



Boletín Oficial

Provincia de Ourense



N.º 6 · Luns, 9 xaneiro 2012

Dep. legal: OR-1/1958 · Franqueo concertado 30/2

SUMARIO

I. DEPUTACIÓN PROVINCIAL DE OURENSE

Anuncio de licitación para procedemento aberto para a contratación da subministración de formigón para uso das brigadas da Excm. Deputación Provincial de Ourense para o ano 2012 2

III. COMUNIDADE AUTÓNOMA

Consellería de Traballo e Benestar
Departamento Territorial de Ourense
Convenio colectivo do sector da hostalería da provincia de Ourense 2011-2013 2

I. DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE OURENSE

Anuncio de licitación para procedimiento abierto para la contratación del suministro de hormigón para uso de las brigadas de la Excm. Diputación Provincial de Ourense para el año 2012 2

III. COMUNIDAD AUTÓNOMA

Consellería de Trabajo y Bienestar
Departamento Territorial de Ourense
Convenio colectivo del sector de la hostelería de la provincia de Ourense 2011-2013 7



I. DEPUTACIÓN PROVINCIAL DE OURENSE

I. DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE OURENSE

Anuncio de licitación

Procedemento aberto para a contratación da subministración de formigón para uso das brigadas da Excm. Deputación Provincial de Ourense para o ano 2012.

No perfil do contratante, publícanse íntegros os pregos de condicións para a contratación, mediante procedemento aberto, da subministración de formigón para uso das brigadas da Excm. Deputación Provincial de Ourense para o ano 2012, cun tipo de licitación de 136.000, 00 € (IVE, e demais impostos incluídos), integrado pola suma dos importes do valor estimado da subministración (115.254,24), e o IVE aplicable (20.745,76). As proposicións presentaranse ata as 14.00 horas do décimo quinto (15º) día natural contado desde o seguinte ó da publicación do anuncio de licitación no DOG, no Rexistro Xeral da Deputación Provincial de Ourense. A apertura de proposicións terá lugar de conformidade co disposto na cláusula XIII do prego de condicións. A documentación necesaria e demais datos figuran no mencionado prego de condicións, que será facilitado gratuitamente ós que o soliciten, no Rexistro Xeral da Deputación Provincial de Ourense, rúa do Progreso, n.º 32 ou por teléfono: 988 385 202 e fax: 988 385 184 ou na páxina web da deputación www.depourense.es

Ourense, 28 de decembro de 2011. O presidente.

Asdo.: José Luis Baltar Pumar.

Diputación Provincial de Ourense

Anuncio de licitación

Procedimiento abierto para la contratación del suministro de hormigón para uso de las brigadas de la Excm. Diputación Provincial de Ourense para el año 2012.

En el perfil del contratante, se publican íntegros los pliegos de condiciones para la contratación, mediante procedimiento abierto, del suministro de hormigón para su uso en las brigadas de la Excm. Diputación Provincial de Ourense para el año 2012, con un tipo de licitación de 136.000,00 € (IVA, y demás impuestos incluidos), integrado por la suma de los importes del valor estimado del suministro (115.254,24), y el IVA aplicable (20.745,76). Las proposiciones se presentarán hasta las 14:00 horas del decimoquinto (15º) día natural contado desde el siguiente al de la publicación de este anuncio de licitación en el DOG, en el Registro General de la Diputación Provincial de Ourense. La apertura de proposiciones tendrá lugar de conformidad con lo dispuesto en la cláusula XIII del pliego de condiciones. La documentación necesaria y demás datos figuran en el mencionado pliego de condiciones, que les será facilitado gratuitamente a los que lo soliciten, en el Registro General de la Diputación Provincial de Ourense, calle do Progreso, n.º 32 o por teléfono: 988 385 202 y fax: 988 385 184 o en la página web de la diputación www.depourense.es

Ourense, 28 de diciembre de 2011. El presidente.

Fdo: José Luis Baltar Pumar.

III. COMUNIDADE AUTÓNOMA

III. COMUNIDAD AUTÓNOMA

Consellería de Traballo e Benestar

Xefatura Territorial

Ourense

Servizo de Relacións Laborais

Convenio: hostalería

Expediente: 32/01/001/2011

Fecha: 19/12/2011

Asunto: Resolución de inscripción e publicación

Destinatario: Asunción Iglesias Quintas

Código de Convenio número 32000215011981.

