

**XUNTA DE GALICIA**  
**CONSELLERÍA DE ECONOMÍA, EMPREGO E INDUSTRIA**  
**SERVIZO DE EMPREGO E ECONOMÍA SOCIAL**

**Convenios colectivos**

*CONVENIO COLECTIVO DO SECTOR DA HOSTALERÍA*

*Código de Convenio número 36000765011982.*

Visto o Acordo da Comisión Negociadora polo que se aproba o texto do convenio colectivo do sector de Hostalería da provincia de Pontevedra, subscrito en representación da parte económica, por unha representación da Federación Provincial de Empresarios de Hostalería de Pontevedra (FEPROHOS) e da Asociación de Empresarios de Hospedaxe da provincia de Pontevedra (ASEHOSPO), e da parte social polos representantes das centrais sindicais CIG, CC.OO e UGT, en data 18 de xuño do 2018.

*Primeiro.*—Dito Acordo foi presentado na Xefatura Territorial de Vigo en data 03 de xullo do 2018.

*Segundo.*—Que no mesmo non se aprecia ningunha infracción da legalidade vixente e as súas cláusulas non conteñen estipulacións en prexuízo de terceiros.

*FUNDAMENTOS DE DEREITO*

*Primeiro.*—Que o artigo 90.2 e 3 do Real Decreto Legislativo 2/2015, do 23 de outubro, do Estatuto dos Traballadores, outorga facultades a Autoridade laboral competente en orden ao rexistro, publicación, depósito e notificación dos Acordos Colectivos pactados no ámbito da súa competencia.

*Segundo.*—Real Decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre Rexistro e Depósito dos convenios e acordos colectivos de traballo.

*Terceiro.*—Real decreto 2412/82, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo,

Esta xefatura territorial,

*A C O R D A:*

*Primeiro.*—Ordenar o seu rexistro e depósito no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia, creado mediante Orde do 29 de outubro do 2010 (DOG nº 222, do 18.11.2010).

*Segundo.*—Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia, en galego e castelán.



Xoves, 8 de novembro de 2018

Núm. 215

*Terceiro.*—Ordenar a notificación desta Resolución á Mesa Negociadora do mesmo.

Vigo, 19/10/2018.—O Xefe Territorial, Ignacio Rial Santomé.

**Convenio Colectivo Provincial de Hostalería (Galego)**  
**ANOS 2016-2017-2018-2019-2020-2021**

*I. Ámbito de aplicación e disposicións xerais*

*Artigo 1º.—Ámbito persoal e territorial*

A regulación das condicións de traballo, a través da negociación colectiva contida no presente convenio, rexerá para as empresas e traballadores/as que, con centros de traballo radicados na provincia de Pontevedra, exerzan calquera actividade hostaleira ou turística que se encontre comprendida dentro da Clasificación Nacional de Actividades económicas (CNAE) de España que clasifica e agrupa as unidades produtoras segundo a actividade que exercen, e máis concretamente nos GRUPOS I, número 55 Servizos de Aloxamento e afíns, seccións 551, Hoteis e aloxamentos similares, 552 Aloxamentos turísticos e outros aloxamentos de curta estancia, 553 Cármpings e aparcadoiros para caravanas e 559 Outros aloxamentos; número 56 Servizos de Comidas e bebidas, seccións 561 Restaurantes e postos de comidas, 562 Provisión de comidas preparadas para eventos e outros servizos de comidas; e número 563 establecementos de bebidas; GRUPO R, seccións 9004 Xestión de salas de espectáculos, 9200 Actividades de xogos de azar e apostas e 9329 Outras actividades recreativas e de entretemento, que entrou en vigor o 1/1/2009, ou aquel que para esta actividade económica determine a normativa vixente do Ministerio de Facenda, e carezan de convenio propio.

*Art.º 2º.—Vixencia e efectos económicos*

A vixencia do presente convenio será do 1 de xaneiro de 2016 ata o 31 de decembro de 2021. Os efectos económicos e sociais aplicaranse, con carácter retroactivo, unicamente desde o 1 de xaneiro de 2018.

*Art.º 3º.—Denuncia*

A denuncia deste convenio colectivo, efectuada por calquera das partes lexitimadas para iso, realizarase polo menos con tres meses de antelación a la finalización da súa vixencia, por escrito no que constarán os artigos que se pretendan renegociar, ou a proposta de modificación que se solicita.

Denunciado en forma o convenio, desde o 1 de xaneiro de 2022 e ata que entre en vigor un novo, será de aplicación o presente convenio.

En caso de non se efectuar a denuncia, este convenio prorrogarase de xeito automático en todos os seus termos por un prazo dun ano e así sucesivamente en tanto non se faga a correspondente denuncia.



Xoves, 8 de novembro de 2018

Núm. 215

*Art. 4.º.—Comisión Paritaria*

Crearase unha Comisión Paritaria composta por un máximo de seis membros. Tres a proposta de cada unha das partes (empresarial e sindical) participantes na sinatura do convenio. Ambas partes poderán dotarse de asesores. Os acordos da comisión paritaria adoptaranse, en todo caso, por unanimidade contando cada parte (empresarial e sindical) con un voto, e ditos acordos terán a mesma eficacia e rango que a norma que fora interpretada.

A Comisión Paritaria reunirse cando fose requirida por algunha das partes a través dunha orde do día, ou con carácter extraordinario previa convocatoria dalgunha das partes.

Funcións e procedementos da Comisión Paritaria:

1) A Comisión Paritaria terá as seguintes funcións:

- Interpretación da totalidade dos preceptos do convenio
- Realizar cantas interpretacións sexan necesarias ante os cambios legislativos ou normativos que afecten ao articulado del presente convenio e, no seu caso, remitirá o seu informe á Comisión Negociadora que deberá constituírse expresamente a tal efecto.
- Cantas outras funcións deriven expresamente ou ás que se faga especial referencia no articulado do presente convenio.

2) As partes asinantes do presente texto, empresarios e traballadores, poñerán en coñecemento da Comisión Paritaria cantas dúbidas, discrepancias e conflitos colectivos, de carácter xeral, puidesen formularse en relación coa interpretación e aplicación do mesmo.

3) Establécese que as cuestións propias da competencia da Comisión Paritaria (e que se promovan ante ela) adoptarán a forma escrita, e o seu contido será suficiente para que se poida examinar e analizar o problema co necesario coñecemento de causa.

4) A Comisión, unha vez recibido o escrito-proposta e, no seu caso, completada a información pertinente, disporá dun prazo non superior a quince días naturais para resolver a cuestión formulada ou, se iso non fose posible, emitir o oportuno ditamen ou informe, segundo proceda. Transcorrido o devandito prazo sen emitirse a resolución nin o ditame, quedará aberta a vía administrativa ou xurisdiccional competente.

5) As partes asinantes asumen o contido do Acordo Interprofesional Galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos (A.G.A).

*Art. 5.º.—Non aplicación do réxime salarial e das condicións de traballo*

Cando se produzan discrepancias para a non aplicación das condicións de traballo referidas no artigo 82.3 do Estatuto dos Traballadores, adoptaranse os procedementos establecidos no Decreto 101/2015 de 18 de xuño, (publicado en el DOG nº 137 do 22 de xullo de 2015), polo que se crea a Comisión Tripartita Galega para a non aplicación de convenios colectivos e



Xoves, 8 de novembro de 2018

Núm. 215

regúlase o seu funcionamento, ou no seu caso, recorrerase ao Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais de Solución de Conflitos de Traballo (A.G.A).

*Art.º 6º.—Partes negociadoras*

Interviñeron na negociación deste convenio, en representación dos traballadores/as, as centrais sindicais CC.OO., UGT, e CIG e por parte empresarial, a Federación Provincial de Empresarios de Hostelería (FEPROHOS) e a Asociación de Empresarios de Hospedaxe da provincia de Pontevedra (ASEHOSPO).

*Art.º 7º.—Condicións máis beneficiosas*

A todos os traballadores/as respectaráselle como condición máis beneficiosa a cantidade que viñese percibindo, en canto fose superior á que resulte por aplicación do presente convenio, excluindo no devandito cómputo comparativo anual os importes correspondentes aos plus de: antigüidade, manutención e aloxamento, por dereitos adquiridos a 31-12-1997, e transporte mensual, conceptos estes que ao non entrar no referido cómputo anual se percibirán con independencia do resultado deste.

A partir do 1 de xaneiro de 2007, as melloras económicas obtidas no presente convenio non poderán ser absorbidas nin compensada por melloras voluntarias anteriores ou futuras.

*Art.º 8º.—Lexislación subsidiaria*

No non previsto no presente convenio estarase ao disposto na lexislación e/ou normativa de carácter xeral legalmente vixente en cada momento e aplicable ao caso.

*Art. 9º.—Subrogación no sector das colectividades ou restauración social*

Estarase ao disposto no ALEH no referido ao Capítulo XII, sobre subrogación convencional no subsector de colectividades ou restauración social. Garantías por cambio de empresario.

## *II. Contratacións e cesamentos*

*Art.º 10º.—Contratacións*

O contrato de traballo poderase celebrar nas diferentes formas establecidas pola normativa laboral vixente en cada momento, formalizándose por escrito nos supostos que contemple a lexislación conforme a esta, entregando copia deste contrato ao interesado/a.

Os períodos de proba de todos os contratos, axustaranse ao que se acorde no Acordo Laboral de ámbito estatal para o sector de hostalería (identificado coas siglas ALEH para todo o convenio) ou no seu defecto á lexislación vixente.



Xoves, 8 de novembro de 2018

Núm. 215

Cando se asinen contratos, ao abeiro do artigo 15 apartado b) da Lei 1/1995, do 24 de marzo, estes poderán ter unha duración máxima de 12 meses dentro dun período de 18. No caso de que se concerte o contrato por un prazo inferior aos doce meses, poderá ser prorrogado por unha única vez mediante acordo das partes, sen que a duración total do contrato poida exceder do devandito límite máximo.

Todos os contratos eventuais por circunstancias da produción ou por obra ou servizo terán unha indemnización á súa finalización de 12 días de salario por ano traballado, ou no seu defecto, da parte proporcional que lle corresponda se a duración do contrato fose inferior a un ano.

Contratos formativos (artigo 11, punto 2, letra c) da Lei do Estatuto dos Traballadores (LET). A duración deste contrato axustarase ao recollido no ALEH e a súa retribución será o 85%, calculado sobre o salario fixado en convenio para a categoría en que se vai formar o traballador.

Establécese un límite de utilización de alumnos que se incorporen ás empresas con contratos de formación e aprendizaxe, a un máximo dun 10% do total do persoal de cada área funcional, podendo redondearse á alza as fraccións resultantes.

A partir do 1/1/2006, as empresas que en tempada baixa teñan máis de dez traballadores, obríganse a ter unha porcentaxe mínima dun 40% fixos. Cando por aplicación da porcentaxe resultase unha fracción, esta redondearase á alza ou á baixa, servindo como referencia o 0,50.

Con efectos do día da data da sinatura deste convenio os traballadores con categoría de axudante de cociña e axudante camareiro, do nivel 13 do actual convenio colectivo provincial de hostalería, sempre que acrediten ter realizado con aproveitamento os módulos formativos que o habiliten para obter o certificado oficial da categoría correspondente, ao cumprir dous anos de antigüidade nunha mesma empresa, esta, promocionarao á categoría inmediatamente superior á da Axudante, á cal corresponde o nivel salarial 12 do anteriormente citado convenio provincial da provincia de Pontevedra.

#### *Art.º 11º.—Información sindical*

En cumprimento do disposto no artigo 1 da Lei 2/1991, do 7 de xaneiro, e en tanto conserve esta a súa vixencia, a empresa virá obrigada a entregar aos representantes dos traballadores/as nesta, a documentación a que fan referencia os núms. 1 e 2 do citado artigo, así como a información á que alude, o número 3 deste.

Os representantes dos traballadores/as asumen así mesmo, a obriga de sigilo con respecto aos datos que, en cumprimento das disposicións citadas, obteñan da empresa. O incumprimento desta obriga de sigilo supoñerá o quebrantamento de segredo profesional.

#### *Art.º 12º.—Liquidacións por cesamento*

A empresa entregará unha proposta de liquidación das cantidades debidas xuntamente coa comunicación de preaviso de extinción do contrato ou da súa denuncia, cando o traballador/a o solicite.



Xoves, 8 de novembro de 2018

Núm. 215

Cando o traballador/a o solicite no momento da firma do seu recibo de finiquito (anexo III), a empresa permitirá a presenza dun dos seus representantes nesta e se non o houbese, e o traballador/a solicítalo, permitirá a de calquera outro representante legal.

Se estivese no seu dereito e dentro dos prazos previstos pola lei para iso, o traballador/a poderá efectuar reclamación sobre a súa liquidación, relacionada ao período en que prestou os seus servizos na empresa.

#### *Art.º 13º.—Mobilidade funcional*

O traballador/a deberá cumprir as instrucións do empresario ou persoa en quen este delegue no exercicio habitual das súas facultades organizativas e directivas, debendo executar os traballos e tarefas que se lle encomenden, dentro do contido xeral da prestación laboral. Neste sentido, poderá levarse a cabo unha mobilidade funcional no seo da empresa, exercendo como límite para esta o disposto nos artigos 22 e 39 do vixente texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores.

Para estes efectos teranse en conta os grupos profesionais que se establecen neste convenio.

### *III. Xornada de traballo, licenzas, excedencias e vacacións*

#### *Art.º 14º.—Xornada de traballo*

A xornada laboral, durante a vixencia do presente convenio fíxase en mil oito centas horas (1.800) de traballo efectivo en cómputo anual para cada un dos seis anos. A promulgación de disposición oficial que varíe esta, producirá a súa inmediata aplicación desde a data da súa entrada en vigor aínda que sen efectos retroactivos.

Esta xornada anual poderase repartir semanalmente das seguintes formas:

- a) A 8 horas diarias de luns a domingo con dous días de descanso consecutivos.
- b) A 7 horas 15 minutos de luns a domingo con día e medio de descanso consecutivo. O medio día sería de 3 horas e 45 minutos.
- c) Calquera outra sempre que exista acordo entre empresa e traballador e dentro das 1.800 horas anuais e os límites que en materia de xornada diaria e semanal marca a lexislación vixente.

