



III. COMUNIDADE AUTÓNOMA  
III. COMUNIDAD AUTÓNOMA

Consellería de Traballo e Benestar  
Xefatura Territorial  
Ourense

Servizo de Relacións Laborais  
Convenio: hostalería  
Expediente: 32/01/001/2011  
Fecha: 19/12/2011  
Asunto: Resolución de inscripción e publicación  
Destinatario: Asunción Iglesias Quintas  
Código de Convenio número 32000215011981.

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

Primeiro.- Ordena-lo seu rexistro e depósito no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia creado mediante a Orde do 29 de outubro de 2010 (DOG n.º 222, do 18 de novembro de 2010) e notificación á representación económica e social da Comisión Negociadora.

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

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

Asdo.: José Selas Souto

Convenio colectivo provincial de hostalería.

Capítulo I.- Disposicións xerais.

Artigo 1.- Ámbito funcional.- Este convenio colectivo regula as relacións laborais de tódolos traballadores que desenvolven as súas funcións dentro de Ourense e a súa provincia, estean ou poidan estar incursos no Acordo laboral de ámbito estatal para o sector de hostalería, asinado o 27 de xuño de 2010, código de convenio n.º 9910365.

Artigo 2.- Vixencia e duración.- A duración deste convenio será de 3 anos, con efectos de vixencia dende o día 1 de xaneiro de 2011 ó 31 de decembro de 2013. Os efectos económicos serán a partir do día 1 de xaneiro de 2012. Todo isto con independencia do seu rexistro pola autoridade laboral e publicación no BOP, salvo as excepcións indicadas no propio texto.

O convenio prorrogarase por períodos anuais ó non se denunciar por calquera das partes con antelación mínima de tres meses respecto á data da súa terminación, entendéndose pola denuncia válida a efectuada por escrito certificado dirixido á outra parte, conforme ó previsto no Estatuto dos traballadores.





A súa negociación efectuarase ó mes seguinte do seu vencemento ou, como máximo, ós dous meses de ser convocadas as partes constituíndo a mesa negociadora.

Tódolos artigos deste convenio permanecerán vixentes ata que exista outro convenio que o substitúa.

Artigo 3.- Garantía "ad personam".- Por ser condicións mínimas as establecidas neste convenio, haberán de respectarse as que veñan gozando os traballadores ou as que puidesen ser incrementadas por disposición legal, regulamentaria ou costume. Cando resulten máis beneficiosas para o traballador, respectaranse as condicións persoais que con carácter global excedan deste convenio, manténdose estritamente "ad personam".

Capítulo II.- Xornadas, horarios, horas extras, descansos diarios, semanais e vacacións.

Artigo 4.- Xornada.- A xornada máxima de traballo para o persoal afectado por este convenio para os anos de vixencia será de 40 horas semanais. A xornada diaria non poderá ser superior ás 9 horas diarias.

No suposto de que as circunstancias económicas da empresa puidesen afectar a estabilidade no emprego, a Comisión Paritaria regulará unha porcentaxe máxima de ata o 5% de distribución irregular da xornada en cómputo anual. Na xornada continuada computarase a media hora de comida como xornada efectivamente traballada.

Artigo 5.- Horarios. A elaboración e fixación de horarios de traballo será de común acordo entre a empresa e os traballadores, a través dos seus delegados de persoal ou comités de empresa, os cales gozarán os 15 días laborais antes da súa aceptación para consultas de traballadores e demais organismos que consideren oportunos:

a).- Os devanditos cadros horarios deberán estar expostos en lugar visible e deberán sinalar a hora de entrada e saída, descanso diario e semanal e horarios das quendas.

b).- Os cadros horarios deberán estar permanentemente expostos en sitios visibles nos centros de traballo.

c).- Tales cadros horarios teñen que estar conformes co establecido no artigo 4 deste convenio, en canto á xornada máxima.

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

Artigo 6.- Horas extraordinarias. Cada hora de traballo que se realice sobre a duración máxima da xornada ordinaria de traballo aboarase cun incremento do 100% sobre o salario que corresponda a cada hora de traballo individual, de acordo coa táboa de salarios anexa a este convenio.

