



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
 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 frota; ou de instalacións e edificios; 3
 Encargado/a de sección; 3
 Especialista de mantemento e servizos auxiliares; 5
 Área funcional sexta: servizos complementarios
 Grupo profesional
 Responsable de servizo; 1
 Técnico de servizo (fisioterapeuta, axuda e outros/as titulos/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, disc-jockey, masaxista, quiromasaxista, esteticista, especialista termal ou de balneario, hidroterapéutica e especialista de atención ao cliente); 2
 Auxiliar de servizo (auxiliar de atención ao cliente e auxiliar de piscina ou balneario); 3

Anexo II

Clasificación de establecementos:
 Sección; 1ª categoría; 2ª Categoría; 3ª Categoría; 4ª categoría
 Hoteis-residencia, albergues, paradores, hoteis-balneario, hoteis talaso, hoteis-apartamentos, moteis, hostais, estacións termais, cidades de vacacións, cámping, casas rurais; 5 estrelas, 4 estrelas; 3 estrelas; 2 estrelas; 1 estrela
 Pensións, fondas casas de hóspedes e pousadas; ---; ---; ---; Pensións de 3 estrelas, 2 estrelas, 1 estrela, fondas
 Restaurantes, casas de comidas e tabernas que non serven comidas; 5 garfos, 4 garfos; 3 garfos; 2 garfos; 1 garfos
 Cafeterías; ---; Especial (3 cuncas); Primeira (2 cuncas); Segunda (1 cuncas)
 Cafés, cafés-bares, bares americanos, whiskerías, cervexerías, chocolaterías, xaderías, discotecas e salas de baile; Especial luxo (discotecas, pubs, café-teatro); Primeira; Segunda; Terceira, Cuarta

Anexo III

Táboas salariais 2022
 1ª Categoría; 2ª categoría; 3ª Categoría; 4ª Categoría
 Grupo 1; 1451,10; 1416,90; 1383,00; 1349,20
 Grupo 2; 1349,10; 1314,90; 1382,90; 1248,30
 Grupo 3; 1274,20; 1240,30; 1206,31; 1172,20
 Grupo 4; 1138,20; 1104,10; 1104,10; 1071,50
 Grupo 5; 1024,30; 1016,70; 1000,00; 1000,00
 Grupo 6; 1016,70; 1016,70; 1000,00; 1000,00
 Grupo 7; 1000,00; 1000,00; 1000,00; 1000,00
 Táboas salariais 2023
 1ª Categoría; 2ª categoría; 3ª Categoría; 4ª Categoría
 Grupo 1; 1480,12; 1445,24; 1410,66; 1376,18
 Grupo 2; 1376,08; 1341,20; 1410,56; 1273,27
 Grupo 3; 1299,68; 1265,11; 1230,44; 1195,64
 Grupo 4; 1160,96; 1126,18; 1126,18; 1092,93
 Grupo 5; 1044,79; 1037,03; 1020,00; 1020,00
 Grupo 6; 1037,03; 1037,03; 1020,00; 1020,00
 Grupo 7; 1020,00; 1020,00; 1020,00; 1020,00

Se o índice de prezos ao consumo de ámbito nacional, correspondente ao ano 2022 fose superior ao 2%, a dita diferenza sería repercutida sobre os salarios establecidos nesta táboa salarial do ano 2023.

Táboas salariais 2024

1ª Categoría; 2ª categoría; 3ª Categoría; 4ª Categoría
 Grupo 1; 1509,72; 1474,14; 1438,87; 1403,70
 Grupo 2; 1403,60; 1368,02; 1438,77; 1298,74
 Grupo 3; 1325,67; 1290,41; 1255,05; 1219,55
 Grupo 4; 1184,18; 1148,70; 1148,70; 1114,79
 Grupo 5; 1065,69; 1057,77; 1040,40; 1040,40
 Grupo 6; 1057,77; 1057,77; 1040,40; 1040,40
 Grupo 7; 1040,40; 1040,40; 1040,40; 1040,40

Se o índice de prezos ao consumo de ámbito nacional, correspondente ao ano 2023 fose superior ao 2%, a dita diferenza sería repercutida sobre os salarios establecidos nesta táboa salarial do ano 2024. A esa diferenza sumáraselle a diferenza aplicada no ano anterior segundo a cláusula de revisión do IPC. (Se fose o caso)

Consellería de Empleo e Igualdad Jefatura Territorial Ourense

Servicio de Empleo y Economía Social

Visto el texto del convenio colectivo de hostelería de la provincia de Ourense para los años 2022-2024, con código de convenio núm. 32000215011981, que suscribió el día 29 de marzo de 2022, la Comisión Negociadora conformada por la parte empresarial por los designados por la Federación de Hostelería de la provincia de Ourense y por la parte social por los representantes designados por las centrales sindicales: UGT, CIG y CSIF y, de conformidad con lo que dispone el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores [BOE 255, de 24 de octubre de 2015], el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo [BOE 143, de 12 de junio de 2010], el Real Decreto 2412/1982, de 24 de julio, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Galicia, en materia de trabajo [BOE 232, de 28 de septiembre de 1982] y por el Decreto 110/2020, de 6 de septiembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Xunta de Galicia.

