturais.
- b).- Por falecemento de fillos: 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, irmáns, bautizos e primeiras comunións de fillos: 1 día se é dentro da provincia, e dous se é fora de ela.
- g).- Para realización de funcións sindicais ou de representación do persoal nos termos establecidos legal ou convencionalmente.
- h).- Tres días por nacemento de fillo.
- j).- 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 a traballadora, a hora ininterrompida poderá gozarse ó comezo ou ó remate da xornada.

Artigo 13.- Excedencia.- Establécese a situación de excedencia voluntaria para o persoal afectado por este convenio, sendo preciso que para gozar tal beneficio se leve ó servizo da empresa máis de 2 anos. A permanencia na situación de excedencia á que se refire o parágrafo anterior, non poderá ser inferior a tres meses, nin superior a 5 anos, concedéndose esta por unha soa vez.

Causarase baixa na empresa, definitivamente no caso de que finalizada a excedencia non solicite o traballador o reingreso por escrito con 1 mes de antelación ó vencemento desta.

No caso de solicita-lo 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.

Durante o período de excedencia non percibirá soldo ningún

Artigo 14.- Premio á vinculación. Cando un traballador comprendido entre os sesenta e os sesenta e cinco anos e cunha antigüidade mínima de dez anos na empresa, cese nesta por calquera causa, coa excepción do despido procedente por sentenza firme, baixa voluntaria, morte ou baixa por invalidez per-

manente, total, absoluta ou gran invalidez, sen prexuízo doutras indemnizacións que puideran correspondelle, terán dereito ó citado premio na contía de 6 mensualidades.

No caso de que o traballador finase no dito período e levase 10 anos de servizo ininterrompido na empresa, no momento do seu falecemento. Estas as percibirán tanto o home como a muller ou no seu lugar os fillos menores de 18 anos ou de máis se están incapacitados para o traballo.

Artigo 15.- 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 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 avisos previos.- Os traballadores que desexen cesar voluntariamente nos seus servizos na empresa, veranse obrigados a poñelo en coñecemento desta 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 face-lo aviso previo coa mencionada antelación, daralle dereito á empresa a descontar da liquidación do mesmo o salario dun día por cada día de atraso.

#### Capítulo IV.- Aprendizaxe

Artigo 18.- Concepto.- Os traballadores en calidade de aprendizaxe está ligados á empresa, en virtude dun 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 da mañá, nin terminar despois das 22 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 de persoal afecto por este convenio serán as da táboa de salarios anexos a este que serán de obrigado cumprimento para tódolos traballadores que presten os seus servizos no sector de hostalería con independencia da súa modalidade de contratación, incluídas aquelas contratacións que expresamente se realicen a través das empresas de traballo temporal, as cales e para este sector deberán fixar estes salarios no documento contractual que formalicen coas empresas.

Artigo 20.- Forma de pagamento.- 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 ó que ten dereito a percibir.



Artigo 22.- Recibos de salarios.- Tódalas empresas afectadas por este convenio, quedarán obrigadas a entregarlles ós 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 gañadas 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 ó mes, estas cantidades consignaríanse como anticipos.

Artigo 23.- Salario base.- O salario base anual para os traballadores afectados por este convenio, dende a súa vixencia a partir do día 1 do mes seguinte á sinatura deste texto e a súa publicación no BOP ata o 31 de decembro de 2009, serán os da táboa de salarios anexa a este (anexo II), que representa unha subida do salario base dun 2% e para o ano 2010 a subida salarial será do 2% para tódolos conceptos económicos.

Artigo 24.- Antigüidade.- Todo traballador que na data 31.12.94 teña recoñecida antigüidade manteráselle esa contía, e figurará na súa nómina o concepto “complemento de antigüidade por dereitos adquiridos”.

A partir do día 1.01.95 adquirírase o dereito a percibi-lo concepto de antigüidade en quinquenios e na contía de 12 €, e tomárase como inicio para o dito cómputo 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 continuado 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 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 ó traballador de categoría inferior, sempre e cando non constituía represalias, discriminacións, tratos vexatorios ou ofensivos.