O número de horas extraordinarias non poderá ser superior a 2 ó día, 15 ó mes e 80 ó ano, e teranse en conta as limitacións impostas para o efecto pola lexislación en cada momento.

Artigo 7.- Descanso diario. Entre a terminación dunha xornada e comezo doutra deberá existir un intervalo como mínimo de 12 horas.

Artigo 8.- Descanso semanal. Os traballadores terán dereito a un descanso semanal mínimo de día e medio ininterrompido, atendéndose para o seu goce ó establecido na lexislación vixente.

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

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

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

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

Para tódolos efectos, o día 27 de xullo, día de Santa Marta, patroa da hostalería, 24 de decembro día de Noiteboa, e 16 de novembro, consideraranse festivos.

Artigo 10.- Vacacións. O período de vacacións para o persoal afectado por este convenio será de 30 días naturais ininterrompidos. Durante as vacacións o traballador percibirá, con cargo á empresa, o salario real correspondente á súa categoría profesional. Os traballadores que na data determinada para o seu goce das súas vacacións non completasen o ano de servizo na empresa, ratearáselles polo tempo traballado.

Durante as vacacións anuais, o traballador percibirá con cargo á empresa o salario correspondente á súa categoría profesional, sendo estas retribuídas a salario real.

En cada empresa elaborárase un cadro de vacacións conforme establece a lexislación vixente, é dicir: nos tres primeiros meses do ano, no que se exporá o período de vacacións que gozará cada traballador, ou grupo de traballadores, intentando que sexan rotativas.

Capítulo III.- Enfermidade, licenzas, excedencias.

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

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

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

a).- Por matrimonio: 15 días naturais.

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

c).- Por enfermidade grave, accidente, hospitalización ou falecemento de parentes ata o 2º grado de consanguinidade ou afinidade, e 3º de consanguinidade, 3 días naturais. Cando por tal motivo, o traballador necesite facer un desprazamento para o efecto, o prazo será de 4 días naturais.

d).- Por asistencia a exames, o tempo necesario requirido para estes, quedando o traballador obrigado a xustificar tal circunstancia e a duración daqueles.

e).- Por traslado de domicilio habitual: 2 días naturais.

f).- Vodas de fill@s, irmáns, bautizos e primeiras comunións de fillos: 1 día se é dentro da provincia, e dous se é fóra de ela.

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

h).- Tres días por nacemento de fill@

j).- As traballadoras por lactación dun fillo menor de nove meses terán dereito a unha hora de ausencia do traballo que poderán dividir en dúas fraccións.

A muller, pola súa vontade, poderá substituír este dereito por unha redución da súa xornada coa mesma finalidade. De mutuo acordo, entre empresa e traballador, a hora ininterrompida poderá ser gozada ó comezo ou ó remate da xornada.

Artigo 13.- Excedencia.- Establécese a situación de excedencia voluntaria para o persoal afectado por este convenio, sendo preciso que, para gozar de tal beneficio, se leve ó servizo da empresa máis de 2 anos. A permanencia na situación de exce-



dencia á que se refire o parágrafo anterior, non poderá ser inferior a tres meses, nin superior a 5 anos, concedéndose esta por unha soa vez.

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

No caso de solicita-lo reingreso das excedencias de igual categoría profesional, terá preferencia o que teña maior antigüidade na empresa. O traballador en excedencia non poderá ocuparse en ningún centro de traballo que desenvolva a súa actividade en iguais ou similares características á da súa profesión.

Durante o período de excedencia non percibirá soldo ningún.

Artigo 14.- Acumulación do permiso de lactación

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

No caso de acollerse a esta modalidade, gozarse inmediatamente despois da baixa maternal-paternal na súa totalidade.

Artigo 15.- Código de condutas.- As relacións laborais na empresa discorrerán en todo momento polo camiño da igualdade, mutuo respecto e diálogo. O traballador obedecerá as ordes que lle correspondan á súa específica categoría profesional dentro do seu horario de traballo, salvo aqueles casos que fosen de excepción.

Artigo 16.- Ascensos.- Os ascensos de categoría profesional produciranse tendo en conta a formación e a antigüidade do traballador na empresa.