As empresas facilitarán aos representantes dos traballadores/as nestas os cadros horarios laborais xerais cando así o soliciten.

Os excesos no tempo de prestación efectiva, en cómputo anual, compensaranse en tempo libre equivalente ou serán aboados de mutuo acordo entre o traballador/a e a empresa.

- d) A xornada laboral poderase distribuír de forma irregular ao longo do ano ata un 15% se existen as razóns que o art.º 41.1 do Estatuto dos Traballadores, ou calquera outro de similar rango que se promulgue, recoñece ou recoñezan no futuro, que o xustifican, debendo comunicalo



a empresa en canto teña coñecemento dos feitos co obxecto de garantir a conciliación da vida persoal e familiar do traballador/a.

*Art.º 15º.—Descanso semanal*

O descanso semanal establecido neste convenio é día e medio ininterrompido, ou dous días, dependendo da aplicación do artigo anterior, e o seu goce sinalarase pola empresa coa suficiente antelación, non podendo ser variado sen consentimento dos afectados/as, salvo especiais circunstancias ou necesidades do servizo, mediando, neste caso, aviso ao interesado/a con tempo suficiente. Iso enténdese sen prexuízo do descanso que teña algún traballador/a recoñecido e que represente mellora con respecto ao aquí regulado que, en todo caso, se respectará.

O/a traballador/a que teña contrato a xornada completa nunha empresa, non poderá prestar os seus servizos en ningunha outra do sector. Facelo sería unha competencia desleal e polo tanto falta moi grave.

*Art.º 16º.—Licenzas*

O/a traballador/a logo de aviso e xustificación poderá ausentarse do traballo con dereito a retribución económica polos motivos e durante o tempo que a seguir se especifica, se é que asiste ao acto que xustifica tal licenza, e acredítalo:

a) 15 días naturais en caso de matrimonio.

b) 3 días naturais en caso de nacemento dun fillo/a, se reside na mesma localidade do centro de traballo, que se ampliarán a cinco no caso de que resida a máis de 500 km deste.

c) 4 días naturais por falecemento, enfermidade grave, accidente grave ou hospitalización, de cónxuxe, pais, avós, netos, irmáns e fillos/as do traballador, sexa o parentesco por consanguinidade ou afinidade que se ampliará a 6 días cando o suceso teña lugar a máis de 500 Km de distancia do centro de traballo.

d) 1 día natural por enfermidade grave de tíos.

e) 1 día natural por primeira comunión de fillos/as.

f) 1 día natural por celebración relixiosa de fillos/as doutras confesións relixiosas.

g) 1 día natural por razón de matrimonio de pais, fillos/as, irmáns e tíos, sexa a relación por consanguinidade ou afinidade. Se a voda se celebra a máis de 500 Km do seu domicilio serán 3 días.

h) Polas horas precisas e con xustificación visada do médico da Seguridade Social ou Mutua que teña asignado/a, cando por razón de enfermidade o traballador/a precise a asistencia a consultorio médico en horas coincidentes coa súa xornada laboral, tendo neste caso, o traballador/a, que comunicar á empresa a devandita saída con tempo suficiente de prever a súa falta.



Xoves, 8 de novembro de 2018

Núm. 215

i) Polas horas precisas e con xustificación visada do médico da Seguridade Social ou Mutua que teña asignado/a, cando algún dos seus fillos/as menores de doce anos ou maiores discapacitados/as precise a asistencia a consultorio médico en horas coincidentes coa súa xornada laboral, tendo neste caso, o traballador/a, que comunicar á empresa dita saída con tempo suficiente de prever a súa falta. Se son máis dun os beneficiarios desta licenza, só un poderá facer uso dela.

j) 2 días naturais por falecemento de tíos e sobriños, sexa o parentesco por afinidade ou consanguinidade.

k) 2 días naturais por cambio do seu domicilio habitual, sempre que sexa con traslado dos mobles do devandito domicilio, debendo xustificarse.

l) Os traballadores/as terán os dereitos considerados no E.T. no artigo 37.5 e 6 (conforme á redacción do Art.º 2º.2 e 3 da Lei 39/1999, sobre conciliación da vida familiar e laboral) de tal maneira que deberá modificarse automaticamente ao mesmo tempo e na mesma liña que o faga o texto legal citado.

As parellas de feito legalmente recoñecidas terán dereito ao goce das licenzas anteriormente relacionadas.

#### *Artigo 17º.—Permiso por atención de fillos lactantes*

As traballadoras por lactación dun fillo menor de nove meses terán dereito a unha hora de ausencia do traballo que poderán dividir en dous fraccións. A muller, pola súa vontade poderá substituír este dereito por unha redución da súa xornada en media hora coa mesma finalidade. De mutuo acordo entre empresa e traballador a hora ininterrompida poderá gozarse ao comezo ou ao final da xornada.

Este permiso poderá ser gozado indistintamente pola nai ou o pai en caso de que ambos os dous traballen.

Voluntariamente o traballador/a comunicará á empresa cunha antelación mínima de 15 días antes da finalización do permiso de maternidade a súa intención de gozar do permiso de lactación de forma continuada por 18 días naturais.

#### *Artigo 18º.—Suspensión con reserva de posto de traballo*

Os traballadores/as terán os dereitos considerados no artigo 48.4 do E.T. (conforme á redacción establecida en art.º 5º da Lei 39/1999, sobre conciliación da vida familiar e laboral) de tal maneira que se modificará automaticamente na forma que se modifique o texto legal.

#### *Artigo 19º.—Protección da maternidade*

Os traballadores/as terán os dereitos considerados no E.T. no artigo 16 da Lei 31/1995, do 8 de novembro, sobre prevención de riscos Laborais.



Xoves, 8 de novembro de 2018

Núm. 215

*Artigo 20º.—Excedencias*

Os traballadores/as terán os dereitos considerados no E.T. no artigo 46.3 do E.T (conforme á redacción establecida en art.º 4º da Lei 39/1999, sobre conciliación da vida familiar e laboral) de tal maneira que se modificará automaticamente na forma que se modifique o texto legal.

Excedencia voluntaria. O persoal afectado polo presente convenio coa antigüidade mínima na empresa considerada na lexislación vixente en cada momento, terá dereito a unha excedencia voluntaria de duración non inferior a un mes nin superior a 5 anos.

Se un mes antes de rematar a excedencia, o traballador solicitase a súa reincorporación, a empresa obrígase a readmitilo á finalización desta, sempre que houber vacante, e neste caso, con igual antigüidade que a que tiña recoñecida ao inicio da concesión da excedencia.

Ata transcorridos 4 anos desde a finalización do goce desta excedencia voluntaria á que ten dereito, o traballador/a non poderá solicitar outra excedencia.

O traballador que durante o goce da excedencia exerza actividade que concorra coa da empresa ou fágalle competencia, salvo que a actividade profesional se leve a cabo no estranxeiro ou, no territorio nacional a máis de 500 Km, perderá o seu dereito de reincorporación a esta agás que a lexislación vixente en cada momento o permita.

*Art.º 21º.—Vacacións*

As vacacións anuais terán unha duración de 30 días naturais. Gozaranse de forma ininterrompida se entre empresa e traballador/a non acordan o seu fraccionamento, respectándose as máis amplas que por norma, costume ou condición máis beneficiosa viñesen gozándose en empresas ou grupos de traballadores/as. O seu goce deberá efectuarse dentro do ano natural ao que se corresponde sen que caiba a súa compensación en metálico, agás no caso dos contratos temporais cuxa duración estea comprendida en dous anos distintos, que se poderá gozar indistintamente en calquera destes anos, aproveitando para iso as épocas de menor actividade da empresa.

Logo de acordo empresa e traballador/a as vacacións poderán ser gozadas en dous períodos de 15 días e os festivos e festas non recuperables tamén poderán, logo de acordo, gozarse xuntas, neste caso, o traballador/a terá un día máis completando outro período de 15 días.

Os traballadores/as que na data fixada para o comezo das vacacións non completaran unha xornada laboral dun ano de traballo efectivo na empresa, gozaranas en proporción ao tempo da xornada efectivamente traballada.

De común acordo entre a empresa e o traballador, as festas aboables e non recuperables traballadas, poderán acumularse ás vacacións anuais ou ser gozadas como descanso continuado en período distinto. En ambos os dous casos respectarase o descanso semanal que corresponda en cómputo anual sen que esta acumulación de festas aboables e non recuperables signifique redución no tempo de traballo efectivo que son mil oito centas horas anuais.



Xoves, 8 de novembro de 2018

Núm. 215

Durante o goce das vacacións anuais, o traballador/a percibirá da empresa o salario real que lle correspondan polos distintos conceptos retributivos.

#### *IV. Seguridade e saúde*

##### *Art.º 22º.—Comedores e vestiarios*

As empresas que dean manutención a persoal por dereitos adquiridos antes do 31-12-1997 ou mentres non venza o seu contrato se foi asinado antes desa data, facilitaranlles un lugar digno e axeitado para uso como comedor deses traballadores/as, quen o manterán limpo e en perfectas condicións de utilización.

En iguais condicións dispoñerán de vestiarios e duchas.

##### *Art.º 23º.—Uniformidade*

Cando as empresas esixan uniformes especiais ou de confección ou teas concretas ou cores, facilitarán estas pezas aos traballadores/as que estarán obrigados a usalas durante a súa xornada laboral.

Os traballadores/as estarán obrigados a devolver os uniformes recibidos en perfectas condicións salvo a normal deterioración polo seu uso coidadoso e responsable.

##### *Art.º 24º.—Recoñecemento médico*

Todos os traballadores/as afectados polo presente convenio terán o dereito de someterse ao recoñecemento médico detallado na Lei de Saúde Laboral, ao menos, unha vez ao ano, en data a determinar pola empresa e de acordo cos representantes dos traballadores/as nesta, se os houber, non sendo a cargo dos traballadores o custo do citado recoñecemento.

#### *V. Dereitos sindicais de representación*

##### *Art.º 25º.—Organización sindical dos traballadores da empresa*

As empresas considerarán aos sindicatos, debidamente implantados no seu seo como elementos básicos para canalizar as relacións entre traballadores/as e empresa.

Na súa consecuencia, as empresas respectarán o dereito de todos os traballadores/as que o desexen a sindicarse libremente, non sendo iso un obstáculo para a súa contratación.

As empresas recoñecen o dereito dos traballadores/as afiliados/as a un sindicato a celebrar reunións, recadar cotas e distribuír información sindical fóra das horas e lugar de traballo e sen perturbar a normal actividade das empresas.



En todas as empresas de máis de 25 traballadores/as, deberá existir un taboleiro de anuncios no que os sindicatos debidamente implantados nesta poderán dar publicidade a informacións e comunicacións non contrarias á lei ou que danen e/ou prexudiquen á empresa.

*Art.º 26º.—Representantes dos traballadores/as*

Os comités de empresa e delegados/as de persoal, terán os dereitos, facultades e obrigas que sobre a materia determine a lexislación vixente en cada momento.

*Art.º 27º.—Garantía dos representantes dos traballadores*

Os membros do comité de empresa e delegados do persoal non poderán ser despedidos ou sancionados durante o exercicio legal das súas funcións se a causa do despedimento ou sanción se basea precisamente neste exercicio legal da súa representación, nin por tal causa, no ano inmediatamente seguinte ao seu cesamento, salvo que este se produza por revogación ou dimisión.

Se o despedimento ou sanción por faltas moi graves ou graves obedecese a outras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio no que serán oídos, ademais do interesado, o comité de empresa ou os restantes delegados/as de persoal, se os houbese.

Os citados representantes dos traballadores/as non poderán ser discriminados na súa promoción profesional ou económica por causa do desempeño da súa representación.

*Art.º 28º.—Crédito horario*

Os membros do comité de empresa e delegados/as do persoal poden dispoñer dun crédito de horas mensuais retribuídas para o exercicio das súas funcións de representación, que xustificarán ante a empresa, conforme á seguinte escala fixada en función do número medio de traballadores/as do centro de traballo respectivo:

- Ata 50 traballadores/as, quince (15) horas en total.
- Máis de 50 traballadores/as, vinte (20) horas en total.

As horas establecidas para os delegados/as sindicais serán acumuladas durante o ano en cómputo semestral procurando que durante os meses de xuño, xullo, agosto e setembro, se realice o menor número de actividades sindicais.

Non se computará dentro do crédito anual máximo legal o exceso do tempo que sobre este se produza con motivo da designación dos delegados/as de persoal ou membros do comité de empresa como compoñentes de comisións negociadoras de convenios por cuxo ámbito de aplicación se encontren afectados a empresa e os representantes sindicais, sempre que se utilicen para asistir á celebración de sesións oficiais de tales negociacións e se notifique con tempo suficiente á empresa as datas de tales reunións co fin de prever a súa falta do posto de traballo.



*VI. Salario e complementos**Art. 29º.—Salario*

Os salarios son os que se establecen na táboa salarial anexa. Os incrementos para os respectivos anos de vixencia, sobre as táboas salariais do anexo IV punto 2, son os seguintes:

*Anos 2016 e 2017: 0,0%*

*Ano 2018: incremento a táboas do 1,6 % + 1,1 % máis a suma de 20 € lineais ao resultado de aplicar as anteriores porcentaxes.*

*Ano 2019: Incremento de 73,03 € lineais (que inclúe una valoración do plus de transporte que desaparece neste ano segundo o indicado no artigo 36º)*

*Ano 2020: Incremento do IPC real do ano 2019*

*Ano 2021: Incremento do IPC real do ano 2020*

O salario hora calcularase do seguinte xeito:

*Salario base hora:*

Salario base mensual, máis plus de antigüidade a quen polo estipulado neste convenio lle correspondese percibilo, multiplicado por once e dividido entre 1.800 horas:

$$\frac{(s.b.m. (+a)) \text{ multiplicado } x \text{ once}}{\text{mil oitocentas horas ano (1.800 horas ano)}} = \text{salario horas}$$

*Pagas extras hora:*

Salario base mensual, máis plus de antigüidade a quen polo estipulado neste convenio lle correspondese percibilo, multiplicado por tres e dividido entre 1.800 horas:

$$\frac{(s.b.m. (+a)) \text{ multiplicado } x \text{ tres}}{\text{mil oitocentas horas ano (1.800 horas ano)}} = \text{salario horas}$$

*Vacacións hora:*

Salario base mensual, máis plus de antigüidade a quen polo estipulado neste convenio lle correspondese percibilo, multiplicado por un e dividido entre 1.800 horas:

$$\frac{(s.b.m. (+a)) \text{ multiplicado } x \text{ un}}{\text{mil oitocentas horas ano (1.800 horas ano)}} = \text{salario horas}$$



Xoves, 8 de novembro de 2018

Núm. 215

*Art.º 30º.—Garantía de salario mínimo*

Se como consecuencia da modificación legal da contía de salarios mínimos interprofesionais os traballadores/as dalgunha categoría percibisen en cómputo anual, retribución inferior á que lles correspondería pola aplicación daqueles, procederase a adaptar a súa retribución ao novo importe desde a mesma data de entrada en vigor da citada modificación legal.

