



Conductor/a de equipo catering; 6
 Axudante de equipo de catering; 6
 Preparador/a de restauración moderna; 6
 Monitor/a ou coidador/a de colectividades; 7
 Auxiliar de colectividades; 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, masajista, quiromasajista, 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

Anexo II

Táboas salariais 2012
 Clasificación de establecemento
 Grupos profesionais; 1ª categoría; 2ª categoría; 3ª categoría; 4ª categoría
 Grupo 1; 1.255,27;1.225,73; 1.196,32;1.167,07
 Grupo 2; 1.167,07;1.137,44; 1.196,32;1.079,81
 Grupo 3; 1.102,29;1.072,93;1.043,51; 1.014,00
 Grupo 4; 984,59;955,15;955,15;927,16
 Grupo 5; 886,07;856,69; 827,17; 827,17
 Grupo 6; 841,94;841,94;827,17;827,17
 Grupo 7; 841,94;841,94;827,17;827,17

Anexo III

Táboas salariais 2013
 Clasificación de establecemento
 Grupos profesionais; 1ª categoría; 2ª categoría; 3ª categoría; 4ª categoría
 Grupo 1; 1.280,38; 1.250,24; 1.220,25; 1.190,41
 Grupo 2; 1.190,41; 1.160,19; 1.220,25; 1.101,41
 Grupo 3; 1.124,34; 1.094,39; 1.064,38; 1.034,28
 Grupo 4; 1.004,28; 974,25; 974,25; 945,70
 Grupo 5; 903,79; 873,82; 843,71; 843,71
 Grupo 6; 858,77; 858,77; 843,71; 843,71
 Grupo 7; 858,77; 858,77; 843,71; 843,71

Consellería de Trabajo y Bienestar Jefatura Territorial Ourense

Servicio de Relaciones Laborales

Convenio: hostelería

Expediente: 32/01/001/2011

Fecha: 19/12/2011

Asunto: Resolución de inscripción e publicación

Destinatario: Asunción Iglesias Quintas

Código de convenio número: 32000215011981.

Una vez visto el texto del Convenio colectivo del sector de hostelería de la provincia de Ourense 2011-2013, suscrito el día 5 de diciembre de 2011, de una parte, en representación de la parte económica, por los/as designados/as por la Federación Provincial de Empresarios de la Hostelería de la provincia de Ourense, y de otra, en representación de los/as trabajadores/as del sector, por los/as designados/as por las centrales sindicales Unión General de Trabajadores (UGT), Comisiones Obreras (CC.OO.) y Confederación Intersindical Galega (CIG) y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, Real Decreto 713/2010 sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo y Real Decreto 2412/1982, de 24 de julio, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Galicia, en materia de trabajo y las demás normas aplicables del derecho común, esta jefatura territorial acuerda:

Primero.- Ordenar su registro 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 n.º 222, de 18 de noviembre de 2010) y notificación a la representación económica y social de la Comisión Negociadora.

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

Jefe territorial de la Consellería de Trabajo y Bienestar en Ourense.

Fdo.: José Selas Souto

Convenio colectivo provincial de hostelería.

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, firmado el 27 de junio de 2010, código de convenio n.º 9910365

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 2011 al 31 de diciembre de 2013. Los efectos económicos serán a partir del día 1 de enero de 2012. 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 períodos 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 vengán 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 semanales. La jornada diaria no podrá ser superior a las 9 horas diarias. En el supuesto de que las circunstancias económicas de la empresa pudieran afectar a la estabilidad en el empleo, la Comisión Paritaria regulará un porcentaje máximo de hasta el 5% de distribución irregular de la jornada en cómputo anual. En la jornada continuada se computará la media hora de comida como jornada efectivamente trabajada.

Artículo 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.

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 período de vacaciones para el personal afectado por este convenio será de 30 días naturales ininterrumpidos.

Durante las vacaciones el trabajador percibirá con cargo a la empresa el salario real correspondiente a su categoría profesional.