Artigo 17.- Ceses, prazos e aviso previo.- Os traballadores que desexen cesar voluntariamente dos seus servizos na empresa, estarán obrigados a comunicarllo a esta por escrito ou a través dos delegados sindicais ou comités de empresa, cumprindo os seguintes prazos de aviso previo:

- a).- Xefes de grupos profesionais: 30 días naturais.
- b).- Resto de traballadores: 15 días naturais.

O incumprimento do traballador da obrigación de avisar previamente coa mencionada antelación, daralle dereito á empresa a descontar da liquidación deste o salario dun día por cada día de atraso.

Capítulo IV.- Aprendizaxe.

Artigo 18.- Concepto.- Os traballadores en calidade de aprendizaxe ligados á empresa, en virtude de contrato especial, polo cal esta, á vez que utiliza o traballo do que aprende, obrígase a ensinalle o oficio correspondente.

A aprendizaxe, que será sempre retribuída, dará lugar a un contrato especial que se rexerá, tanto no seu contido como na súa forma, e nas obrigacións respectivas de cada unha das partes, respectivamente, ademais de polo regulado nas disposicións legais, polas seguintes condicións:

- a).- O número de horas de traballo á semana non poderá ser superior a 35 horas repartidas en 7 diarias durante 5 días.
- b).- Non poderán realizar horas extraordinarias.
- c).- A xornada de traballo non poderá comezar antes das 09.00 nove da mañá, nin terminar despois das 22.00 horas, polo que non poderán realizar traballo nocturno.
- d).- A xornada de traballo será continuada, con interrupción de 30 minutos para a comida.
- e).- As tarefas encargadas a estes traballadores, serán exclusivamente as pertinentes á categoría profesional para a que se están preparando.

Capítulo V.- Retribucións.

Artigo 19.- Retribucións.- As retribucións do persoal afecto por este convenio serán as indicadas na táboa de salarios anexa

a este, que serán de obrigado cumprimento para tódolos traballadores que presten os seus servizos no sector de hostalería, con independencia da súa modalidade de contratación, incluídas aquelas contratacións que expresamente sexan realizadas a través das empresas de traballo temporal, as cales e para este sector deberán fixar estes salarios no documento contractual que formalicen coas empresas.

Artigo 20.- Forma de pagamento.- O pagamento do salario efectuarase dentro da xornada laboral.

Artigo 21.- Anticipos.- O traballador terá dereito a percibir anticipos a conta do seu salario sen que poidan exceder do 80% do salario ó que ten dereito a percibir.

Artigo 22.- Recibos de salarios.- Tódalas empresas afectadas por este convenio, quedarán obrigadas a entregarlles ós seus traballadores, no momento de aboarlle-los seus salarios un recibo (do modelo oficial) no que consten, con toda claridade, os seguintes datos:

- a).- Os datos da empresa e os profesionais do traballador.
- b).- O período de tempo que se paga, a cantidade total e real en euros gañadas polo traballador, con especificación de todos e cada un dos conceptos polos que se cobra.

Os recibos de salarios téñense que referir a meses naturais concretos. Se a empresa pagase por semanas, quincenas ou calquera outro período inferior ó mes, estas cantidades consignaranse como anticipos.

Artigo 23.- Salario base.- O salario bruto base mensual para os traballadores afectados por este convenio para os anos 2012 e 2013 serán os establecidos nas táboas anexas a este convenio

Artigo 24.- Antigüidade.- A todo traballador ó que na data 31.12.94 se lle teña recoñecida antigüidade, manteráselle esa contía e figurará na súa nómina o concepto "complemento de antigüidade por dereitos adquiridos". A partir do día 1.01.95, xérase o concepto de antigüidade en quinquenios e na contía de 12 €, e tomarase como inicio para o dito cómputo do tempo o citado día 1.01.95.

Artigo 25.- Complementos de posto de traballo.- O traballador que desempeñe unha praza de categoría superior, percibirá o salario correspondente á mencionada categoría. Se o desempeño de tal actividade fose continuado durante tres meses ou alternos durante seis, o traballador consolidará o salario correspondente á citada categoría, logo da reclamación ante a empresa. Se por esixencia no traballo, sempre con carácter transitorio, urxente e non reiterativo, se destinase un traballador a tarefas pertencentes a categorías profesionais ás que non estea adscrito, conservará a retribución correspondente á súa categoría. En todo caso, respectarase a orde xerárquica profesional para adscribi-lo traballador de categoría inferior, sempre e cando non constitúa represalias, discriminacións, tratos vexatorios ou ofensivos.