Esta Jefatura Territorial, resuelve:

Primero. Ordenar su inscripción y depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de la Comunidad Autónoma de Galicia y notificación a la representación empresarial y social de la Comisión Negociadora.

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

Ourense, en la fecha de la firma electrónica.

Convenio Colectivo Provincial de Hostelería de Ourense 2022-2024

Capítulo I. Disposiciones generales

Artículo 1.- Ámbito funcional.

El presente convenio colectivo regula las relaciones laborales de todos los trabajadores que desarrollan sus funciones dentro de Ourense y su provincia, estén o puedan estar incursos en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería.

Artículo 2.- Vigencia y duración.

La duración del presente convenio será de 3 años, con vigencia desde el día 1 de enero de 2022 al 31 de diciembre de 2024 a todos los efectos, incluidos los económicos. Todo esto con independencia de su registro por la autoridad laboral y publicación en el BOP, salvo las excepciones indicadas en el propio texto.

Artículo 3.- Denuncia y prórroga.

El convenio quedará denunciado automáticamente con tres meses de antelación a su vencimiento, prorrogándose el actual convenio hasta la entrada en vigor del siguiente. Su negociación se efectuará al mes siguiente de su vencimiento o, como máximo, a los dos meses de ser convocadas las partes constituyendo la mesa negociadora. Todos los artículos del presente convenio permanecerán vigentes hasta que exista otro convenio que lo sustituya.

Artículo 4.- Compensación y absorción.

Todos los complementos serán considerados no compensables ni absorbibles.

Artículo 5.- Garantía "ad personam".

Por ser condiciones mínimas las establecidas en el presente convenio, habrán de respetarse las que vengan disfrutando los trabajadores o las que pudieran ser incrementadas por disposición legal, reglamentaria o costumbre. Cuando resulten más beneficiosas para el trabajador, se respetarán las condiciones personales que con carácter global excedan del presente convenio, manteniéndose estrictamente "ad personam".

Capítulo II. Jornadas, horarios, horas extras, descansos diarios, semanales y vacaciones.

Artículo 6.- Jornada.

La jornada máxima de trabajo para el personal afectado por este convenio para los años de vigencia será de 40 horas semanales. La jornada diaria no podrá ser superior a las 9 horas diarias. En el supuesto de que las circunstancias económicas de la empresa pudieran afectar a la estabilidad en el empleo, la Comisión Paritaria regulará un porcentaje máximo de hasta el 5% de distribución irregular de la jornada en cómputo anual. En la jornada continuada se computará la media hora de comida como jornada efectivamente trabajada.

Artículo 7.- Horarios.

La elaboración y fijación de horarios de trabajo será de común acuerdo entre la empresa y los trabajadores, a través de sus delegados de personal o comités de empresa, los cuales disfrutarán los 15 días laborales antes de su aceptación para consultas de trabajadores y demás organismos que consideren oportunos:

a) Dichos cuadros horarios deberán estar expuestos en lugar visible, y deberán señalar la hora de entrada y salida, descanso diario y semanal y horarios de los turnos.

b) Los cuadros horarios deberán estar permanentemente expuestos en sitios visibles en los centros de trabajo.

c) Tales cuadros horarios tienen que estar conformes con lo establecido en el artículo 6 de este convenio, en cuanto a la jornada máxima.

d) Los empresarios estarán obligados a fijarles un horario especial a los trabajadores que realicen cursos de formación profesional de hostelería, a los efectos de que sea posible asistir a los citados cursos.

e) Se establecerá control horario según legislación vigente.

Artículo 8.- Horas extraordinarias.

Cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada común de trabajo se abonará con un incremento del 100% sobre el salario que corresponda cada hora de trabajo individual, de acuerdo con la tabla de salarios anexa al presente convenio. El número de horas extraordinarias no podrá ser

superior a 2 al día, 15 al mes y 80 al año, y se tendrán en cuenta las limitaciones impuestas al efecto por la legislación en cada momento.

Artículo 9.- Descanso diario.