A los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de sus vacaciones no hubiesen completado el año de servicio en la empresa, se les prorrateara 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 del trabajador, la empresa está obligada a satisfacer el complemento necesario para que, computando lo que perciba con cargo a la Seguridad Social 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.

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: 15 días naturales.

b).- Por fallecimiento de fill@s: 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 fill@s, hermanos, bautizos y primeras comuniones de hijos: 1 día sí es dentro de la provincia, y dos sí es habia sido 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 fill@

j).- 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.

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 2 años. La permanencia en la situación de excedencia a la que se refiere el párrafo anterior, no podrá ser inferior a tres meses, ni superior 5 años, concediéndose ésta por una sola vez.

Se causará baja en la empresa, definitivamente en caso de que una vez finalizada la excedencia, el trabajador no solicite el reingreso por escrito con 1 mes de antelación al vencimiento de ésta.

En el caso de solicitar el reingreso de las excedencias de igual categoría profesional, tendrá preferencia el que tenga mayor antigüedad en la empresa. El trabajador en excedencia no podrá ocuparse en ningún centro de trabajo que desarrolle su actividad en iguales o similares características a la de su profesión.

Durante el período de excedencia no percibirá sueldo ninguno.

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 periodo de IT por maternidad. En el caso de acogerse a esta modalidad, se disfrutara 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 presten sus servicios en el sector de hostelería con independencia de su modalidad de contratación, incluidas aquellas contrataciones que expresamente sean realizadas a través de las empresas de trabajo temporal, 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 período de tiempo que se paga, la cantidad total y real en euros ganados por el trabajador, con especificación de todos y cada uno de los conceptos por los que se cobra.

Los recibos de salarios se tienen que referir a meses naturales concretos. Si la empresa pagara por semanas, quincenas o cualquiera otro período 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 2012 y 2013 serán los establecidos en las tablas anexas a este convenio.

Artículo 24.- Antigüedad.- Todo trabajador que en la fecha 31.12.94 tenga reconocida antigüedad se le mantendrá esa cuantía, figurando en su nómina el concepto "complemento de antigüedad por derechos adquiridos". A partir del día 1.01.95 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 1.01.95.

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 28,32 € y 11,32 € respectivamente por cada una de las 12 mensualidades para el año 2012 y para el año 2013 serán 28,89 € y 11,55 € respectivamente.

A los trabajadores que hagan uso del derecho de manutención y alojamiento la empresa les abonará 19,57 € para el año 2012 y para el año 2013 20 € durante el período 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 período comprendido entre las 10 horas de la noche y las 6 de la mañana, salvo que el salario se estableciera atendiendo a que el trabajo sea nocturno, en todo o en parte, por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada, como mínimo en un 25% sobre el salario base.

Artículo 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, uno en verano y otro en invierno que constará de pantalón y camisa o falda y blusa.

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 período de formación será del 15 % de la jornada máxima prevista en el convenio, que podrá ser impartida de una sola vez al inicio del contrato.

El salario de contratación de estos trabajadores será igual al 75%, 85% y 95% del salario base de la categoría de ayudante de camarero o similar, durante el primer, segundo y tercer año, respectivamente, de la vigencia del contrato. La aplicación de este salario será para los contratos formalizados a partir de la entrada en vigor del presente convenio o de su publicación en el BOP.

b).- Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, los contratos de trabajo concertados de acuerdo a lo establecido en el artículo 15, 1 b del Estatuto de los Trabajadores y 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.

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, conductas de acoso sexual verbales o físicas, serán conceptuadas como faltas graves o muy graves en el supuesto de que se lleven a cabo sirviéndose de su relación jerárquica con personas con contrato laboral no indefinido, la sanción es aplicable en su máximo grado.

El Comité de Empresa o delegados de personal y la dirección de la empresa velarán por el derecho a la intimidad del trabajador afectado.

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), uno a Comisiones Obreras (CC.OO.), uno a CIG y cuatro de la parte económica elegidos por cada una de las organizaciones, más los asesores que las partes estimen convenientes.