Unha vez visto o texto do Convenio colectivo do sector de hostalería da provincia de Ourense 2011-2013, subscrito o día 5 de decembro de 2011, dunha parte, en representación da parte económica, polos/as designados/as pola Federación Provincial de Empresarios da Hostalería da provincia de Ourense, e doutra, en representación dos/as traballadores/as do sector, polos/as designados/as polas centrais sindicais Unión Xeral de Traballadores (UXT), Comisións Obreiras (CC.OO.) e Confederación Intersindical Galega (CIG) e, de conformidade co disposto no artigo 90 do Estatuto dos traballadores, texto refundido aprobado polo Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo, Real decreto 713/2010 sobre o rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo e Real decreto 2412/1982, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo e as demais normas aplicables do dereito común, esta xefatura territorial acorda:

Primeiro.- Ordena-lo seu rexistro 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 n.º 222, do 18 de novembro de 2010) e notificación á representación económica e social da Comisión Negociadora.

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

O xefe territorial da Consellería de Traballo e Benestar en Ourense.

Asdo.: José Selas Souto

Convenio colectivo provincial de hostalería.

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 hostalería, asinado o 27 de xuño de 2010, código de convenio n.º 9910365.

Artigo 2.- Vixencia e duración.- A duración deste convenio será de 3 anos, con efectos de vixencia dende o día 1 de xaneiro de 2011 ó 31 de decembro de 2013. Os efectos económicos serán a partir do día 1 de xaneiro de 2012. 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 súa negociación efectuarase ó mes seguinte do seu vencemento ou, como máximo, ós dous meses de ser convocadas as partes constituíndo a mesa negociadora.

Tódolos 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, 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 afectado por este convenio para os anos de vixencia será de 40 horas semanais. A xornada diaria non poderá ser superior ás 9 horas diarias.

No suposto de que as circunstancias económicas da empresa puidesen afectar a 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 ós traballadores que realicen cursos de formación profesional de hostalería, 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 a 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, 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 ó establecido na lexislación vixente.

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

a) Se o traballador opta por que se lle compense economicamente o día traballado, deberá percibi-lo 150% do salario correspondente ó 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 ó que o seu descanso semanal lle coincida festivo, terá dereito a outro día de descanso na mesma semana.

Para tódolos 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. Os traballadores que na data determinada para o seu 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 elaborárase un cadro de vacacións conforme 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.

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

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

a).- Por matrimonio: 15 días naturais.

b).- Por falecemento de fill@s: 5 días naturais.

c).- Por enfermidade grave, accidente, hospitalización ou falecemento de parentes ata o 2º grado 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 fill@s, irmáns, bautizos e primeiras comunións de fillos: 1 día se é dentro da provincia, e dous se é fóra de ela.

g).- Para a realización de funcións sindicais ou de representación do persoal nos termos establecidos legal ou convencionalmente.

h).- Tres días por nacemento de fill@

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 traballador, a hora ininterrompida poderá ser gozada 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 de tal beneficio, se leve ó servizo da empresa máis de 2 anos. A permanencia na situación de exce-



dencia 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, unha vez finalizada a excedencia non solicite o traballador o reingreso por escrito con 1 mes de antelación ó seu vencemento.

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 poderá ocuparse 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.- Acumulación do permiso de lactación

As traballadoras poderán acumula-lo permiso de lactación en 16 días. O dito dereito terán que notificarllo ó empresario cun mínimo de 15 días de antelación á súa incorporación ó seu posto de traballo, unha vez rematado o período de IT por maternidade.

No caso de acollerse a esta modalidade, gozarse 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 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.- Cesas, 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 avisar previamente coa mencionada antelación, daralle dereito á empresa a 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 ligados á empresa, en virtude de contrato especial, polo cal esta, á vez que utiliza o traballo do que aprende, obrígase 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 09.00 nove 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 afecto por este convenio serán as indicadas na táboa de salarios anexa

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 sexan realizadas 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 aboarlle-los 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 bruto base mensual para os traballadores afectados por este convenio para os anos 2012 e 2013 serán os establecidos nas táboas anexas a este convenio

Artigo 24.- Antigüidade.- A todo traballador ó que na data 31.12.94 se lle 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, xérase o concepto de antigüidade en quinquenios e na contía de 12 €, e tomarase como inicio para o dito cómputo do tempo o citado día 1.01.95.