Entre la terminación de una jornada y comienzo de otra deberá existir un intervalo como mínimo de 12 horas.

Artículo 10.- Descanso semanal.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal mínimo de día y medio ininterrumpido, atendiéndose para su disfrute a lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 11.- Fiestas abonables y no recuperables.

Si por necesidades del servicio y previo acuerdo entre el trabajador y la empresa se trabajara en día festivo, éste se abonará de la siguiente forma:

a) Si el trabajador opta por que se le compense económicamente el día trabajado, deberá percibir el 150% del salario correspondiente a dicho día.

b) Si opta por el descanso compensatorio, tendrá derecho a día y medio ininterrumpido, dentro de la misma semana en la que coincida dicho día.

c) El trabajador al que su descanso semanal le coincida festivo, tendrá derecho a otro día de descanso en la misma semana. A todos los efectos, el día 5 de enero (víspera de Reyes), 29 de julio, (día de Santa Marta, patrona de la hostelería) y 24 de diciembre (día de Nochebuena), se considerarán festivos.

Artículo 12.- Vacaciones.

El período de vacaciones para el personal afectado por este convenio será de 30 días naturales ininterrumpidos. Durante las vacaciones el trabajador percibirá con cargo a la empresa el salario real correspondiente a su categoría profesional. A los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de sus vacaciones no hubiesen completado el año de servicio en la empresa, se les prorrateará por el tiempo trabajado. Durante las vacaciones anuales, el trabajador percibirá, con cargo a la empresa, el salario correspondiente a su categoría profesional, siendo éstas retribuidas a salario real. En cada empresa se elaborará un cuadro de vacaciones según establece la legislación vigente, es decir: en los tres primeros meses del año, en el que se expondrá el período de vacaciones que disfrutará cada trabajador, o grupo de trabajadores, intentando que sean rotativas. Todos los trabajadores deberán conocer sus vacaciones, como mínimo, con 2 meses de antelación al inicio de estas.

Capítulo III. Enfermedad, licencias, excedencias.

Artículo 13.- Enfermedad.

En caso de enfermedad o accidente del trabajador, la empresa está obligada a satisfacer el complemento necesario para que, computando lo que perciba con cargo a la Seguridad Social-Mutua por prestación económica de IT, alcance el 100% del salario establecido. La empresa se reserva el derecho a recurrir ante la inspección médica para verificar la autenticidad de cualquier baja por IT con cargo a la Seguridad Social o Mutua.

Artículo 14.- Licencias.

Las empresas afectadas por el presente convenio concederán las licencias retributivas que soliciten los trabajadores, previo aviso y justificación y por las causas y plazos que a continuación se consignan:

a) Por matrimonio o pareja de hecho legalmente constituida: 15 días naturales.

b) Por fallecimiento de hijos/as: 5 días naturales.

c) Por enfermedad grave, accidente, hospitalización o fallecimiento de parientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, y 3º de consanguinidad, 3 días naturales. Cuando por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días naturales.



d) Por asistencia a exámenes, el tiempo necesario requerido para éstos, quedando el trabajador obligado a justificar tal circunstancia y la duración de aquéllos.

e) Por traslado de domicilio habitual: 2 días naturales.

f) Bodas de hijos/as, hermanos, bautizos y primeras comuniones de hijos: 1 día si es dentro de la provincia y dos fuera de ella.

g) Para realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

h) Las personas trabajadoras, para el cuidado de un bebé lactante de menos de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo. El trabajador puede optar por dividir esta hora en 2 fracciones, al principio y/o al final de la jornada. Este permiso lo pueden solicitar a sus empresas tanto el padre como la madre, o ambos.

i) Tres días de asuntos propios.

j) Tiempo necesario para acompañamiento de menores o mayores dependientes a médico o dentista con justificación.

k) Tiempo necesario para asistencia a médico o dentista con justificación.

Artículo 15.- Excedencia.

Se establece la situación de excedencia voluntaria para el personal afectado por este convenio, siendo preciso que, para disfrutar de tal beneficio, se lleve al servicio de la empresa más de 1 año. La permanencia en la situación de excedencia a la que se refiere el párrafo anterior, no podrá ser inferior a tres meses ni superior 5 años, concediéndose ésta por una sola vez. Se causará baja en la empresa, definitivamente, en caso de que, una vez finalizada la excedencia, el trabajador no solicite el reingreso por escrito con 1 mes de antelación al vencimiento de ésta. En el caso de solicitar el reingreso de las excedencias de igual categoría profesional, tendrá preferencia el que tenga mayor antigüedad en la empresa. El trabajador en excedencia no podrá ocuparse en ningún centro de trabajo que desarrolle su actividad en iguales o similares características a la de su profesión en la comunidad gallega. Durante el período de excedencia no percibirá sueldo alguno.