Tendrán las siguientes competencias:

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

Los acuerdos que tome la comisión paritaria serán vinculantes para las dos partes. En el caso de tener que resolver los temas que el Estatuto de los Trabajadores atribuye a la Comisión Paritaria, ésta se reunirá en el plazo máximo de 7 días y tratará de resolver el litigio planteado. Si no hubiera acuerdo en el seno de la paritaria, ésta acordará acudir a las distintas modalidades de la resolución del conflicto establecido en el AGA, eligiendo la fórmula que mejor convenga y estableciendo el carácter vinculante o informativo de la resolución.

Si tampoco se resolviera por este sistema, ambas partes, podrán acudir a la jurisdicción común o legislación competente que proceda.

Todo esto sin perjuicio de la competencia que a este respecto venga atribuida a los organismos o autoridades competentes.

Segunda.- Servicios extraordinarios: se considerarán servicios extraordinarios aquellos que se realicen por trabajadores ajenos a la empresa. Estos servicios serán retribuidos como mínimo con 41,09 € por servicio para el año 2012 y de 41,91 € para el año 2013 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, firmado el 27 de junio de 2010, código de convenio 9910365.

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 complete 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 art. 166 de la Ley General de la Seguridad Social.

A tales efectos, se tendrán en cuenta las bonificaciones o anticipaciones de edad que en su caso le correspondan. Se estará a su regulación en lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Novena.- Las partes firmantes del presente convenio cumplen lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores en cuanto a la representatividad, por lo que ambas partes se reconocen mutua capacidad legal para la firma del presente convenio.

Los salarios establecidos en el presente convenio son superiores al salario mínimo interprofesional establecido como derecho mínimo necesario.

Décima.- Formación profesional.- Las partes firmantes coinciden en que una de las causas de la deficiente situación del mercado de trabajo deriva del alejamiento de la formación profesional respecto a las necesidades auténticas de la mano de obra, y de la carencia de una formación ocupacional continua para actualización y adaptación de los trabajadores activos a las nuevas características de las tareas en la empresa.

La formación profesional, tanto inicial como continua, con fines primordiales que son mantener la competitividad de la empresa y mejorar la calidad de los servicios que se prestan, a la vez que facilitar el perfeccionamiento y la promoción profesional de los trabajadores del sector comprendidos en el ámbito del presente convenio, debe sustentarse sobre la base de un plan de formación profesional inicial y permanente que afecte a los trabajadores. Dicho plan tendrá como criterios prioritarios en su actuación:

- 1.- Trabajadores menos cualificados, con el fin de facilitarles una formación de base.
- 2.- Preparación para la introducción de nuevas tecnologías y modalidades de servicio.
- 3.- Calificación 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.

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, Comisiones Obreras y Confederación Intersindical Gallega, según lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y que forman el 100% 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

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 2012

Clasificación de establecimiento

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

Grupo 1; 1.255,27; 1.225,73; 1.196,32; 1.167,07

Grupo 2; 1.167,07; 1.137,44; 1.196,32; 1.079,81

Grupo 3; 1.102,29; 1.072,93; 1.043,51; 1.014,00

Grupo 4; 984,59; 955,15; 955,15; 927,16

Grupo 5; 886,07; 856,69; 827,17; 827,17

Grupo 6; 841,94; 841,94; 827,17; 827,17

Grupo 7; 841,94; 841,94; 827,17; 827,17

Anexo III

Tablas salariales 2013

Clasificación de establecimiento

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

Grupo 1; 1.280,38; 1.250,24; 1.220,25; 1.190,41

Grupo 2; 1.190,41; 1.160,19; 1.220,25; 1.101,41

Grupo 3; 1.124,34; 1.094,39; 1.064,38; 1.034,28

Grupo 4; 1.004,28; 974,25; 974,25; 945,70

Grupo 5; 903,79; 873,82; 843,71; 843,71

Grupo 6; 858,77; 858,77; 843,71; 843,71

Grupo 7; 858,77; 858,77; 843,71; 843,71

R. 5.725