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 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 adscribi-lo traballador de categoría inferior, sempre e cando non constitúa 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 abonarlle 28,32 €, e 11,32 € respectivamente por cada unha das 12 mensualidades para o ano 2012 e para o ano 2013 serán 28,89 € e 11,55 € respectivamente.

Os traballadores que fagan uso do dereito de manutención e aloxamento, a empresa aboarlles 19,57 € para o ano 2012 e para o ano 2013 20 € durante o período de vacacións, indepen-



dentemente 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 subministrarán, como mínimo, a tódolos seus traballadores sempre que se lles esixa a 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 fomentar a contratación indefinida, como norma xeral, baseándose nas novas modalidades de contratación. Non obstante, ó ser este un sector cunha problemática específica propoñemo-los 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 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 co establecido no artigo 15, 1B do Estatuto dos traballadores e os artigos 1B e 3 do Real decreto 2.546/94, 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 publicación deste convenio e aínda non esgotasen 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 análises, exploracións radiolóxicas e auditiva a tódolos traballadores, o resultado da dita revisión médica será confidencial e o traballador recibirá copia deste.

Artigo 32.- Réxime disciplinario polo acoso sexual.- Todo comportamento ou situación que atente contra o respecto ou a 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.

Capítulo VI.- Disposicións adicionais.

Primeira.- Comisión Mixta.- Constitúese unha comisión mixta paritaria formada por catro representantes da parte social, dos

cales dous corresponderalle á Unión Xeral de Traballadores (UGT), un a Comisións Obreiras (CC.OO.) un 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 formulado. 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 convenza e establecendo o carácter vinculante ou informativo da resolución.

Se tampouco se resolvese por este sistema, ámbalas dúas partes, poderán acudir á xurisdición ordinaria ou á lexislación competente que proceda. 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 realicen traballadores alleos á empresa. Estes servizos serán retribuídos como mínimo con 41,09 € por servizo para o ano 2012 e de 41,91 € para o ano 2013 por servizo.

As empresas que necesiten traballadores alleos 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 27 de xuño de 2010, código de convenio 9910365.

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 destas o custo dos devanditos estudos, así como á 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.

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 de conformidade coa lexislación vixente en cada momento.

Sétima.- Xubilación obrigatoria.- A partir do 1 de xaneiro de 1992, establécese a xubilación obrigatoria para todo traballador que cumpra ou cumprise a idade de 65 anos e que comple-



tase os períodos de carencia necesarios para percibi-la correspondente pensión de xubilación.

Oitava.- Xubilación parcial. Considerase xubilación parcial a iniciada despois do cumprimento dos sesenta anos e como máximo ata o cumprimento dos sesenta e cinco anos, simultánea cun contrato de traballo a tempo parcial e vinculado cun contrato de remuda concertado cun traballador en situación de desemprego, de conformidade co establecido no artigo 166 da Lei xeral da Seguridade Social. Para tales efectos, teranse en conta as bonificacións ou anticipacións de idade que, de se-lo caso, lle correspondan.

Estarase a 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 ámbalas partes se recoñecen mutua capacidade legal para a sinatura deste convenio.

Os salarios establecidos neste convenio son superiores ó salario mínimo interprofesional establecido como dereito mínimo necesario.

Décima.- Formación profesional.- As partes asinantes coinciden en que unha das causas da deficiente situación do mercado de traballo deriva do afastamento da formación profesional respecto ás necesidades auténticas da man de obra, e da carencia dunha formación ocupacional continua para a actualización e adaptación dos traballadores activos ás novas características das tarefas na empresa.

A formación profesional, tanto inicial como continúa, con fins primordiais que son mante-la competitividade da empresa e mellora-la calidade dos servizos que se prestan, á vez que facilita-lo 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 os traballadores. O devandito plan terá como criterios prioritarios na súa actuación:

1.- Traballadores menos cualificados, co fin de facilitar-lles 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.- Planes 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 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, podendo acudir á mesa 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 aproballo, 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, Comisións Obreiras e Confederación Intersindical Galega, segundo o establecido no Estatuto dos traballadores, e que forman o 100% 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 cocina; 1

Segundo/a xefe/a de cocina; 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 cocina; 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 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 habida 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