*Art.º 31º.—Gratificacións extraordinarias*

Establécense como gratificacións extraordinarias as de xullo, decembro e setembro, que se aboarán os días 15 de cada un dos meses citados, pola contía dunha mensualidade de salario base cada unha, máis se é o caso, o mesmo importe correspondente ao complemento de antigüidade por dereitos adquiridos que o traballador/a viñese percibindo.

O traballador/a que non teña un ano de traballo efectivo ao servizo da empresa cobrará cada gratificación proporcionalmente ao tempo efectivamente traballado.

*Art.º 32º.—Plus de nocturnidade*

As horas traballadas entre as 0 e as 8 horas terán a consideración de nocturnas e consecuentemente retribuiranse cun incremento do 25% sobre a contía do salario base que se deriva das táboas de niveis salariais do anexo I, salvo que o salario se establecese atendendo a que o traballo sexa nocturno pola súa propia natureza.

*Art.º 33º.—Complemento de antigüidade*

O complemento de antigüidade percibirano unicamente aqueles traballadores/as que á entrada en vigor deste convenio o teñan recoñecido nas súas nóminas como complemento de antigüidade por dereitos adquiridos a 31-12-1993.

Os traballadores/as que non tiveran recoñecido en nómina o devandito complemento con anterioridade ao 1 de xaneiro de 1994, non a xerarán.

*Art.º 34º.—Persoal con dereito a manutención e/ou aloxamento*

O persoal que a 31-12-1997 tivese recoñecido na súa nómina ou contrato de traballo dereito a manutención e/ou aloxamento, continuarao gozando en iguais condicións que ata esa data ou ata que lle venza o contrato temporal caso de asinalo antes desta se non acordan a súa modificación entre empresario/a e traballador/a. Aqueles que non tivesen recoñecido tal dereito non o xerarán.



Xoves, 8 de novembro de 2018

Núm. 215

*Art.º 35º.—Manutención e aloxamento*

Toda persoa que a 31-12-1997, teñan na súa nómina o dereito recoñecido a unha manutención e/ou aloxamento, seguirá mantendo este dereito en iguais condicións que estivo ata entón sen variación ningunha, mentres continúe nesta empresa.

O importe mensual en metálico por cada un dos citados complementos, para aqueles que tivesen ese dereito adquirido a 31-12-1997, establécese en 38,74 o plus de manutención e en 2,23 o plus de aloxamento.

Aqueles que a 31-12-1997 non tivesen recoñecido este dereito na súa nómina, non o adquiriran a posteriori, polo que a empresa que non dea a manutención aos traballadores/as, sempre que estes non teñan xornada continuada, establecerá un tempo de dúas horas entre saída dunha quenda e entrada doutra para o xantar. Os de quenda seguida dispoñerán para almorzar, do tempo que marque a lei en cada momento.

*VII. Outras retribucións**Art. 36º.—Plus de transporte*

Todos os traballadores/as do sector percibirán no ano 2018 un plus de transporte na contía de 3,06 € por día efectivo de traballo, sexa o contrato a tempo parcial ou a tempo completo. A partires do 1 de xaneiro de 2019 desaparecerá este plus e incorpórase á base salarial na forma que xa aparece calculada nas táboas salariais anexas.

*Art.º 37º.—Complemento por IT*

O complemento por IT, aboarase segundo o seguinte detalle:

Nos casos de IT derivada de enfermidade común, accidente non laboral ou risco no embarazo, o aboamento deste complemento rexerese polas seguintes regras:

Na primeira baixa que se produza, a empresa está obrigada a completar ata o 100% do salario desde o primeiro día desta, sempre que fose superado o período de proba do contrato e teña como mínimo 180 días de cotización á Seguridade Social nos últimos cinco anos.

Na segunda e sucesivas baixas que se produzan dentro do período de doce meses desde a finalización da primeira, a empresa está obrigada a completar ata o 80% do salario desde o cuarto día de baixa sempre que fose superado o período de proba do contrato e teña como mínimo 180 días de cotización á Seguridade Social nos últimos cinco anos.

Nestas segundas e sucesivas baixas, nos casos de hospitalización sen cirurxía a empresa está obrigada a completar ata o 100% do salario desde o día da hospitalización e mentres dure esta. No caso de que haxa cirurxía, esta garantía estenderase desde o día da hospitalización e mentres dure a baixa ata un período máximo de 30 días. No resto da baixa, aboarase o 80% mencionado anteriormente.



Xoves, 8 de novembro de 2018

Núm. 215

No suposto de enfermidade profesional ou accidente laboral do traballador/a, a empresa, mentres estea en vigor o seu contrato de traballo con esta, e polo período máximo de dezaoitto (18) meses, está obrigada a completar ata o 100% do salario desde o primeiro día de baixa.

### *VIII. Outras disposicións*

#### *Art. 38º.—Xubilación parcial*

Estarase ao disposto nos artigos 12,6 do Estatuto dos Traballadores, 215,2 da Lei Xeral da Seguridade Social e demais normativa de desenvolvemento da materia.

#### *Art.º 39º.—Réxime disciplinario para o acoso sexual*

Todo comportamento ou conduta, no ámbito laboral, que atente contra o respecto da intimidade e dignidade da muller ou do home mediante a ofensa, física ou verbal, de carácter sexual, considerarase falta moi grave. Se tal conduta ou comportamento lévase a cabo prevalecéndose dunha posición xerárquica, supoñerá unha circunstancia agravante daquela. O feito de contribuír á divulgación do feito, considerarase igualmente falta moi grave.

#### *Art.º 40º.—Dereitos lingüísticos e normalización do galego*

No seo da empresa, a dirección e os representantes dos traballadores/as fomentarán o uso da lingua galega nas actividades internas da empresa e nas súas relacións coas administracións públicas de Galicia. Por esta razón, este convenio asínase en exemplares bilingües, ante posibles interpretacións reunirase a comisión paritaria do convenio.

#### *Art.º 41. Premios por permanencia ou fidelización*

Fundamentado no artigo 26.1 do Estatuto dos Traballadores establécese un premio por permanencia para aqueles traballadores/as que unha vez cumpridos os 60 anos e ata cumprir os 65, decidan extinguir voluntariamente a súa relación laboral, reducir a súa xornada de traballo, ou causen baixa por unha invalidez permanente absoluta para todo tipo de traballo.

Este premio aboarase de acordo coa seguinte táboa:

- de 5 a 9 anos de antigüidade, 1 mensualidade.
- de 10 a 14 anos de antigüidade, 2 mensualidades.
- de 15 a 19 anos de antigüidade, 3 mensualidades.
- con máis de 20 anos de antigüidade, 4 mensualidades e 1 mensualidade máis por cada 5 anos que excedan dos vinte de referencia.

No caso de falecemento, será preciso para o aboamento á súa viúva/o ou os seus fillos menores de 18 anos ou maiores de tal idade incapacitados para o traballo, que o traballador/a conte polo menos con cincuenta e cinco anos de idade e leve, como mínimo 10 anos de servizo ininterrompido na empresa no momento da súa morte.



Xoves, 8 de novembro de 2018

Núm. 215

O premio calcularase considerando cada mensuralidade como o equivalente á base de cotización á Seguridade Social do traballador/a estando en activo no momento da extinción do contrato, e, se en tal data se encontrará en situación de baixa por IT, invalidez provisional, ou calquera outro motivo, calcularase sobre a base de cotización da Seguridade Social que lle correspondería percibir de atoparse en activo.

Este premio de permanencia en caso de reducir a xornada de traballo unha vez cumpridos os 60 anos e ata cumprir os 65, aboarase na porcentaxe de redución da xornada e na data de aplicación desta. O resto de porcentaxe aboarase ao causar baixa ao cumprir os 65 anos.

Independentemente do premio anteriormente citado se o traballador/a causa baixa de forma voluntaria aos 64 anos, recibirá, aparte do que lle corresponda polos seus anos de servizo na empresa, unha mensuralidade máis e, se o fíxese aos 63 anos, dúas mensuralidades máis.

#### *Art.º 42. Axuste de niveis salariais*

Os traballadores que, debido á redución de niveis e/ou ao novo encadramento de establecementos realizado no ano 2002, visen reducido o seu salario base, manterán a diferenza entre o salario base que lles correspondera e o novo, nun complemento persoal non absorbible nin compensable que se incrementará nas mesmas porcentaxes que o faga o salario base.

Os traballadores que debido á redución de niveis realizado no ano 2013, visen reducido o seu salario base, manterán a diferenza entre o salario base que lles correspondera e o novo, nun complemento persoal non absorbible nin compensable. Este suplemento incrementárase na porcentaxe que lle correspondería o seu nivel se o mantivese.

Os complementos xerados polas diferenzas xeradas na redución de niveis serán:

Antigo nivel 2— Complemento persoal 64,17€

Antigo nivel 4— Complemento persoal 36,68€

Antigo nivel 6— Complemento persoal 32,08€

Antigo nivel 8— Complemento persoal 41,26€

Os traballadores de balnearios, talasos e spas que tivesen nestes momentos un nivel salarial superior ao marcado no anexo 4 deste convenio, manterán ese nivel salarial.

#### *ANEXO I*

##### *Casinos recreativos, salas de festas, salóns recreativos e sociedades recreativas.*

Serán de aplicación ás actividades desenvolvidas polas empresas deste apartado, o establecido neste convenio provincial de hostalería, a excepción dos artigos 31º gratificacións extraordinarias, 34º persoal con dereito a manutención e aloxamento e 41º Premios.



Xoves, 8 de novembro de 2018

Núm. 215

Ademais, para este tipo de establecementos rexerán as cláusulas A,B,C,D, e E máis abaixo indicadas.

#### *A) Gratificacións extraordinarias*

Todo o persoal que preste o seu servizo nos casinos recreativos, sociedades recreativas, e salóns recreativos terá dereito ao percibo, ademais das gratificacións extraordinarias preceptivas de xullo e Nadal, a unha paga extraordinaria o día 31 de xaneiro e o día 31 de outubro de cada ano sen distinción de categorías nin actividades.

As referidas gratificacións aboaranse sobre unha mensualidade de salario real en cada unha, entendéndose por este, o salario base máis todos os complementos retributivos que normalmente veñan percibindo os traballadores/as, ben entendido que no devandito cómputo non entra o plus de transporte.

As salas de festas aboarán estas pagas nas condicións do convenio xeral.

As devanditas gratificacións extraordinarias non poderán ser compensadas e absorbidas pola empresa en cómputo anual con aquelas outras gratificacións extraordinarias que voluntariamente viñesen aboándoseles aos traballadores/as destas empresas.

#### *B) Antigüidade*

Os traballadores/as que á data de entrada en vigor o presente convenio viñan percibindo mensualmente algunha cantidade por antigüidade seguirana percibindo incrementada no IPC previsto de cada un dos anos de vixencia deste convenio, figurando na súa nómina o mesmo concepto de complemento de antigüidade que figuraba antes.

O resto do texto do artigo 31º é integramente válido para os traballadores destas empresas.

#### *C) Premio*

Fundamentado no artigo 26.1 do Estatuto dos Traballadores establece un premio por permanencia para aqueles traballadores/as que decidan extinguir voluntariamente a súa relación laboral, ou reducir a súa xornada de traballo, unha vez cumpridos os 60 anos e ata cumprir os 65.

Este premio aboarase de acordo coa seguinte táboa.

- de 5 a 9 anos de antigüidade, 2 mensualidades.
- con máis de 10 anos de antigüidade, 6 mensualidades.

No caso de falecemento, será preciso para o aboamento á súa viúva/o ou os seus fillos menores de 18 anos ou maiores de tal idade incapacitados para o traballo, que o traballador/a conte polo menos con cincuenta e cinco anos de idade e leve, como mínimo 10 anos de servizo ininterrompido na empresa no momento da súa morte.

O premio calcularase considerando cada mensualidade como o equivalente á base de cotización á Seguridade Social do traballador/a estando en activo no momento da extinción do contrato, e, se en tal data se encontrará en situación de baixa por IT, invalidez provisional, ou calquera



Xoves, 8 de novembro de 2018

Núm. 215

outro motivo, calcularase sobre a base de cotización da Seguridade Social que lle correspondería percibir de atoparse en activo.

Este premio de permanencia en caso de reducir a xornada de traballo unha vez cumpridos os 60 anos e ata cumprir os 65, aboarase na porcentaxe de redución da xornada e na data de aplicación desta. O resto de porcentaxe aboarase ao causar baixa ao cumprir os 65 anos.

#### *D) Categorias*

Establécense como específicas do sector as categorías salientadas nos establecementos Tipo D, as cales terán o nivel salarial correspondente alí sinalado.

#### *E) Xornada laboral*

Recoñécese expresamente que no sector de salas de festas, discotecas e salas de espectáculos, a xornada laboral é parcialmente nocturna.

### *ANEXO II*

#### *Comunicacións de Cesamento*

En a data Sr. Don/Dona.

Moi Sr. /Sra. noso/a:

Conforme ao estipulado no artigo 11º do vixente convenio provincial de hostalería aplicable ao caso e dando cumprimento ao establecido pola lei, máis abaixo salientámoslle a proposta de liquidación das cantidades que lle corresponden recibir pola rescisión da súa relación laboral coa nosa empresa, co fin de que sexa examinada por vostede, ao tempo que o informamos pásese pola nosa oficina para os efectos de cobrar o importe do referido finiquito que nese momento deberá asinar.

Conceptos importes

Total líquido a percibir.

Sen outro particular e agradecéndolle a sinatura do enterado desta comunicación, para os sós efectos de acreditar a súa recepción, saudámoslos atentamente,

Recibín e enterado.