Artigo 26.- Gratificacións extraordinarias.- As gratificacións extraordinarias que as empresas lles veñen aboando ós 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 dito complemento o seguirá percibindo, sempre e cando non se faga uso do dereito de manutención, a empresa abonaralle 26,30 €, e 10,51 €. respectivamente por cada unha das 12 mensualidades.

Ós traballadores que fagan uso do dereito de manutención e aloxamento a empresa aboaralles 18,72 € durante o período de vacacións independentemente dos complementos salariais previstos para estes conceptos.

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.- Roupas de traballo.- Anualmente as empresas subministrarán como mínimo a tódolos seus traballadores sempre que se lles esixa a súa utilización dos uniformes completos, un

no verán e outro no inverno que constará de pantalón e camisa, ou saia e blusa.

Artigo 30.- Contratación.- Para contribuír e darlle estabilidade ó emprego as partes asinantes deste convenio comprométese a fomenta-la contratación indefinida, como norma xeral con base nas novas modalidades de contratación.

Non obstante, ó ser este un sector cunha problemática específica propoñémolo 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.

Poderanse realizar con traballadores maiores de 16 anos e menores de 21 anos, cunha duración mínima de 6 meses e prorrogable ata un máximo de 3 anos.

O período de formación será do 15% da xornada máxima prevista no convenio, que poderá ser impartida dunha soa vez ó inicio do contrato.

O salario de contratación destes traballadores será igual ó 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 esixiran, aínda tratándose da actividade normal da empresa, os contratos de traballo concertados de acordo ó 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 ó disposto nesta disposición tanto nos contratos pactados dende a publicación deste convenio como aqueles que estean xa en vigor na data de xubilación deste convenio e que aínda non esgotaron a súa duración.

De formalizarse por tempo inferior ó citado de 12 meses, poderán facerse prórrogas ata completa-la totalidade do tempo de 12 meses.

Artigo 31.- Recoñecementos médicos. - Realizarase unha revisión médica anual o máis completa posible, que incluírá análise, exploracións radiolóxicas, auditiva a tódolos traballadores, o resultado da dita revisión médica será confidencial e o traballador recibirá copia desta.

Artigo 32.- Réxime disciplinario polo 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 conceptualizadas 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.

Artigo 33.- Cláusula de revisión salarial.- Para o ano 2009, se o IPC real o 31 de decembro de 2009 fora superior ó 2%, a diferenza terá efectos retroactivos a 1 de xaneiro de 2009 e pagaránse os correspondentes atrasos e modificaránse á alza os valores dos conceptos obxecto do incremento salarial, que servirán de base para os incrementos do exercicio seguinte. A revisión será realizada, o máis tardar, na mensualidade seguinte a facerse oficial o IPC real do exercicio.

Para o ano 2010 se o IPC real o 31 de decembro do 2010 é superior ó 2%, a diferenza terá efectos retroactivos a 1 de xaneiro de 2010 e pagaránse os correspondentes atrasos e



modificaranse á alza os valores dos conceptos obxecto do incremento salarial que servirán de base para os incrementos do exercicio seguinte. A revisión será realizada o máis tardar na mensuralidade seguinte a facerse oficial o IPC real do exercicio.

O dereito á dita revisión salarial alcanzará a tódolos traballadores afectados por este convenio durante todo ou parte do 2009 ou 2010 pertenzan ou non á empresa na data en que se produza a dita revisión.

A cantidade resultante, correspondente ó ano completo ou, de se-lo caso, a parte rateada aboarase (nunha soa paga) durante o primeiro trimestre do ano.

#### Capítulo VI.- Disposicións adicionais

Primeira.- Comisión mixta.- Constitúese unha comisión mixta paritaria formada por cinco representantes da parte social, dos cales tres pertencerán á Unión Xeral de Traballadores (UGT), e dous a Comisións Obreiras (CC OO); e cinco da parte económica, compoñentes da comisión negociadora, así como polos asesores que as partes xulguen oportunos, que terán voz pero non voto. Serán funcións desta comisión:

- 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.

Todo isto sen prexuízo da competencia que a este respecto veña atribuída ós 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 de 39,31 € por servizo.

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

Terceira.- En todo o non especificado neste convenio estara-se ó disposto no Acordo Laboral de ámbito estatal para o sector de hostalería asinado o 1 de xullo de 2002, código de convenio 9910365.