Artigo 26.- Gratificacións extraordinarias.- As gratificacións extraordinarias que as empresas lles veñen aboando ós seus traballadores serán aboadas en xullo e decembro respectivamente, e consistirán nunha mensualidade do salario real cada unha.

Artigo 27.- Complementos en especie.- Todo persoal, que ata a data teña recoñecido o dito complemento, o seguirá percibindo sempre e cando non se faga uso do dereito de manutención, a empresa abonaralle 28,32 €, e 11,32 € respectivamente por cada unha das 12 mensualidades para o ano 2012 e para o ano 2013 serán 28,89 € e 11,55 € respectivamente.

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



dentemente dos complementos salariais previstos para estes conceptos para cada un dos anos respectivamente.

Artigo 28.- Gratificación de nocturnidade.- As horas traballadas durante o período comprendido entre as 10 horas da noite e as 6 da mañá, salvo que o salario se establecese atendendo a que o traballo sexa nocturno, en todo ou en parte, pola súa propia natureza, terán unha retribución específica incrementada, como mínimo, nun 25% sobre o salario base.

Artigo 29.- Roupa de traballo.- Anualmente as empresas subministrarán, como mínimo, a tódolos seus traballadores sempre que se lles esixa a utilización dos uniformes completos, un no verán e outro no inverno que constará de pantalón e camisa, ou saia e blusa.

Artigo 30.- Contratación.- Para contribuír e darlle estabilidade ó emprego, as partes asinantes deste convenio comprométese a fomentar a contratación indefinida, como norma xeral, baseándose nas novas modalidades de contratación. Non obstante, ó ser este un sector cunha problemática específica propoñemo-los seguintes modelos de contratación.

a).- Contratos de formación.- O contrato de formación terá como obxecto a adquisición da formación teórica e práctica necesaria para o desempeño adecuado dun oficio ou dun posto de traballo que requira un determinado nivel de cualificación.

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

O salario de contratación destes traballadores será igual ó 75%, 85% e 95% do salario base da categoría de axudante de camareiro ou similar, durante o primeiro, segundo e terceiro ano, respectivamente da vixencia do contrato. A aplicación deste salario será para os contratos formalizados a partir da entrada en vigor deste convenio ou da súa publicación no BOP.

b).- Cando as circunstancias do mercado, acumulación de tarefas ou exceso de pedidos así o esixiran, aínda tratándose da actividade normal da empresa, os contratos de traballo concertados de acordo co establecido no artigo 15, 1B do Estatuto dos traballadores e os artigos 1B e 3 do Real decreto 2.546/94, terán unha duración máxima de 12 meses dentro dun período de 18 meses.

Poderán acollerse ó disposto nesta disposición tanto nos contratos pactados dende a publicación deste convenio como aqueles que estean xa en vigor na data de publicación deste convenio e aínda non esgotasen a súa duración.

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

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

Artigo 32.- Réxime disciplinario polo acoso sexual.- Todo comportamento ou situación que atente contra o respecto ou a intimidade ou contra a liberdade dos traballadores, condutas de acoso sexual verbais ou físicas, serán conceptualizadas como faltas graves ou moi graves no suposto de que se leven a cabo servíndose da súa relación xerárquica con persoas con contrato laboral non indefinido, a sanción é aplicable no seu máximo grao.

O Comité de Empresa ou delegados de persoal e a Dirección da empresa velarán polo dereito á intimidade do traballador afectado.

Capítulo VI.- Disposicións adicionais.

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

cales dous corresponderalle á Unión Xeral de Traballadores (UGT), un a Comisións Obreiras (CC.OO.) un á CIG e catro da parte económica, elixidos por cada unha das organizacións, mais os asesores que as partes estimen convenientes.

Terán as seguintes competencias:

a).- Interpretación auténtica do convenio.

b).- Arbitraje das cuestións de problemas derivados deste convenio e sometidas á súa consideración por calquera das partes.

c).- Intervención dos conflitos colectivos.

d).- Vixilancia e cumprimento do pactado.

e).- Modificación substancial das condicións de traballo.

f).- Non aplicación salarial do convenio.