Asdo.

### *ANEXO III*

#### *Comunicacións de finiquito*

Don/Dona.

Recibín de, a cantidade de euros, segundo a desagregación salientada, con cuxo importe quedo totalmente saldado/a e finiquitado/a, non quedándome polo tanto nada debido pola empresa



Xoves, 8 de novembro de 2018

Núm. 215

na que con esta data causo baixa, non asistíndome, polo tanto, ningún dereito a formular posteriores reclamacións.

Desagregación da liquidación por conceptos aboables.

Conceptos importes

Total líquido a percibir

Lugar e data

Recibín conforme

Ado.

#### ANEXO IV

##### 1.—Descrición de establecementos por seccións

Esta descrición e encadramento de establecementos está feita sobre a base do Acordo Laboral de Ámbito Estatal para o Sector de Hostalería, polo que se algún se encadrou de forma equivocada entenderase que o seu encadramento será o que no citado acordo lle corresponda, e ante calquera modificación ou inclusión de novo establecemento reunirse a Comisión Paritaria deste convenio para o seu encadramento na sección que corresponda.

##### TIPO A:

Sección 1<sup>a</sup>-Hoteis, balnearios, talasos, spas, hotel-residencias, residencias, apartamentos, albergues, moteis, cidades de vacacións e cámping, de 5, 4, 3, 2 e 1 estrelas.

Sección 2<sup>a</sup>-Hostais, pensións, fondas, casas de hóspedes, hostais-residencia, aloxamentos rurais de 3, 2 e 1 estrelas.

Sección 3<sup>a</sup>-Restaurantes, hamburgueserías, pizzerías, self services de hostalería e similares, creperías, bocaterías, degustacións, servizos de colectividade e catering, servizos de comidas e bebidas en centros culturais, sanitarios, colexios ou residencias, tabernas que serven comidas de 5, 4, 3, 2 e 1 garfos.

Sección 4<sup>a</sup>-Cafetarías e ambigúes de 3, 2 e 1 cunca.

##### TIPO B:

Sección 7<sup>a</sup>-Casinos, sociedades recreativas, clubs de golf, clubs deportivos e recreativos e salóns recreativos de 1<sup>a</sup>/2<sup>a</sup> e 3<sup>a</sup>/4<sup>a</sup>.



Xoves, 8 de novembro de 2018

Núm. 215

**TIPO C:**

Sección 5ª-Bares, cervexerías, chocolaterías, xaderías, bares americanos e whiskerías, pubs, tabernas que non sirvan comidas, salóns de te, cybercafés, cafés, café-bares 1ª, 2ª e 3ª/4ª.

**TIPO D:**

Sección 6ª-Salas de festas, discotecas, salóns de baile, tablaos flamencos, cafés-teatro., de categoría única.

Sección 8ª-Billares de categoría única.

Nota: Os establecementos que non están clasificados por categorías entenderanse incluídos na categoría 2 ou 2ª de cada unha das seccións.

**2.—Niveis e salario base para os anos 2016-2021 e pluses para os anos 2016-2021**

NIVEL	2016	2017	2018	2018 anual	2019	2019 anual	2020	2021
1	1.372,45	1.372,45	1.429,75	21.446,25	1.502,78	22.541,70	IPC R19	IPC R20
2	1.263,37	1.263,37	1.317,70	19.765,50	1.390,73	20.860,95	IPC R19	IPC R20
3	1.194,62	1.194,62	1.247,08	18.706,20	1.320,11	19.801,65	IPC R19	IPC R20
4	1.121,30	1.121,30	1.171,77	17.576,55	1.244,80	18.672,00	IPC R19	IPC R20
5	1.043,38	1.043,38	1.091,73	16.375,95	1.164,76	17.471,40	IPC R19	IPC R20
6	1.006,76	1.006,76	1.054,12	15.811,80	1.127,15	16.907,25	IPC R19	IPC R20
7	974,63	974,63	1.021,12	15.316,80	1.094,15	16.412,25	IPC R19	IPC R20
8	937,97	937,97	983,46	14.751,90	1.056,49	15.847,35	IPC R19	IPC R20
9	882,97	882,97	926,97	13.904,55	1.000,00	15.000,00	IPC R19	IPC R20
10	715,05	715,05	754,48	11.317,20	827,51	12.412,65	IPC R19	IPC R20

PLUSES	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Plus transporte	3,06	3,06	3,06			
Plus Manutención	38,74	38,74	38,74	38,74	38,74	38,74
Plus aloxamento	2,23	2,23	2,23	2,23	2,23	2,23

Para a clasificación en áreas funcionais e grupos profesionais das categorías relacionadas a continuación terase en conta o ALEH.

**3.—Categorías e niveis**

O traslado de categoría realízase sobre a base do cadro de correspondencia de categorías profesionais do Acordo Laboral de Ámbito Estatal para o Sector de Hostalería.



Xoves, 8 de novembro de 2018

Núm. 215

CATEGORÍAS ACORDO LABORAL (Entre parénteses as categorías do convenio)												
ESTABLECEMENTOS	TIPO A (Secc. 1ª, 2ª, 3ª e 4ª)				TIPO B (Secc. 4ª)		TIPO C (Secc. 5ª)				TIPO D	
	Estrelas, Garfos e cuncas				Categoría		Especial	Primeira	2ª e tabernas	3ª e 4ª	Secc. 6ª e 8ª	
	5	4	3	2	1	1ª e 2ª						3ª e 4ª
<b>AREA FUNCIONAL PRIMEIRA: (Recepción, Conserxería, RR.PP., Administración e Xestión)</b>												
<b>GRUPO PROFESIONAL I</b>												
Xefe/a de Recepción	2	2	3									
Segundo Xefe/a de Recepción	4	5	5									
Xefe/a de Administración (Contable Xeral, Xefe/a de Primeira, Xefe/a de Segunda, Xerente, Xefe/a de Administración)	2	2	3	8	8	3	4					4
Xefe/a Comercial	4	5	5	7	8							4
Primer Conserxe (Primer conserxe de día e segundo Conserxe de día)	5	6	7	8	8							
<b>GRUPO PROFESIONAL II</b>												
Recepcionista (Recepcionista e caixeiro/a Secc. 1ª e 2ª)	5	5	6	7	8							
Conserxe (Conserxe de noite e conserxe)	6	7	8	8	9	5	7					
Administrativo/a (Tenedor/a de contas clientes, Interventor/a, Contable, Oficial 1ª e 2ª, Facturista, Caixeiro/a secc. 4ª e 4ª, Oficial Administrativo)	5	6	7	8	9	6	8	5	6	8		
Relacións Públicas	5	6	7	8	9	6	8	6	7	8	9	6
Comercial	5	6	7	8	9	6	8	6	7	8	9	
<b>GRUPO PROFESIONAL III</b>												
Axudante de Recepción e Conserxería (Axte. Recepción, Axte. Conserxe, Intérprete)	6	7	8	8	9							
Axudante Administrativo (Oficial de Contabilidade, Auxiliar de Oficina e Contabilidade, Auxiliar de Caixa, Auxiliar, Auxiliar Administrativo)	7	8	9	9	9	6	9					9
<b>GRUPO PROFESIONAL IV</b>												
Auxiliar de Recepción e Conserxería (Porteiro/a de coches, de recibidor, de acceso o de servizos, Vixilante de noite, Ordenanza de salón, Ascensorista, Botóns maior de 18 anos, Cobrador/a, Taquilleiro/a, Gardarroupa, Mozo/a de equipaxes, Auxiliar de oficina)	9	9	9	9	9	7	9	9	9	9	9	7
Auxiliar de Recepción e Conserxería (Botóns menor de 18 anos)	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Relacións Públicas	5	6	7	8	9	6	8	6	7	8	9	6
Comercial	5	6	7	8	9	6	8	6	7	8	9	
<b>AREA FUNCIONAL SEGUNDA: (Cociña Economato)</b>												

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:  
<https://sede.depo.gal>  
 Código seguro de verificación: Z125PQVLUUD3W4



Xoves, 8 de novembro de 2018

Núm. 215

CATEGORÍAS ACORDO LABORAL (Entre parénteses as categorías do convenio)													
ESTABLECEMENTOS	TIPO A (Secc. 1ª, 2ª, 3ª e 4ª)				TIPO B (Secc. 4ª)		TIPO C (Secc. 5ª)				TIPO D		
	Estrelas, Garfos e cuncas				Categoría		Especial	Primeira	2ª e tabernas	3ª e 4ª	Secc. 6ª e 8ª		
	5	4	3	2	1	1ª e 2ª							
<b>GRUPO PROFESIONAL I</b>													
Xefe/a de Cociña	1	1	2	2	5								
2º Xefe/a de Cociña (2ª xefe/a cociña y 2ª xefe/a salseiro)	3	3	3	4	5								
Xefe/a de Catering			2										
<b>GRUPO PROFESIONAL II</b>													
Xefe/a de Partida	3	4	4	4	5								
Cociñeiro/a (Cociñeiro/a y 1º Cociñeiro/a)	4	4	4	5	7			7	7	8			
Reposteiro/a (Reposteiro/a e Oficial Reposteiro)	5	6	7	7	9			7	7	8			
Encargado/a de Economato (Encargado/a economato e adega, Bodegueiro/a, Encargado/a Almacén, Xefe/a de Economato)	5	6	7	7	8			9	9	9			
<b>GRUPO PROFESIONAL III</b>													
Axudante de Economato (Axte. de economato y adega, Mozo/a de almacén, Almaceneiro)	6	7	8	8	9			9	9	9	9		
Axudante de Cociña (Axte. de cociña, Axte. de repostería)	9	9	9	9	9			9	9	9			
<b>GRUPO PROFESIONAL IV</b>													
Auxiliar de Cociña (Marmitón/a, Pinche, Fregador/a, Encargado/a de fregador, Persoal de Pratería)	9	9	9	9	9			9	9	9			
<b>AREA FUNCIONAL TERCEIRA: (Restaurante, Bar e Similares; Pista para Catering)</b>													
<b>GRUPO PROFESIONAL I</b>													
Xefe/a de Restaurante o Sala ( Encargado/a de barra, 2º encargado/a, 1º Encargado/a de mostrador, Xefe/a de comedor o Maitre, 1º Xefe/a o Encargado/a de sala)	1	1	1	2	5			3	4	5	5	2	
Xefe/a de Operacións de Catering				4									
Segundo Xefe/a de Restaurante ou Sala (2º Xefe/a de comedor, 2º Encargado/a de mostrador, 2º Encargado/a, 2º Xefe de sala, Mordomo/a de pisos)	3	3	3	4	6			5	6	7			
<b>GRUPO PROFESIONAL II</b>													
Xefe/a de Sector	3	4	4	4	5								
Xefe/a de Sala de Catering				4									



Xoves, 8 de novembro de 2018

Núm. 215

CATEGORÍAS ACORDO LABORAL (Entre parénteses as categorías do convenio)													
ESTABLECEMENTOS	TIPO A (Secc. 1ª, 2ª, 3ª e 4ª)					TIPO B (Secc. 4ª)		TIPO C (Secc. 5ª)				TIPO D	
	Estrelas, Garfos e cuncas					Categoría		Especial	Primeira	2ª e tabernas	3ª e 4ª	Secc. 6ª e 8ª	
	5	4	3	2	1	1ª e 2ª	3ª e 4ª						
Camareiro/a (Camareiro/a, Dependente/a de 1ª, Dependente/a, Cafeteiro/a, Caixero/a de comedor, Camareiro/a en pisos, Pranchista)	4	4	4	5	7			5	6	7	8	4	
Barman (Barman e 2º Barman)								3					
Sumiller	4	4	4	5	7								
Supervisor/a de Catering (Supervisor/a y Axte. de supervisor)				5									
Xefe/a de Equipo de Catering				5									
Supervisor/a de Colectividades				5									
<b>GRUPO PROFESIONAL III</b>													
Axudante de Camareiro (Axte. de camareiro, Axudante de pranchista, Axte. de barman, Axte. de cafeteiro, Axte. de dependente, Axte. de Pisos, Axudante en xeral)	8	9	9	9	9	8	9	8	9	9	9	9	6
Preparador/a o Montador/a de Catering				9									
Condutor/a de Equipo Catering				9									
Axudante de Equipo de Catering				9									
<b>GRUPO PROFESIONAL IV</b>													
Auxiliar de Colectividades				9									
Auxiliar Preparación / Montaxe Catering				9									
<b>AREA FUNCIONAL CUARTA: (Pisos e Limpeza)</b>													
<b>GRUPO PROFESIONAL II</b>													
Encargado/a Xeral (Gobernanta)	4	5	5	7	7								
Encargado/a de Sección (Gobernanta de 2ª, Encargado/a de lencería ou lavadoiro, Subgobernanta, Encargado/a de pisos)	7	7	8	8	8								
<b>GRUPO PROFESIONAL III</b>													
Camareiro/a de Pisos (Camareiro/a de pisos, Costureiro/a, Zurcador/a, Lenceiro/a, Pranchador/a, Lavandero/a)	9	9	9	9	9								
<b>GRUPO PROFESIONAL IV</b>													
Auxiliar de Pisos e Limpeza (Persoal de limpeza, Limpador/a, Mozo/a de habitación, Mozo/a de lavandería, Mozo/a de limpeza)	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:  
<https://sede.depo.gal>  
 Código seguro de verificación: Z125PQVLUUD3W4