Cuarta.- Na táboa salarial anexa a este convenio especificanse os salarios correspondentes ás distintas categorías profesionais de establecementos nas súas distintas modalidades, incrementados nun 2% para 2009.

Quinta.- 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, por conta desta o custe dos devanditos estudos, así como a concesión de premios en metálico, que teñen de estímulo ós 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.

Sexta.- 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.

Sétima.- Xubilación anticipada. Os acordos que as empresas establezan cos seus traballadores deberán tomarse conforme co disposto no Real decreto 1194/1985 do 17 de xullo. Polo que se acomodan ó abeiro de establecido na disposición adicional

sétima de Lei 8/1980, do 10 de marzo, modificada pola Lei 32/1984, do 2 de agosto.

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

Novena.- Xubilación parcial. Considérase xubilación parcial 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, conforme co establecido no artigo 166 da Lei xeral da Seguridade Social.

Para tales efectos teranse en conta as bonificacións ou anticipacións de idade que no seu caso lle correspondan.

Estase á súa regulación no disposto no Real decreto 1464/2001, do 27 de decembro, sobre a revalorización das pensións do sistema da Seguridade Social.

Decima.- As partes asinantes deste convenio, en cumprimento do establecido no artigo 26.5 da Lei 1/95 do 24 de marzo, fan constar que o salario en cómputo anual e en función de xornada establecida neste convenio, para o grupo 4, categoría 1ª, sen antigüidade, e sen conta-las gratificacións nin complementos persoais, é de 11.404 €.

Undécima.- 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 das 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, cuxos fins primordiais, son mante-la competitividade da empresa e mellora-la calidade dos servizos que se prestan, ademais de facilita-lo perfeccionamento e a promoción profesional dos traballadores do sector comprendidos no ámbito deste convenio, debe sustentarse sobre a base dun plano de formación profesional inicial e permanente que afecte ós 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 como consecuencia dos cambios na organización do traballo ou creación de emprego o precisen.
- 4.- Plans de actuación coordinados para atende-las 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 ás accións formativas, as partes asinantes, acordan realizar por si, ou por medio de entidades especializadas, estudos de carácter prospectivo respecto das cualificacións futuras e necesidades de man de obra no sector.

Constituirase, trala 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 sumarse cantos técnicos ou asesores estimen oportunos as partes. Reunirase polo menos unha vez por trimestre.

As competencias da Comisión de Formación Profesional serán:



a).- Concreta-lo plan de formación e aprobalo, marcando prioridades, xunto coas actuacións necesarias para a súa elaboración e seguimento.

b).- Proponer accións formativas.

c).- Coordina-las accións de formación e o seu financiamento.

d).- Levar á práctica, cantas accións en materia de formación profesional acorden ás partes.

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 Comisións Obreiras, segundo o establecido na Lei 1/95 do 24 de marzo, polo que se aproba o Estatuto dos traballadores.

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

Relaciones 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 cocina; 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 Barman/Barwoman; 4

Sumiller/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 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

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 flota; 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, pinchadiscos, masaxista, quiromasaxista, esteticista, especialista termal ou de balneario, hidroterapeuta e especialista de atención ó cliente); 2

Auxiliar de servizo (auxiliar de atención ó cliente e auxiliar de piscina ou balneario); 3

Clasificación de establecementos

Sección; 1ª Categoría; 2ª Categoría; 3ª Categoría; 4ª Categoría  
Hotéis-residencia, albergues, paradores, hotéis-apartamento, moteis, hostais en estacións termas. Cidades de vacacións e cámping; 5 Estrelas, 4 Estrelas; 3 Estrelas; 2 Estrelas; 1 Estrela

Sección 2ª Pensións, fondas, casas de hóspedes e pousadas; -; -; -; 3 Estrelas, 2 Estrelas, 1 Estrela; Fondas

Sección 3ª Restaurantes, casas de comidas e tabernas que non serven comidas; Luxo Primeira; Segunda; Terceira; Cuarta  
Sección 4ª Cafeterías; -; Especial; Primeira; Segunda