Os acordos que tome a Comisión Paritaria serán vinculantes para as dúas partes. No caso de ter que resolver os temas que o Estatuto dos traballadores atribúe á Comisión Paritaria, esta reunirse no prazo máximo de 7 días e tratará de resolver o litixio formulado. Se non houberse acordo no seo da paritaria, esta acordará acudir ás distintas modalidades da resolución do conflito establecido no AGA, elixindo a fórmula que mellor convenza e establecendo o carácter vinculante ou informativo da resolución.

Se tampouco se resolvese por este sistema, ámbalas dúas partes, poderán acudir á xurisdición ordinaria ou á lexislación competente que proceda. Todo isto sen prexuízo da competencia que a este respecto veña atribuída ós organismos ou autoridades competentes.

Segunda.- Servizos extraordinarios

Consideraranse servizos extraordinarios aqueles que realicen traballadores alleos á empresa. Estes servizos serán retribuídos como mínimo con 41,09 € por servizo para o ano 2012 e de 41,91 € para o ano 2013 por servizo.

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

Terceira.- En todo o non especificado neste convenio estara-se ó disposto no Acordo laboral de ámbito estatal para o sector de hostalería, asinado o 27 de xuño de 2010, código de convenio 9910365.

Cuarta.- As empresas están en boa disposición para estimular os seus traballadores na realización de estudos ou asistencia a cursos de formación cultural ou profesional, en horas distintas á xornada laboral, correndo a cargo destas o custo dos devanditos estudos, así como á concesión de premios en metálico, que teñen de estímulo ós traballadores que acrediten a regular asistencia e bo aproveitamento. As partes asinantes acordan que, no mes seguinte á sinatura do convenio, se constitúa unha comisión paritaria que permita o desenvolvemento dos distintos programas formativos.

Quinta.- Operador de son.- Todo traballador que realice as funcións de operador de son, en calquera establecemento de hostalería, terá o grupo 4 da táboa de asimilación das categorías profesionais.

Sexta.- Xubilación anticipada.- Os acordos que as empresas establezan cos seus traballadores deberán tomarse de conformidade coa lexislación vixente en cada momento.

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



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

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

Estarase a súa regulación no disposto na lexislación vixente en cada momento.

Novena.- As partes asinantes deste convenio cumpren o establecido no Estatuto dos traballadores en canto á representatividade polo que ámbalas partes se recoñecen mutua capacidade legal para a sinatura deste convenio.

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

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

A formación profesional, tanto inicial como continúa, con fins primordiais que son mante-la competitividade da empresa e mellora-la calidade dos servizos que se prestan, á vez que facilita-lo perfeccionamento e a promoción profesional dos traballadores do sector comprendidos no ámbito deste convenio, debe sustentarse sobre a base dun plan de formación profesional inicial e permanente que afecte os traballadores. O devandito plan terá como criterios prioritarios na súa actuación:

- 1.- Traballadores menos cualificados, co fin de facilitar-lles unha formación de base.
- 2.- Preparación para a introdución de novas tecnoloxías e modalidades de servizo.
- 3.- Cualificación daqueles traballadores que, como consecuencia dos cambios na organización do traballo ou creación de emprego, o precisen.
- 4.- Planes de actuación coordinados para atende-las necesidades de formación dos traballadores das pequenas e medianas empresas.
- 5.- Acceso de mozos parados mediante accións formativas, no marco do Plan FIP, en colaboración coas institucións que se crea conveniente.

Co fin de facer efectivas as accións formativas, as partes asinantes, acordan realizar por si mesmas, ou por medio de entidades especializadas, estudos de carácter prospectivo respecto das cualificacións futuras e necesidades de man de obra no sector.

Constituirase, na sinatura deste convenio, unha comisión paritaria de formación profesional, que estará composta por tres membros designados polos sindicatos e tres membros designados pola patronal, podendo acudir á mesa cantos técnicos ou asesores estimen oportunos as partes. Reunirase, polo menos, unha vez por trimestre.

As competencias da Comisión de Formación Profesional serán:

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

b).- Proponer accións formativas.