Xoves, 8 de novembro de 2018

Núm. 215

CATEGORÍAS ACORDO LABORAL (Entre parénteses as categorías do convenio)												
ESTABLECEMENTOS	TIPO A (Secc. 1ª, 2ª, 3ª e 4ª)				TIPO B (Secc. 4ª)		TIPO C (Secc. 5ª)				TIPO D	
	Estrelas, Garfos e cuncas				Categoría		Especial	Primeira	2ª e tabernas	3ª e 4ª	Secc. 6ª e 8ª	
	5	4	3	2	1	1ª e 2ª						3ª e 4ª
<b>AREA FUNCIONAL QUINTA: (Servizos de Mantemento e Servizos Auxiliares)</b>												
<b>GRUPO PROFESIONAL I</b>												
Xefe/a de Servizos de Catering (Xefe/a de mantemento de catering)					7							
Médico/a	1	1	1	1	1							
<b>GRUPO PROFESIONAL II</b>												
Enc. de Mantemento e Servizos (Encargado/a de traballos)	5	5	6	7	7							
D.U.E. e Fisioterapeuta	5	5	6	7	8							
Encargado/a de Sección (Encargado/a de sala)												7
Coordinador/a de balneario	5	5	7	8	9							
<b>AREA FUNCIONAL QUINTA: (Servizos de Mantemento e Servizos Auxiliares)</b>												
<b>GRUPO PROFESIONAL III</b>												
Espec. de mantemento e servizos (Mecánico/a ou calefactor/a, Ebanista, Carpinteiro/a, Electricista, Albanel, Pintor/a, Conductor/a, Fontaneiro/a, Xardineiro/a, Montadiscos, Bibliotecario/a, Persoal de mantemento)	6	7	7	8	9	7	9					6
Espec. de mantemento e servizos de Catering				8								
Monitor/a / coidador/a de colectividade				8								
Dietista				8								
Técnico/a masaxista, Tec. Esteticista, Tec. en actividades físicas, Recepcionista del balneario	5	6	7	8	9							
<b>GRUPO PROFESIONAL IV</b>												
Auxiliar de Mantemento e Servizos (Axte. de mecánico ou calefactor, Axudante, Axte. de Ebanista, Carpinteiro, Electricista, Albanel, Pintor/a, Garda do exterior, Mozo/a de billar ou salón de recreo)	9	9	9	9	9							9
Auxiliar de (Clínica, Esteticista, Masaxista, Actividades físicas, Recepción e Baños)	6	7	8	8	9							

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:  
<https://sede.depo.gal>  
Código seguro de verificación: Z125PQVLUUD3VV4



**Convenio Colectivo Provincial de Hostelería  
AÑOS 2016-2017-2018-2019-2020-2021***I. Ámbito de aplicación y disposiciones generales**Artículo 1º.—Ámbito personal y territorial*

La regulación de las condiciones de trabajo, a través de la negociación colectiva contenida en el presente convenio, regirá para las empresas y trabajadores/as que, con centros de trabajo radicados en la provincia de Pontevedra, ejerzan cualquier actividad hostelera o turística que se encuentre comprendida dentro de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE) de España que clasifica y agrupa las unidades productoras según la actividad que ejercen, y más concretamente en los GRUPOS I, número 55 Servicios de Alojamiento y afines, secciones 551, Hoteles y alojamientos similares, 552 Alojamientos turísticos y otros alojamientos de corta estancia, 553 Campings y aparcamientos para caravanas y 559 Otros alojamientos; número 56 Servicios de Comidas y bebidas, secciones 561 Restaurantes y puestos de comidas, 562 Provisión de comidas preparadas para eventos y otros servicios de comidas; y número 563 establecimientos de bebidas; GRUPO R, secciones 9004 Gestión de salas de espectáculos, 9200 Actividades de juegos de azar y apuestas y 9329 Otras actividades recreativas y de entretenimiento, que entró en vigor el 1/1/2009, o aquel que para esta actividad económica determine la normativa vigente del Ministerio de Hacienda, y carezcan de convenio propio.

*Art. 2º.—Vigencia y efectos económicos*

La vigencia del presente convenio será de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2021. Los efectos económicos y sociales se aplicarán, con carácter retroactivo, únicamente desde el 1 de enero de 2018.

*Art. 3º.—Denuncia*

La denuncia de este convenio colectivo, efectuada por cualquiera de las partes legitimadas para ello, se realizará al menos con tres meses de antelación a la finalización de su vigencia, por escrito en el que constarán los artículos que se pretendan renegociar, o la propuesta de modificación que se solicita.

Denunciado en forma el convenio, desde el 1 de enero de 2022 y hasta que entre en vigor uno nuevo, será de aplicación el presente convenio.

En caso de no efectuarse la denuncia, este convenio se prorrogará de manera automática en todos sus términos por un plazo de un año y así sucesivamente en tanto no se haga la correspondiente denuncia.



*Art. 4º.—Comisión Paritaria*

Se creará una Comisión Paritaria compuesta por un máximo de seis miembros. Tres a propuesta de cada una de las partes (empresarial y sindical) participantes en la firma del convenio. Ambas partes podrán contar con asesores. Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán, en todo caso, por unanimidad, contando cada parte (empresarial y sindical) con un voto, y dichos acuerdos tendrán la misma eficacia y rango que la norma que fuera interpretada.

La Comisión Paritaria se reunirá cuando fuese requerida por alguna de las partes a través de un orden del día, o con carácter extraordinario previa convocatoria de alguna de las partes.

**Funciones y procedimientos de la Comisión Paritaria:****1) La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:**

- Interpretación de la totalidad de los preceptos del convenio
- Realizar cuantas interpretaciones sean necesarias ante los cambios legislativos o normativos que afecten al articulado del presente convenio y, en su caso, remitirá su informe a la Comisión Negociadora que deberá constituirse expresamente a tal efecto.
- Cuantas otras funciones deriven expresamente o a las que se haga especial referencia en el articulado del presente convenio.

2) Las partes firmantes del presente texto, empresarios y trabajadores, pondrán en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran formularse en relación con la interpretación y aplicación del mismo.

3) Se establece que las cuestiones propias de la competencia de la Comisión Paritaria (y que se promuevan ante ella) adoptarán la forma escrita, y su contenido será suficiente para que se pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa.

4) La Comisión, una vez recibido el escrito-propuesta y, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a quince días naturales para resolver la cuestión formulada o, si eso no fuese posible, emitir el oportuno dictamen o informe, según proceda. Transcurrido el mencionado plazo sin emitirse la resolución ni el dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

5) Las partes firmantes asumen el contenido del Acuerdo Interprofesional Galego sobre Procedimientos Extraxudiciales de solución de conflictos (A.G.A).

*Art. 5º.—No aplicación del régimen salarial y de las condiciones de trabajo*

Cuando se produzcan discrepancias para la no aplicación de las condiciones de trabajo referidas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se adoptarán los procedimientos establecidos en el Decreto 101/2015 de 18 de junio, (publicado en el DOG nº 137 del 22 de julio de 2015), por el que se crea la Comisión Tripartita Galega para la no aplicación de convenios



Xoves, 8 de novembro de 2018

Núm. 215

colectivos y se regula su funcionamiento, o en su caso, se recurrirá al Acuerdo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais de Solución de Conflictos de Trabajo (A.G.A)

*Art. 6º.—Partes negociadoras*

Han intervenido en la negociación de este convenio, en representación de los trabajadores/as, las centrales sindicales CC.OO., UGT, y CIG y por parte empresarial, la Federación Provincial de empresarios de Hostelería (FEPROHOS) y la Asociación de empresarios de Hospedaje de la provincia de Pontevedra (ASEHOSPO).

*Art. 7º.—Condiciones más beneficiosas*

A todos los trabajadores/as se le respetará como condición más beneficiosa la cantidad que haya venido percibiendo, en cuanto fuera superior a la que resulte por aplicación del presente convenio, excluyendo en dicho cómputo comparativo anual los importes correspondientes a los pluses de: antigüedad, manutención y alojamiento, por derechos adquiridos a 31-12-1997, y transporte mensual, conceptos éstos que al no entrar en el referido cómputo anual se percibirán con independencia del resultado del mismo.

A partir del 1 de enero de 2007, las mejoras económicas obtenidas en el presente convenio no podrán ser absorbidas ni compensadas por mejoras voluntarias anteriores o futuras.

*Art. 8º.—Legislación subsidiaria*

En lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en la legislación y/o normativa de carácter general legalmente vigente en cada momento y aplicable al caso.

*Art. 9º.—Subrogación en el sector de las colectividades o restauración social*

Se estará a lo dispuesto en el ALEH en lo referido al Capítulo XII, sobre subrogación convencional en el subsector de colectividades o restauración social. Garantías por cambio de empresario.

## *II. Contrataciones y ceses*

*Art. 10º.—Contrataciones*

El contrato de trabajo se podrá celebrar en las diferentes formas establecidas por la normativa laboral vigente en cada momento, formalizándose por escrito en los supuestos que contemple la legislación conforme a la misma, entregando copia de este contrato al interesado/a.

Los periodos de prueba de todos los contratos, se ajustarán a lo que se acuerde en el Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería (identificado con las siglas ALEH para todo el convenio) o en su defecto a la legislación vigente.



Xoves, 8 de novembro de 2018

Núm. 215

Cuando se celebren contratos, al amparo del artículo 15 apartado b) de la Ley 1/1995, de 24 de marzo, estos podrán tener una duración máxima de 12 meses dentro de un período de 18. En el caso de que se concierte el contrato por un plazo inferior a los doce meses, podrá ser prorrogado por una única vez mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo.

Todos los contratos eventuales por circunstancias de la producción o por obra o servicio tendrán una indemnización a su finalización de 12 días de salario por año trabajado, o en su defecto, de la parte proporcional que le corresponda si la duración del contrato fuese inferior a un año.

Contratos formativos (artículo 11, punto 2, letra c) de la Ley del Estatuto de los trabajadores (LET). La duración de este contrato se ajustará a lo recogido en el ALEH y su retribución será el 85%, calculado sobre el salario fijado en convenio para la categoría en que se va a formar al trabajador.

Se establece un límite de la utilización de alumnos que se incorporen a las empresas con contratos de formación y aprendizaje, a un máximo de un 10% del total de cada área funcional, pudiendo redondearse al alza las fracciones resultantes

A partir del 1/1/2.006, las empresas que en temporada baja tengan más de diez trabajadores, se obligan a tener un porcentaje mínimo de un 40% fijos. Cuando por aplicación del porcentaje resultase una fracción, esta se redondeará al alza o a la baja, sirviendo como referencia el 0,50.

Con efectos del día de la fecha de la firma de este convenio los trabajadores con categoría de ayudante de cocina y ayudante camarero, del nivel 13 del actual convenio colectivo provincial de hostelería, siempre que acrediten haber realizado con aprovechamiento los módulos formativos que le habiliten para obtener el certificado oficial de la categoría correspondiente, al cumplir dos años de antigüedad en una misma empresa, ésta, lo promocionará a la categoría inmediatamente superior a la de Ayudante, a la cual corresponde el nivel salarial 12 del anteriormente citado convenio provincial de la provincia de Pontevedra.

#### *Art. 11º.—Información sindical*

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 1 de la Ley 2/1991, de 7 de enero, y en tanto conserve ésta su vigencia, la empresa vendrá obligada a entregar a los representantes de los trabajadores/as en la misma, la documentación a que hacen referencia los núms. 1 y 2 del citado artículo, así como la información a la que alude, el número 3 del mismo.

Los representantes de los trabajadores/as asumen asimismo, la obligación de sigilo con respecto a los datos que, en cumplimiento de las disposiciones citadas, obtengan de la empresa. El incumplimiento de esta obligación de sigilo supondrá el quebrantamiento de secreto profesional.



Xoves, 8 de novembro de 2018

Núm. 215

*Art. 12º.—Liquidaciones por cese*

La empresa entregará una propuesta de liquidación de las cantidades adeudadas juntamente con la comunicación de preaviso de extinción del contrato o de su denuncia, cuando el trabajador/a lo solicite.

Cuando el trabajador/a lo solicite en el momento de la firma de su recibo de finiquito (anexo III), la empresa permitirá la presencia de uno de sus representantes en la misma y si no lo hubiera, y el trabajador/a lo solicita, permitirá la de cualquier otro representante legal.

Si estuviese en su derecho y dentro de los plazos previstos por la ley para ello, el trabajador/a podrá efectuar reclamación sobre su liquidación, relacionada al período en que prestó sus servicios en la empresa.

*Art. 13º.—Movilidad funcional*

El trabajador/a deberá cumplir las instrucciones del empresario o persona en quien éste delegue en el ejercicio habitual de sus facultades organizativas y directivas, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden, dentro del contenido general de la prestación laboral. En este sentido, podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el seno de la empresa, ejerciendo como límite para la misma lo dispuesto en los artículos 22 y 39 del vigente texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

A estos efectos se tendrán en cuenta los grupos profesionales que se establecen en este convenio.

*III. Jornada de trabajo, licencias, excedencias y vacaciones**Art. 14º.—Jornada de trabajo*

La jornada laboral, durante la vigencia del presente convenio se fija en mil ochocientas horas (1.800) de trabajo efectivo en cómputo anual para cada uno de los seis años. La promulgación de disposición oficial que varíe la misma, producirá su inmediata aplicación desde la fecha de su entrada en vigor aunque sin efectos retroactivos.

Esta jornada anual se podrá repartir semanalmente de las siguientes formas:

- a) A 8 horas diarias de lunes a domingo con dos días de descanso consecutivos.
- b) A 7 horas 15 minutos de lunes a domingo con día y medio de descanso consecutivo. El medio día sería de 3 horas y 45 minutos.
- c) Cualquier otra siempre que exista acuerdo entre empresa y trabajador y dentro de las 1.800 horas anuales y los límites que en materia de jornada diaria y semanal marca la legislación vigente.



Xoves, 8 de novembro de 2018

Núm. 215

Las empresas facilitarán a los representantes de los trabajadores/ as en las mismas los cuadros horarios laborales generales cuando así lo soliciten.

Los excesos en el tiempo de prestación efectiva, en cómputo anual, se compensarán en tiempo libre equivalente o serán abonados de mutuo acuerdo entre el trabajador/a y la empresa.

d) La jornada laboral se podrá distribuir de forma irregular a lo largo del año hasta un 15% si existen las razones que el artº. 41.1 del Estatuto de los Trabajadores, o cualquier otro de similar rango que se promulgue, reconoce o reconozcan en el futuro, que lo justifican, debiendo comunicarlo la empresa en cuanto tenga conocimiento de los hechos con el objeto de garantizar la conciliación de la vida personal y familiar del trabajador/a.

#### *Art. 15º.—Descanso semanal*

El descanso semanal establecido en este convenio es día y medio ininterrumpido, o dos días, dependiendo de la aplicación del artículo anterior, y su disfrute se señalará por la empresa con la suficiente antelación, no pudiendo ser variado sin consentimiento de los afectados/ as, salvo especiales circunstancias o necesidades del servicio, mediando, en este caso, aviso al interesado/a con tiempo suficiente. Ello se entiende sin perjuicio del descanso que tenga algún trabajador/a reconocido y que represente mejora con respecto al aquí regulado que, en todo caso, se respetará.