Sección 5ª Cafés, cafés-bares, bares americanos, whiskerías, cervexerías, chocolaterías, xaderías; Especial, Luxo; Primeira; Segunda; Terceira; Cuarta

Clasificación de establecemento

Grupos profesionais; 1ª Categoría; 2ª Categoría; 3ª Categoría; 4ª Categoría

Grupo 1; 1.165,44; 1.138,02; 1.110,72; 1.083,56

Grupo 2; 1.083,56; 1.056,05; 1.110,72; 1.002,54



Grupo 3; 1.023,41; 996,16; 968,83; 941,44

Grupo 4; 914,14; 886,80; 886,80; 860,81

Grupo 5; 822,67; 795,39; 767,98; 767,98

Grupo 6; 781,70; 781,70; 767,98; 767,98

Grupo 7; 781,70; 781,70; 767,98; 767,98

Escrito aclaratorio

En contestación ó escrito dese Departamento Territorial da Consellería de Traballo e Benestar en Ourense, con número de saída 12892 e data 4 de maio do 2009.

Os artigos quedan redactados da seguinte maneira.

Artigo 2. Vigencia e duración. Mantense o articulado deste.

Artigo 23. Salario base. Queda redactado da seguinte forma.

O salario bruto anual para os traballadores afectados por este convenio dende o día 1 de xaneiro de 2009 serán os da táboa salarial anexos a este, que representan unha subida do salario nun 2% e para o ano 2010 a subida será do un 2% para tódolos conceptos económicos con independencia da data do seu rexistro e publicación no BOP.

## **Consellería de Trabajo y Bienestar**

**Departamento Territorial de Ourense**

*Servicio de Relaciones Laborales*

*Sección de Relaciones Laborales*

*Una vez visto el texto y el escrito aclaratorio del convenio colectivo del sector de la Hostelería de la provincia de Ourense para los años 2009 -2010 (código de convenio n.º 3200215 ) suscrito el día 31 de marzo de 2009, de una parte, en representación de las empresas del sector, por los representantes de la Federación Provincial de Empresarios de la Hostelería de la provincia de Ourense y, de otra, en representación de los trabajadores/as del sector, por los representantes de las centrales sindicales Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CCOO) y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2º y 3º, del Real decreto legislativo 1/1995, del 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del estatuto de los trabajadores, Real decreto 1040/81, del 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo y Real decreto 2412/1982, del 24 de julio, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Galicia en materia de trabajo y las demás normas aplicables del derecho común, este Departamento Territorial acuerda:*

*Primero.- Ordenar su inscripción en el libro registro de convenios colectivos de trabajo, obrante en este Departamento Territorial y notificación a las representaciones económica y social de la Comisión Negociadora.*

*Segundo.- Ordenar su depósito en el Servicio de Relaciones Laborales, Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación -UMAC.*

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

*Ourense, 19 de mayo de 2009. El jefe territorial del área de Trabajo. (Decreto 245/2009, del 30 de abril). Fdo.: José Selas Souto.*

*Convenio colectivo provincial de hostelería*

*Capítulo I.- Disposiciones generales*

*Artículo 1.- Ámbito funcional.- Este 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 esta-*

*tal para el sector de hostelería firmado el 01.07.2002, código de convenio n.º 9910365*

*Artículo 2.- Vigencia y duración.- La duración de este convenio será de 2 años, con efectos de vigencia desde el día 1 de enero de 2009 al 31 de diciembre de 2010. Los efectos económicos serán a partir del día 1 de enero de 2009. 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. La negociación de este se efectuará al mes siguiente de su vencimiento.*

*Artículo 3.- Garantía ad personam.- Por ser condiciones mínimas a las establecidas en este convenio, habrán de respetarse las que vengan disfrutando los trabajadores o las que pudieran ser incrementadas por disposición legal, reglamentaria o por costumbre. Cuando resulten más beneficiosas para el trabajador, se respetarán las condiciones personales que con carácter global excedan de este 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 para este convenio para 2009 será de 40 horas semanales. 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, debiendo éstos indicar 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 de conformidad 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, para los efectos de que sea posible asistir a los citados cursos.*

*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 a este convenio.*

*El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 2 al día, 15 al mes y 80 al año, así como las limitaciones impuestas para el 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.*