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

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

Disposicións transitorias:

Primeira.- Este convenio é asinado pola Federación Provincial de Empresarios da Hostalería da Provincia de Ourense, dunha parte, e doutra as centrais sindicais Unión Xeral de Traballadores, Comisións Obreiras e Confederación Intersindical Galega, segundo o establecido no Estatuto dos traballadores, e que forman o 100% de representatividade e da Comisión Negociadora.

#### Anexo I

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

Categorías profesionais do III Acordo laboral de ámbito estatal para o sector de hostalería; grupo profesional

Xefe/a de recepción; 1

2º/2ª Xefe/a de recepción; 3

Xefe/a comercial; 1

Xefe/a de administración; 1

Primeiro/a conserxe ; 3

Recepcionista; 4

Conserxe; 5

Administrativo/a; 3

Relacións públicas; 3

Comercial; 3

Técnico/a de Prevención de Riscos Laborais; 3

Axudante de recepción e/ou conserxería; 7

Telefonista; 5

Axudante administrativo/a; 4

Auxiliar de recepción e conserxería; 7

Área funcional segunda: cociña e economato

Categorías profesionais do III Acordo laboral de ámbito estatal para o sector de hostalería; grupo profesional

Xefe/a de cociña; 1

Segundo/a xefe/a de cociña; 2

Xefe/a de catering; 2

Xefe/a de partida; 3

Cociñeiro/a; 4

Reposteiro/a; 4

Encargado/a de economato; 4

Axudante de cociña; 5

Axudante de economato; 7

Auxiliar de cociña; 7

Área funcional terceira: restaurante, sala, bar e similares; pista para catering

Categorías profesionais do III Acordo laboral de ámbito estatal para o sector de hostalería; grupo profesional

Xefe/a de restaurante ou sala; 1

Segundo/a xefe/a de restaurante ou sala; 3

Xefe/a de operacións de catering; 3

Xerente de centro; 3

Xefe/a de sector; 4

Camareiro/a

Barman/Barwoman; 4

Sumiller/a; 4

Xefe/a de sala de catering; 4

Supervisor/a de catering; 4

Supervisor/a de colectividade; 4

Supervisor/a de restauración moderna; 4

Axudante de camareiro/a; 6

Preparador/a montador/a de catering; 6



Conductor/a de equipo catering; 6  
Axudante de equipo de catering; 6  
Preparador/a de restauración moderna; 6  
Monitor/a ou coidador/a de colectividade; 7  
Auxiliar de colectividade; 7  
Auxiliar de preparador/montador de catering; 7  
Auxiliar de restauración moderna; 7  
Área funcional cuarta: pisos e limpeza  
Categorías profesionais do III Acordo laboral de ámbito estatal para o sector de hostalería; grupo profesional  
Encargado/a xeral; 2  
Encargado/a de sección; 5  
Camareiro/a de pisos; 6  
Auxiliar de pisos e limpeza; 7  
Área funcional quinta: servizos de mantemento e servizos auxiliares  
Categorías profesionais do III Acordo laboral de ámbito estatal para o sector de hostalería; grupo profesional  
Xefe/a de servizos de catering; 1  
Encargado/a de mantemento e servizos auxiliares; 3  
Encargado/a de mantemento e servizos técnicos de catering ou de flota ou de instalacións e edificios; 3  
Encargado/a de sección; 3  
Especialista de mantemento e servizos auxiliares; 5  
Área funcional sexta: servizos complementarios  
Categorías profesionais do III Acordo laboral de ámbito estatal para o sector de hostalería; grupo profesional  
Responsable de servizo; 1  
Técnico de servizo (fisioterapeuta, dietista e outros/as titulados/as en Ciencias da Saúde); 2  
Especialista de servizo (socorrista ou especialista de primeiros auxilios, animador/a turístico ou de tempo libre, monitor/a deportivo/a, pinchadiscos, masajista, quiromasaxista, esteticista, especialista termal ou de balneario, hidroterapeuta e especialista de atención ó cliente); 2  
Auxiliar de servizo (auxiliar de atención ó cliente e auxiliar de piscina ou balneario); 3

## Anexo II

Táboas salariais 2012

Clasificación de establecemento

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

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

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

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

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

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

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

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

## Anexo III

Táboas salariais 2013

Clasificación de establecemento

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

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

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

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

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

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

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

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