El/la trabajador/a que tenga contrato a jornada completa en una empresa, no podrá prestar sus servicios en ninguna otra del sector. El hacerlo sería una competencia desleal y por tanto falta muy grave.

#### *Art. 16º.—Licencias*

El/la trabajador/a previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo con derecho a retribución económica por los motivos y durante el tiempo que a seguir se especifica, si es que asiste al acto que justifica tal licencia, y lo acredita:

a) 15 días naturales en caso de matrimonio.

b) 3 días naturales en caso de nacimiento de un hijo/a, si reside en la misma localidad del centro de trabajo, que se ampliarán a cinco en el caso de que resida a más de 500 kms. del mismo.

c) 4 días naturales por fallecimiento, enfermedad grave, accidente grave u hospitalización, de cónyuge, padres, abuelos, nietos, hermanos e hijos/as del trabajador, sea el parentesco por consanguinidad o afinidad que se ampliará a 6 días cuando el suceso tenga lugar a más de 500 Km. de distancia del centro de trabajo.

d) 1 día natural por enfermedad grave de tíos.

e) 1 día natural por primera comunión de hijos/as.

f) 1 día natural por celebración religiosa de hijos/as de otras confesiones religiosas.



Xoves, 8 de novembro de 2018

Núm. 215

g) 1 día natural por razón de matrimonio de padres, hijos/as, hermanos y tíos, sea la relación por consanguinidad o afinidad. Si la boda se celebra a más de 500 Km. de su domicilio serán 3 días.

h) Por las horas precisas y con justificación visada del médico de la Seguridad Social o Mutua que tenga asignado/a, cuando por razón de enfermedad el trabajador/a precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con su jornada laboral, teniendo en este caso, el trabajador / a, que comunicar a la empresa dicha salida con tiempo suficiente de prever su falta.

i) Por las horas precisas y con justificación visada del médico de la Seguridad Social o Mutua que tenga asignado/a, cuando alguno de sus hijos/as menores de doce años o mayores discapacitados/as precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con su jornada laboral, teniendo en este caso, el trabajador / a, que comunicar a la empresa dicha salida con tiempo suficiente de prever su falta. Si son más de uno los beneficiarios de esta licencia, solo uno podrá hacer uso de ella.

j) 2 días naturales por fallecimiento de tíos y sobrinos, sea el parentesco por afinidad o consanguinidad.

k) 2 días naturales por cambio de su domicilio habitual, siempre que sea con traslado de los muebles de dicho domicilio, debiendo justificarse.

l) Los trabajadores/as tendrán los derechos contemplados en el E.T. en el artículo 37. 5 y 6 (conforme a la redacción del Art. 2º.2 y 3 de la Ley 39/1999, sobre conciliación de la vida familiar y laboral) de tal manera que deberá modificarse automáticamente al mismo tiempo y en la misma línea que lo haga el texto legal citado.

Las parejas de hecho legalmente reconocidas tendrán derecho al disfrute de las licencias anteriormente relacionadas.

#### *Artículo 17º.—Permiso por atención de hijos lactantes*

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 en media hora con la misma finalidad. De mutuo acuerdo entre empresa y trabajador la hora ininterrumpida podrá disfrutarse al comienzo o al final de la jornada.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Voluntariamente el trabajador/a comunicará a la empresa con una antelación mínima de 15 días antes de la finalización del permiso de maternidad su intención de disfrutar del permiso de lactancia de forma continuada por 18 días naturales.



Xoves, 8 de novembro de 2018

Núm. 215

*Artículo 18º.—Suspensión con reserva de puesto de trabajo*

Los trabajadores/as tendrán los derechos contemplados en el artículo 48.4 del E.T. (conforme a la redacción establecida en art. 5º de la Ley 39/1999, sobre conciliación de la vida familiar y laboral) de tal manera que se modificará automáticamente en la forma que se modifique el texto legal

*Artículo 19º.—Protección de la maternidad*

Los trabajadores/as tendrán los derechos contemplados en el E.T. en el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, sobre prevención de Riesgos Laborales.

*Artículo 20º.—Excedencias*

Los trabajadores/as tendrán los derechos contemplados en el E.T. en el artículo 46.3 del E.T. (conforme a la redacción establecida en art. 4º de la Ley 39/1999, sobre conciliación de la vida familiar y laboral) de tal manera que se modificará automáticamente en la forma que se modifique el texto legal.

Excedencia voluntaria. El personal afectado por el presente convenio con la antigüedad mínima en la empresa contemplada en la legislación vigente en cada momento, tendrá derecho a una excedencia voluntaria de duración no inferior a un mes ni superior a 5 años.

Si un mes antes de terminar la excedencia, el trabajador solicitara su reincorporación, la empresa se obliga a readmitirlo a la finalización de la misma, siempre que hubiere vacante, y en este caso, con igual antigüedad que la que tenía reconocida al inicio de la concesión de la excedencia.

Hasta transcurridos 4 años desde la finalización del disfrute de esta excedencia voluntaria a la que tiene derecho, el trabajador/a no podrá solicitar otra excedencia.

El trabajador que durante el disfrute de la excedencia ejerza actividad que concurra con la de la empresa o le haga competencia, salvo que la actividad profesional se lleve a cabo en el extranjero o, en el territorio nacional a más de 500 Km., perderá su derecho de reincorporación a la misma excepto que la legislación vigente en cada momento lo permita.

*Art. 21º.—Vacaciones*

Las vacaciones anuales tendrán una duración de 30 días naturales. Se disfrutarán de forma ininterrumpida si entre empresa y trabajador/a no acuerdan su fraccionamiento, respetándose las más amplias que por norma, costumbre o condición más beneficiosa vinieran disfrutándose en empresas o grupos de trabajadores/as. Su disfrute deberá efectuarse dentro del año natural al que se corresponde sin que quepa su compensación en metálico, excepto en el caso de los contratos temporales cuya duración esté comprendida en dos años distintos, que se podrá disfrutar indistintamente en cualquiera de estos años, aprovechando para ello las épocas de menor actividad de la empresa.



Xoves, 8 de novembro de 2018

Núm. 215

Previo acuerdo empresa y trabajador/a las vacaciones podrán ser disfrutadas en dos periodos de 15 días y los festivos y fiestas no recuperables también podrán, previo acuerdo, disfrutarse juntas, en este caso, el trabajador/a tendrá un día más completando otro periodo de 15 días.

Los trabajadores/as que en la fecha fijada para el comienzo de las vacaciones no hubiesen completado una jornada laboral de un año de trabajo efectivo en la empresa, las disfrutarán en proporción al tiempo de la jornada efectivamente trabajada.

De común acuerdo entre la empresa y el trabajador, las fiestas abonables y no recuperables trabajadas, podrán acumularse a las vacaciones anuales o ser disfrutadas como descanso continuado en período distinto. En ambos casos se respetará el descanso semanal que corresponda en cómputo anual sin que esta acumulación de fiestas abonables y no recuperables signifique reducción en el tiempo de trabajo efectivo que son mil ochocientas horas anuales.

Durante el disfrute de las vacaciones anuales, el trabajador/a percibirá de la empresa el salario real que le correspondan por los distintos conceptos retributivos.

#### *IV. Seguridad y salud*

##### *Art. 22º.—Comedores y vestuarios*

Las empresas que den manutención a personal por derechos adquiridos antes del 31-12-1997 o mientras no venza su contrato si fue firmado antes de esa fecha, les facilitarán un lugar digno y adecuado para uso como comedor de esos trabajadores/as, quienes lo mantendrán limpio y en perfectas condiciones de utilización.

En iguales condiciones dispondrán de vestuarios y duchas.

##### *Art. 23º.—Uniformidad*

Cuando las empresas exijan uniformes especiales o de confección o telas concretas o colores, facilitarán estas prendas a los trabajadores/as que estarán obligados a usarlas durante su jornada laboral.

Los trabajadores /as estarán obligados a devolver los uniformes recibidos en perfectas condiciones salvo el normal deterioro por su uso cuidadoso y responsable.

##### *Art. 24º.—Reconocimiento médico*

Todos los trabajadores/as afectados por el presente convenio tendrán el derecho de someterse al reconocimiento médico detallado en la Ley de Salud Laboral, al menos, una vez al año, en fecha a determinar por la empresa y de acuerdo con los representantes de los trabajadores/as en la misma, si los hubiere, no siendo a cargo de los trabajadores el coste del citado reconocimiento.



Xoves, 8 de novembro de 2018

Núm. 215

*V. Derechos sindicales de representación**Art. 25º.—Organización sindical de los trabajadores de la empresa*

Las empresas considerarán a los sindicatos, debidamente implantados en su seno como elementos básicos para encauzar las relaciones entre trabajadores/as y empresa.

En su consecuencia, las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores/as que lo deseen a sindicarse libremente, no siendo ello un obstáculo para su contratación.

Las empresas reconocen el derecho de los trabajadores/as afiliados/as a un sindicato a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas y lugar de trabajo y sin perturbar la normal actividad de las empresas.

En todas las empresas de más de 25 trabajadores/as, deberá existir un tablón de anuncios en el que los sindicatos debidamente implantados en la misma podrán dar publicidad a informaciones y comunicaciones no contrarias a la ley o que dañen y/o perjudiquen a la empresa.

*Art. 26º.—Representantes de los trabajadores/as*

Los comités de empresa y delegados/as de personal, tendrán los derechos, facultades y obligaciones que sobre la materia determine la legislación vigente en cada momento.

*Art. 27º.—Garantía de los representantes de los trabajadores*

Los miembros del comité de empresa y delegados del personal no podrán ser despedidos o sancionados durante el ejercicio legal de sus funciones si la causa del despido o sanción se basa precisamente en este ejercicio legal de su representación, ni por tal causa, en el año inmediatamente siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión.

Si el despido o sanción por faltas muy graves o graves obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos, además del interesado, el comité de empresa o los restantes delegados/as de personal, si los hubiera.

Los citados representantes de los trabajadores/as no podrán ser discriminados en su promoción profesional o económica por causa del desempeño de su representación.

*Art. 28º.—Crédito horario*

Los miembros del comité de empresa y delegados/as del personal pueden disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, que justificarán ante la empresa, conforme a la siguiente escala fijada en función del número medio de trabajadores/as del centro de trabajo respectivo:

- Hasta 50 trabajadores/as, quince (15) horas en total.
- Más de 50 trabajadores/as, veinte (20) horas en total.



Xoves, 8 de novembro de 2018

Núm. 215

Las horas establecidas para los delegados/as sindicales serán acumuladas durante el año en cómputo semestral procurando que durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre, se realice el menor número de actividades sindicales.

No se computará dentro del crédito anual máximo legal el exceso del tiempo que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de los delegados/as de personal o miembros del comité de empresa como componentes de comisiones negociadoras de convenios por cuyo ámbito de aplicación se encuentren afectados la empresa y los representantes sindicales, siempre que se utilicen para asistir a la celebración de sesiones oficiales de tales negociaciones y se notifique con tiempo suficiente a la empresa las fechas de tales reuniones con el fin de prever su falta del puesto de trabajo.

## VI. Salario y complementos

### Art. 29º.—Salario

Los salarios son los reflejados en la tabla salarial anexa. Los incrementos para los respectivos años de vigencia, sobre las tablas salariales del anexo IV punto 2, son los siguientes:

*Años 2016 y 2017: 0,0%*

*Año 2018: incremento a tablas del 1,6 % + 1,1 % más la suma de 20 € lineales al resultado de aplicar los anteriores porcentajes.*

*Año 2019: Incremento de 73,03 € lineales (que incluye una valoración del plus de transporte que desaparece en este año según lo indicado en el artículo 36º)*

*Año 2020: Incremento del IPC real del año 2019*

*Año 2021: Incremento del IPC real del año 2020*

El salario hora se calculará de la siguiente forma:

### *Salario base hora:*

Salario base mensual, más plus de antigüedad a quien por lo estipulado en este convenio le correspondiera percibirlo, multiplicado por once y dividido entre 1.800 horas:

$$\frac{(s.b.m. (+a)) \text{ multiplicado } \times \text{ once}}{\text{mil ochocientas horas año (1.800 horas año)}} = \text{salario horas}$$

### *Pagas extras hora:*

Salario base mensual, más plus de antigüedad a quien por lo estipulado en este convenio le correspondiera percibirlo, multiplicado por tres y dividido entre 1.800 horas:



Xoves, 8 de novembro de 2018

Núm. 215

$$\frac{(s.b.m. (+a)) \text{ multiplicado } x \text{ tres}}{\text{mil ochocientas horas año (1.800 horas año)}} = \text{salario horas}$$

*Vacaciones hora:*

Salario base mensual, más plus de antigüedad a quien por lo estipulado en este convenio le correspondiera percibirlo, multiplicado por uno y dividido entre 1.800 horas:

$$\frac{(s.b.m. (+a)) \text{ multiplicado } x \text{ uno}}{\text{mil ochocientas horas año (1.800 horas año)}} = \text{salario horas}$$

*Art. 30º.—Garantía de salario mínimo*

Si como consecuencia de la modificación legal de la cuantía de salarios mínimos interprofesionales los trabajadores/as de alguna categoría percibieran en cómputo anual, retribución inferior a la que les correspondería por la aplicación de aquellos, se procederá a adaptar su retribución al nuevo importe desde la misma fecha de entrada en vigor de la citada modificación legal.

*Art. 31º.—Gratificaciones extraordinarias*

Se establecen como gratificaciones extraordinarias las de julio, diciembre y septiembre, que se abonarán los días 15 de cada uno de los meses citados, por la cuantía de una mensualidad de salario base cada una, más en su caso, el mismo importe correspondiente al complemento de antigüedad por derechos adquiridos que el trabajador/a viniera percibiendo.

El trabajador/a que no tenga un año de trabajo efectivo al servicio de la empresa cobrará cada gratificación proporcionalmente al tiempo efectivamente trabajado.

*Art. 32º.—Plus de nocturnidad*

Las horas trabajadas entre las 0 y las 8 horas tendrán la consideración de nocturnas y consecuentemente se retribuirán con un incremento del 25% sobre la cuantía del salario base que se deriva de las tablas de niveles salariales del anexo I, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

*Art. 33º.—Complemento de antigüedad*

El complemento de antigüedad lo percibirán únicamente aquellos trabajadores/as que a la entrada en vigor de este convenio lo tengan reconocido en sus nóminas como complemento de antigüedad por derechos adquiridos a 31-12-1993.

Los trabajadores/as que no tuvieran reconocido en nómina dicho complemento con anterioridad al 1 de enero de 1994, no la generarán.



Xoves, 8 de novembro de 2018

Núm. 215

*Art. 34º.—Personal con derecho a manutención y/o alojamiento*

El personal que a 31-12-1997 tuviera reconocido en su nómina o contrato de trabajo derecho a manutención y/o alojamiento, lo continuará disfrutando en iguales condiciones que hasta esa fecha o hasta que le venza el contrato temporal caso de haberlo firmado antes de la misma si no acuerdan su modificación entre empresario/a y trabajador/a. Aquellos que no tuvieran reconocido tal derecho no lo generarán.

*Art. 35º.—Manutención y alojamiento*

Toda persona que a 31-12-1997, tengan en su nómina el derecho reconocido a una manutención y/o alojamiento, seguirá manteniendo este derecho en iguales condiciones que estuvo hasta entonces sin variación alguna, mientras continúe en esta empresa.

El importe mensual en metálico por cada uno de los citados complementos, para aquellos que tuvieran ese derecho adquirido a 31-12-1997, se establece en 38,74 el plus de manutención y en 2,23 el plus de alojamiento.

Aquellos que a 31-12-1997 no tuviesen reconocido este derecho en su nómina, no lo adquirirán a posteriori, por lo que la empresa que no dé la manutención a los trabajadores/as, siempre que éstos no tengan jornada continuada, establecerá un tiempo de dos horas entre salida de un turno y entrada de otro para el almuerzo. Los de turno seguido dispondrán para almorzar, del tiempo que marque la ley en cada momento.

*VII. Otras retribuciones**Art. 36º.—Plus de transporte*

Todos los trabajadores/as del sector percibirán en el año 2018 un plus de transporte en la cuantía de 3,06 € por día efectivo de trabajo, sea el contrato a tiempo parcial o a tiempo completo. A partir del 1 de enero de 2019 desaparecerá este plus y se incorpora a la base salarial en la forma que ya aparece calculada en las tablas salariales anexas.

*Art. 37º.—Complemento por IT*

El complemento por IT, se abonará según el siguiente detalle:

En los casos de I.T. derivada de enfermedad común, accidente no laboral o riesgo en el embarazo, el abono de este complemento se regirá por las siguientes reglas:

En la primera baja que se produzca, la empresa está obligada a completar hasta el 100% del salario desde el primer día de esta, siempre que haya sido superado el periodo de prueba del contrato y tenga como mínimo 180 días de cotización a la seguridad social en los últimos cinco años.



Xoves, 8 de novembro de 2018

Núm. 215

En la segunda y sucesivas bajas que se produzcan dentro del periodo de doce meses desde la finalización de la primera, la empresa está obligada a completar hasta el 80% del salario desde el cuarto día de baja siempre que haya sido superado el periodo de prueba del contrato y tenga como mínimo 180 días de cotización a la seguridad social en los últimos cinco años.

En estas segundas y sucesivas bajas, en los casos de hospitalización sin cirugía la empresa está obligada a completar hasta el 100% del salario desde el día de la hospitalización y mientras dure esta. En el caso de que haya cirugía, esta garantía se extenderá desde el día de la hospitalización y mientras dure la baja hasta un periodo máximo de 30 días. En el resto de la baja, se abonará el 80% mencionado anteriormente.

En el supuesto de enfermedad profesional o accidente laboral del trabajador/a, la empresa, mientras esté en vigor su contrato de trabajo con la misma, y por el período máximo de dieciocho (18) meses, está obligada a completar hasta el 100% del salario desde el primer día de baja.

#### *VIII. Otras disposiciones*

##### *Art. 38º.—Jubilación parcial*

Se estará a lo dispuesto en los artículos 12,6 del Estatuto de los Trabajadores, 215,2 de la Ley General de la Seguridad Social y demás normativa de desarrollo de la materia

##### *Art. 39º.—Régimen disciplinario para el acoso sexual*

Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente contra el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o del hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual, se considerará falta muy grave. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella. El hecho de contribuir a la divulgación del hecho, se considerará igualmente falta muy grave.

##### *Art. 40º.—Derechos lingüísticos y normalización del gallego*

En el seno de la empresa, la dirección y los representantes de los trabajadores/as fomentarán el uso de la lengua gallega en las actividades internas de la empresa y en sus relaciones con las administraciones públicas de Galicia. Por esta razón, este convenio se firma en ejemplares bilingües, ante posibles interpretaciones se reunirá la comisión paritaria del convenio.

##### *Art. 41º. Premios por permanencia o fidelización*

Fundamentado en el artículo 26.1 del Estatuto de los Trabajadores se establece un premio por permanencia para aquellos trabajadores/as que una vez cumplidos los 60 años y hasta cumplir los 65, decidan extinguir voluntariamente su relación laboral, reducir su jornada de trabajo, o causen baja por una invalidez permanente absoluta para todo tipo de trabajo.

Este premio se abonará de acuerdo con la siguiente tabla:



Xoves, 8 de novembro de 2018

Núm. 215

- de 5 a 9 años de antigüedad, 1 mensualidad.
- de 10 a 14 años de antigüedad, 2 mensualidades.
- de 15 a 19 años de antigüedad, 3 mensualidades.
- con más de 20 años de antigüedad, 4 mensualidades y 1 mensualidad más por cada 5 años que excedan de los veinte de referencia.

En el caso de fallecimiento, será preciso para el abono a su viuda /o o sus hijos menores de 18 años o mayores de tal edad incapacitados para el trabajo, que el trabajador/a cuente por lo menos con cincuenta y cinco años de edad y lleve, como mínimo 10 años de servicio ininterrumpido en la empresa en el momento de su muerte.

El premio se calculará considerando cada mensualidad como el equivalente a la base de cotización a la Seguridad Social del trabajador/a estando en activo en el momento de la extinción del contrato, y, si en tal fecha se encontrará en situación de baja por IT, invalidez provisional, o cualquier otro motivo, se calculará sobre la base de cotización de la Seguridad Social que le correspondería percibir de hallarse en activo.

Este premio de permanencia en caso de reducir la jornada de trabajo una vez cumplidos los 60 años y hasta cumplir los 65, se abonará en el porcentaje de reducción de la jornada y en la fecha de aplicación de la misma. El resto de porcentaje se abonará al causar baja al cumplir los 65 años.

Independientemente del premio anteriormente citado si el trabajador/a causa baja de forma voluntaria a los 64 años, recibirá, a parte de lo que le corresponda por sus años de servicio en la empresa, una mensualidad más y, si lo hiciese a los 63 años, dos mensualidades más.

#### *Art. 42. Ajuste de niveles salariales*

Los trabajadores que, debido a la reducción de niveles y/o al nuevo encuadramiento de establecimientos realizado en el año 2002, vieran reducido su salario base, mantendrán la diferencia entre el salario base que les hubiese correspondido y el nuevo, en un complemento personal no absorbible ni compensable que se incrementará en los mismos porcentajes que lo haga el salario base.

Los trabajadores que debido a la reducción de niveles realizado en el año 2013, vieran reducido su salario base, mantendrán la diferencia entre el salario base que les hubiese correspondido y el nuevo, en un complemento personal no absorbible ni compensable. Este suplemento se incrementará en el porcentaje que le correspondería su nivel si lo mantuviese.

Los complementos generados por las diferencias generadas en la reducción de niveles serán:

- Antiguo Nivel 2 — Complemento personal 64,17€
- Antiguo Nivel 4 — Complemento personal 36,68€
- Antiguo Nivel 6 — Complemento personal 32,08€
- Antiguo Nivel 8 — Complemento personal 41,26€



Xoves, 8 de novembro de 2018

Núm. 215

Los trabajadores de balnearios, talasos y spas que tuviesen en estos momentos un nivel salarial superior al marcado en el anexo 4 de este convenio, mantendrán ese nivel salarial.

### ANEXO I

#### *Casinos recreativos, salas de fiestas, salones recreativos y sociedades recreativas*

Serán de aplicación a las actividades desarrolladas por las empresas de este apartado, lo establecido en este convenio provincial de hostelería, a excepción de los artículos 31º gratificaciones extraordinarias, 34º personal con derecho a manutención y alojamiento y 41º Premios.

Además, para este tipo de establecimientos regirán las cláusulas A,B,C,D, y E más abajo indicadas.

#### *A) Gratificaciones extraordinarias*

Todo el personal que preste su servicio en los casinos recreativos, sociedades recreativas, y salones recreativos tendrá derecho al percibo, además de las gratificaciones extraordinarias preceptivas de julio y Navidad, a una paga extraordinaria el día 31 de enero y el día 31 de octubre de cada año sin distinción de categorías ni actividades.

Las referidas gratificaciones se abonarán sobre una mensualidad de salario real en cada una, entendiéndose por el mismo, el salario base más todos los complementos retributivos que normalmente vengan percibiendo los trabajadores/as, bien entendido que en dicho cómputo no entra el plus de transporte.

Las salas de fiestas abonarán estas pagas en las condiciones del convenio general.

Dichas gratificaciones extraordinarias no podrán ser compensadas y absorbidas por la empresa en cómputo anual con aquellas otras gratificaciones extraordinarias que voluntariamente vinieran abonándoseles a los trabajadores/as de estas empresas.

#### *B) Antigüedad*

Los trabajadores/as que a la fecha de entrada en vigor el presente convenio venían percibiendo mensualmente alguna cantidad por antigüedad la seguirán percibiendo incrementada en el IPC previsto de cada uno de los años de vigencia de este convenio, figurando en su nómina el mismo concepto de complemento de antigüedad que figuraba antes.

El resto del texto del artículo 31º es íntegramente válido para los trabajadores de estas empresas.



Xoves, 8 de novembro de 2018

Núm. 215

### *C) Premio*

Fundamentado en el artículo 26.1 del Estatuto de los Trabajadores se establece un premio por permanencia para aquellos trabajadores/as que decidan extinguir voluntariamente su relación laboral, o reducir su jornada de trabajo, una vez cumplidos los 60 años y hasta cumplir los 65

Este premio se abonará de acuerdo con la siguiente tabla.

- de 5 a 9 años de antigüedad, 2 mensualidades.
- con más de 10 años de antigüedad, 6 mensualidades.

En el caso de fallecimiento, será preciso para el abono a su viuda/o o sus hijos menores de 18 años o mayores de tal edad incapacitados para el trabajo, que el trabajador/a cuente por lo menos con cincuenta y cinco años de edad y lleve, como mínimo 10 años de servicio ininterrumpido en la empresa en el momento de su muerte.

El premio se calculará considerando cada mensualidad como el equivalente a la base de cotización a la Seguridad Social del trabajador/a estando en activo en el momento de la extinción del contrato, y, si en tal fecha se encontrará en situación de baja por IT, invalidez provisional, o cualquier otro motivo, se calculará sobre la base de cotización de la Seguridad Social que le correspondería percibir de hallarse en activo.

Este premio de permanencia en caso de reducir la jornada de trabajo una vez cumplidos los 60 años y hasta cumplir los 65, se abonará en el porcentaje de reducción de la jornada y en la fecha de aplicación de la misma. El resto de porcentaje se abonará al causar baja al cumplir los 65 años.

### *D) Categorías*

Se establecen como específicas del sector las categorías reseñadas en los establecimientos Tipo D, las cuales tendrán el nivel salarial correspondiente allí señalado.

### *E) Jornada laboral*

Se reconoce expresamente que en el sector de salas de fiestas, discotecas y salas de espectáculos, la jornada laboral es parcialmente nocturna.

## *ANEXO II*

### *Comunicaciones de cese.*

En a fecha Sr. Don/Dña.

Muy Sr./Sra. nuestro/a:

Conforme a lo estipulado en el artículo 11<sup>º</sup> del vigente convenio provincial de hostelería aplicable al caso y dando cumplimiento a lo establecido por la ley, más abajo le reseñamos la propuesta de liquidación de las cantidades que le corresponden recibir por la rescisión de su



Xoves, 8 de novembro de 2018

Núm. 215

relación laboral con nuestra empresa, con el fin de que sea examinada por Vd., al tiempo que le informamos se pase por nuestra oficina a los efectos de cobrar el importe del referido finiquito que en ese momento deberá firmar.

Conceptos Importes

Total líquido a percibir.

Sin otro particular y agradeciéndole la firma del enterado de esta comunicación, a los solos efectos de acreditar su recepción, les saludamos atentamente,

Recibí y enterado.

Fdo.

*ANEXO III*  
*Comunicación de finiquito.*

Don/Dña.

He recibido de, la cantidad de euros, según el desglose reseñada, con cuyo importe quedo totalmente saldado/a y finiquitado/a, no quedándome por tanto nada adeudado por la empresa en la que con esta fecha causo baja, no asistiéndome, por tanto, ningún derecho a formular posteriores reclamaciones.

Desglose de la liquidación por conceptos abonables.

Conceptos Importes

Total líquido a percibir

Lugar y fecha

Recibí conforme

Fdo.

*ANEXO IV*

*1.—Descripción de establecimientos por secciones*

Esta descripción y encuadramiento de establecimientos está hecha en base al Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería, por lo que si alguno se encuadró de forma equivocada se entenderá que su encuadramiento será el que en el citado acuerdo le corresponda, y ante cualquier modificación o inclusión de nuevo establecimiento se reunirá la Comisión Paritaria de este convenio para su encuadramiento en la sección que corresponda.



Xoves, 8 de novembro de 2018

Núm. 215

*TIPO A:*

Sección 1ª.—Hoteles, balnearios, talasos, spas, hotel-residencias, residencias, apartamentos, albergues, moteles, ciudades de vacaciones y camping, de 5, 4, 3, 2 y 1 estrellas.

Sección 2ª.—Hostales, pensiones, fondas, casas de huéspedes, hostales-residencia, alojamientos rurales de 3, 2 y 1 estrellas.

Sección 3ª.—Restaurantes, hamburgueserías, pizzerías, self services de hostelería y similares, creperías, bocaterías, degustaciones, servicios de colectividades y catering, servicios de comidas y bebidas en centros culturales, sanitarios, colegios o residencias, tabernas que sirven comidas de 5, 4, 3, 2 y 1 tenedores.

Sección 4ª.—Cafeterías y ambigües de 3, 2 y 1 taza.

*TIPO B:*

Sección 7ª.—Casinos, sociedades recreativas, clubes de golf, clubes deportivos y recreativos y salones recreativos de 1ª/2ª y 3ª/4ª.

*TIPO C:*

Sección 5ª.—Bares, cervecerías, chocolaterías, heladerías, bares americanos y whiskerías, pubs, tabernas que no sirvan comidas, salones de te, cibercafés, cafés, café-bares 1ª, 2ª y 3ª/4ª.

*TIPO D:*

Sección 6ª.—Salas de fiestas, discotecas, salones de baile, tablaos flamencos, cafés-teatro, de categoría única.

Sección 8ª.—Billares de categoría única.

NOTA: Los establecimientos que no están clasificados por categorías se entenderán incluidos en la categoría 2 o 2ª de cada una de las secciones.



Xoves, 8 de novembro de 2018

Núm. 215

2.—Niveles y salario base para los años 2016-2021 y pluses para los años 2016-2021

NIVEL	2016	2017	2018	2018 anual	2019	2019 anual	2020	2021
1	1.372,45	1.372,45	1.429,75	21.446,25	1.502,78	22.541,70	IPC R19	IPC R20
2	1.263,37	1.263,37	1.317,70	19.765,50	1.390,73	20.860,95	IPC R19	IPC R20
3	1.194,62	1.194,62	1.247,08	18.706,20	1.320,11	19.801,65	IPC R19	IPC R20
4	1.121,30	1.121,30	1.171,77	17.576,55	1.244,80	18.672,00	IPC R19	IPC R20
5	1.043,38	1.043,38	1.091,73	16.375,95	1.164,76	17.471,40	IPC R19	IPCR20
6	1.006,76	1.006,76	1.054,12	15.811,80	1.127,15	16.907,25	IPC R19	IPC R20
7	974,63	974,63	1.021,12	15.316,80	1.094,15	16.412,25	IPC R19	IPC R20
8	937,97	937,97	983,46	14.751,90	1.056,49	15.847,35	IPC R19	IPC R20
9	882,97	882,97	926,97	13.904,55	1.000,00	15.000,00	IPC R19	IPC R20
10	715,05	715,05	754,48	11.317,20	827,51	12.412,65	IPC R19	IPC R20

  

PLUSSES	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Plus transporte	3,06	3,06	3,06			
Plus Manutención	38,74	38,74	38,74	38,74	38,74	38,74
Plus alojamiento	2,23	2,23	2,23	2,23	2,23	2,23

Para la clasificación en áreas funcionales y grupos profesionales de las categorías relacionadas a continuación se tendrá en cuenta el ALEH.

3.—Categorías y niveles

El traslado de categoría se realiza en base al cuadro de correspondencia de categorías profesionales del Acuerdo Laboral de ámbito Estatal para el sector de Hostelería.



Xoves, 8 de novembro de 2018

Núm. 215

CATEGORÍAS ACUERDO LABORAL (Entre paréntesis las categorías del convenio)													
ESTABLECIMIENTOS	TIPO A (Secc. 1ª, 2ª, 3ª y 4ª)					TIPO B (Secc. 4ª)		TIPO C (Secc. 5ª)				TIPO D	
	Estrellas, Tenedores y tazas					Categoría		Especial	Primera	2ª y tabernas	3ª y 4ª	Secc. 6ª y 8ª	
	5	4	3	2	1	1ª y 2ª	3ª y 4ª						
<b>AREA FUNCIONAL PRIMERA: (Recepción, Conserjería, RR.PP., Administración y Gestión)</b>													
<b>GRUPO PROFESIONAL I</b>													
Jefe/a de Recepción	2	2	3										
Segundo Jefe/a de Recepción	4	5	5										
Jefe/a de Administración (Contable General, Jefe/a de Primera, Jefe/a de Segunda, Gerente, Jefe/a de Administración)	2	2	3	8	8	3	4						4
Jefe/a Comercial	4	5	5	7	8								4
Primer Conserje (Primer conserje de día y segundo Conserje de día)	5	6	7	8	8								
<b>GRUPO PROFESIONAL II</b>													
Recepcionista (Recepcionista y cajero/a Secc. 1ª y 2ª)	5	5	6	7	8								
Conserje (Conserje de noche y conserje)	6	7	8	8	9	5	7						
Administrativo/a (Tenedor/a de cuentas clientes, Interventor/a, Contable, Oficial 1ª y 2ª, Facturista, Cajero/a secc. 4ª y 4ª, Oficial Administrativo)	5	6	7	8	9	6	8	5	6	8			
Relaciones Públicas	5	6	7	8	9	6	8	6	7	8	9	6	
Comercial	5	6	7	8	9	6	8	6	7	8	9		
<b>GRUPO PROFESIONAL III</b>													
Ayudante de Recepción y Conserjería (Ayte. Recepción, Ayte. Conserje, Intérprete)	6	7	8	8	9								
Ayudante Administrativo (Oficial de Contabilidad, Auxiliar de Oficina y Contabilidad, Auxiliar de Caja, Auxiliar, Auxiliar Administrativo)	7	8	9	9	9	6	9						9
<b>GRUPO PROFESIONAL IV</b>													
Auxiliar de Recepción y Conserjería (Portero/a de coches, de recibidor, de acceso o de servicios, Vigilante de noche, Ordenanza de salón, Ascensorista, Botones mayor de 18 años, Cobrador/a, Taquillero/a, Guardarropa, Mozo/a de equipajes, Auxiliar de oficina)	9	9	9	9	9	7	9	9	9	9	9	7	
Auxiliar de Recepción y Conserjería (Botones menor de 18 años)	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	
Relaciones Públicas	5	6	7	8	9	6	8	6	7	8	9	6	
Comercial	5	6	7	8	9	6	8	6	7	8	9		
<b>AREA FUNCIONAL SEGUNDA: (Cocina y Economato)</b>													

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:  
<https://sede.depo.gal>  
 Código seguro de verificación: Z125PQVLUUD3VW4



Xoves, 8 de novembro de 2018

Núm. 215

CATEGORÍAS ACUERDO LABORAL (Entre paréntesis las categorías del convenio)												
ESTABLECIMIENTOS	TIPO A (Secc. 1ª, 2ª, 3ª y 4ª)					TIPO B (Secc. 4ª)		TIPO C (Secc. 5ª)				TIPO D
	Estrellas, Tenedores y tazas					Categoría		Especial	Primera	2ª y tabernas	3ª y 4ª	Secc. 6ª y 8ª
	5	4	3	2	1	1ª y 2ª	3ª y 4ª					
<b>GRUPO PROFESIONAL I</b>												
Jefe/a de Cocina	1	1	2	2	5							
2º Jefe/a de Cocina (2º jefe/a cocina y 2º jefe/a salsero)	3	3	3	4	5							
Jefe/a de Catering			2									
<b>GRUPO PROFESIONAL II</b>												
Jefe/a de Partida	3	4	4	4	5							
Cocinero/a (Cocinero/a y 1º Cocinero/a)	4	4	4	5	7			7	7	8		
Repostero/a (Repostero/a y Oficial Repostero)	5	6	7	7	9			7	7	8		
Encargado/a de Economato (Encargado/a economato y bodega, Bodeguero/a, Encargado/a Almacén, Jefe/a de Economato)	5	6	7	7	8			9	9	9		
<b>GRUPO PROFESIONAL III</b>												
Ayudante de Economato (Ayte. de economato y bodega, Mozo/a de almacén, Almacenero)	6	7	8	8	9			9	9	9	9	
Ayudante de Cocina (Ayte. de cocina, Ayte. de repostería)	9	9	9	9	9			9	9	9		
<b>GRUPO PROFESIONAL IV</b>												
Auxiliar de Cocina (Marmitón/a, Pinche, Fregador/a, Encargado/a de fregador, Personal de Platería)	9	9	9	9	9			9	9	9		
<b>AREA FUNCIONAL TERCERA: (Restaurante, Bar y Similares; Pista para Catering)</b>												
<b>GRUPO PROFESIONAL I</b>												
Jefe/a de Restaurante o Sala ( Encargado/a de barra, 2º encargado/a, 1º Encargado/a de mostrador, Jefe/a de comedor o Maltre, 1º Jefe/a o Encargado/a de sala)	1	1	1	2	5			3	4	5	5	2
Jefe/a de Operaciones de Catering				4								
Segundo Jefe/a de Restaurante o Sala (2º Jefe/a de comedor, 2º Encargado/a de mostrador, 2º Encargado/a, 2º Jefe de sala, Mayordomo/a de pisos)	3	3	3	4	6			5	6	7		
<b>GRUPO PROFESIONAL II</b>												
Jefe/a de Sector	3	4	4	4	5							
Jefe/a de Sala de Catering				4								



Xoves, 8 de novembro de 2018

Núm. 215

CATEGORÍAS ACUERDO LABORAL (Entre paréntesis las categorías del convenio)													
ESTABLECIMIENTOS	TIPO A (Secc. 1ª, 2ª, 3ª y 4ª)				TIPO B (Secc. 4ª)		TIPO C (Secc. 5ª)				TIPO D		
	Estrellas, Tenedores y tazas				Categoría		Especial	Primera	2ª y tabernas	3ª y 4ª	Secc. 6ª y 8ª		
	5	4	3	2	1	1ª y 2ª						3ª y 4ª	
<b>Camarero/a</b> (Camarero/a, Dependiente/a de 1ª, Dependiente/a, Cafetero/a, Cajero/a de comedor, Camarero/a en pisos, Planchista)	4	4	4	5	7			5	6	7	8		4
<b>Barman</b> (Barman y 2ª Barman)								3					
<b>Sumiller</b>	4	4	4	5	7								
<b>Supervisor/a de Catering</b> (Supervisor/a y Ayte. de supervisor)				5									
<b>Jefe/a de Equipo de Catering</b>				5									
<b>Supervisor/a de Colectividades</b>				5									
<b>GRUPO PROFESIONAL III</b>													
<b>Ayudante de Camarero</b> (Ayte. de camarero, Ayudante de planchista, Ayte. de barman, Ayte. de cafetero, Ayte. de dependiente, Ayte. de Pisos, Ayudante en general)	8	9	9	9	9	8	9	8	9	9	9	9	6
<b>Preparador/a o Montador/a de Catering</b>				9									
<b>Conductor/a de Equipo Catering</b>				9									
<b>Ayudante de Equipo de Catering</b>				9									
<b>GRUPO PROFESIONAL IV</b>													
<b>Auxiliar de Colectividades</b>				9									
<b>Auxiliar Preparación / Montaje Catering</b>				9									
<b>AREA FUNCIONAL CUARTA: (Pisos y Limpieza)</b>													
<b>GRUPO PROFESIONAL II</b>													
<b>Encargado/a General</b> (Gobernanta)	4	5	5	7	7								
<b>Encargado/a de Sección</b> (Gobernanta de 2ª, Encargado/a de lencería o lavadero, Subgobernanta, Encargado/a de pisos)	7	7	8	8	8								
<b>GRUPO PROFESIONAL III</b>													
<b>Camarero/a de Pisos</b> (Camarero/a de pisos, Costurero/a, Zurcador/a, Lencero/a, Planchador/a, Lavadero/a)	9	9	9	9	9								
<b>GRUPO PROFESIONAL IV</b>													
<b>Auxiliar de Pisos y Limpieza</b> (Personal de limpieza, Limpiador/a, Mozo/a de habitación, Mozo/a de lavandería, Mozo/a de limpieza)	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:  
<https://sede.depo.gal>  
 Código seguro de verificación: Z125PQVLUUD3W4



Xoves, 8 de novembro de 2018

Núm. 215

CATEGORÍAS ACUERDO LABORAL (Entre paréntesis las categorías del convenio)												
ESTABLECIMIENTOS	TIPO A (Secc. 1ª, 2ª, 3ª y 4ª)					TIPO B (Secc. 4ª)		TIPO C (Secc. 5ª)				TIPO D
	Estrellas, Tenedores y tazas					Categoría		Especial	Primera	2ª y tabernas	3ª y 4ª	Secc. 6ª y 8ª
	5	4	3	2	1	1ª y 2ª	3ª y 4ª					
<b>AREA FUNCIONAL QUINTA: (Servicios de Mantenimiento y Servicios Auxiliares)</b>												
<b>GRUPO PROFESIONAL I</b>												
Jefe/a de Servicios de Catering (Jefe/a de mantenimiento de catering)					7							
Médico/a	1	1	1	1	1							
<b>GRUPO PROFESIONAL II</b>												
Enc. de Mantenimiento y Servicios (Encargado/a de trabajos)	5	5	6	7	7							
D.U.E. y Fisioterapeuta	5	5	6	7	8							
Encargado/a de Sección (Encargado/a de sala)												7
Coordinador/a de balneario	5	5	7	8	9							
<b>AREA FUNCIONAL QUINTA: (Servicios de Mantenimiento y Servicios Auxiliares)</b>												
<b>GRUPO PROFESIONAL III</b>												
Espec. de mantenimiento y servicios (Mecánico/a o calefactor/a, Ebanista, Carpintero/a, Electricista, Albañil, Pintor/a, Conductor/a, Fontanero/a, Jardiner/a, Montadiscos, Bibliotecario/a, Personal de mantenimiento)	6	7	7	8	9	7	9					6
Espec. de mantenimiento y servicios de Catering				8								
Monitor/a / ciudadano/a de colectividades				8								
Dietista				8								
Técnico/a masajista, Tec. Esteticista, Tec. en actividades físicas, Recepcionista del balneario	5	6	7	8	9							
<b>GRUPO PROFESIONAL IV</b>												
Auxiliar de Mantenimiento y Servicios (Ayte. de mecánico o calefactor, Ayudante, Ayte. de Ebanista, Carpintero, Electricista, Albañil, Pintor; Guarda del exterior, Mozo/a de billar o salón de recreo)	9	9	9	9	9							9
Auxiliar de (Clínica, Esteticista, Masajista, Actividades físicas, Recepción y Baños)	6	7	8	8	9							

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:  
<https://sede.depo.gal>  
Código seguro de verificación: Z125PQVLUUD3VW4