Artículo 16.- Acumulación del permiso de lactancia.

Las personas trabajadoras podrán acumular el permiso para cuidado del bebé lactante en 18 días. Dicho derecho tendrá que notificárselo al empresario con un mínimo de 15 días de antelación a su incorporación a su puesto de trabajo una vez rematado el período de IT por maternidad/paternidad. En el caso de acogerse a esta modalidad, se disfrutará inmediatamente después de la baja maternal/paternal en su totalidad.

Artículo 17.- Código de conductas.

Las relaciones laborales en la empresa discurrirán en todo momento por el camino de la igualdad, mutuo respeto y diálogo. El trabajador obedecerá las órdenes que le correspondan a su específica categoría profesional dentro de su horario de trabajo, salvo aquellos casos que fueran de excepción.

Artículo 18.- Ascensos.

Los ascensos de categoría profesional se producirán teniendo en cuenta la formación y la antigüedad del trabajador en la empresa.

Artículo 19.- Ceses, plazos y preaviso.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente de sus servicios en la empresa, estarán obligados a comunicárselo a ésta por escrito, o a través de los delegados sindicales o comités de empresa, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

a) Jefes de grupos profesionales: 30 días naturales.

b) Resto de trabajadores: 15 días naturales. El incumplimiento del trabajador de la obligación de preavisar con la mencionada

antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación de éste el salario de un día por cada día de retraso.

Capítulo IV. Aprendizaje.

Artículo 20.- Concepto.

Los trabajadores en calidad de aprendizaje ligados a la empresa, en virtud de contrato especial, por el cual ésta al tiempo que utiliza el trabajo del que aprende se obliga a enseñarle el oficio correspondiente. El aprendizaje, que será siempre retribuido, dará lugar a un contrato especial que se registrará, tanto en su contenido como en su forma, y en las obligaciones respectivas de cada una de las partes, respectivamente, además de por lo regulado en las disposiciones legales, por las siguientes condiciones:

a) El número de horas de trabajo a la semana no podrá ser superior a 35 horas repartidas en 7 diarias durante 5 días.

b) No podrán realizar horas extraordinarias.

c) La jornada de trabajo no podrá comenzar antes de las 9.00 de la mañana, ni terminar después de las 22.00 horas, por lo que no podrán realizar trabajo nocturno.

d) La jornada de trabajo será continuada con interrupción de 30 minutos para la comida.

e) Las tareas encargadas a estos trabajadores serán exclusivamente las pertinentes a la categoría profesional para la que se están preparando.

Capítulo V. Retribuciones.

Artículo 21.- Retribuciones.

Las retribuciones del personal afecto por este convenio serán las indicadas en la tabla de salarios anexa a éste, que serán de obligado cumplimiento para todos los trabajadores que presten sus servicios en el sector de hostelería con independencia de su modalidad de contratación, incluidas aquellas contrataciones que expresamente sean realizadas a través de las empresas de trabajo temporal, multiservicios o cualquier otra forma jurídica, las cuales y para este sector deberán fijar estos salarios en el documento contractual que formalicen con las empresas.

Artículo 22.- Forma de pago.

El pago del salario se efectuará dentro de la jornada laboral.

Artículo 23.- Anticipos.

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta de su salario sin que puedan exceder del 80% del salario al que tiene derecho a percibir.

Artículo 24.- Recibos de salarios.

Todas las empresas afectadas por el presente convenio, quedarán obligadas a entregarles a sus trabajadores en el momento de abonarles sus salarios un recibo (del modelo oficial) en el que consten con toda claridad los siguientes datos:

a) Los datos de la empresa y los profesionales del trabajador.

b) El período de tiempo que se paga, la cantidad total y real en euros ganados por el trabajador, con especificación de todos y cada uno de los conceptos por los que se cobra. Los recibos de salarios se tienen que referir a meses naturales concretos.

Artículo 25.- Salario base.

El salario bruto base mensual para los trabajadores afectados por este convenio para los años 2022-2023 y 2024 serán los establecidos en las tablas anexas a este convenio

Artículo 26.- Antigüedad.

Todo trabajador que en la fecha 31.12.1994 tenga reconocida antigüedad se le mantendrá esa cuantía, figurando en su nómina el concepto "complemento de antigüedad por derechos adquiridos". A partir del día 01.01.1995 se devenga el concepto de antigüedad en quinquenios y en la cuantía de 12 €, y se tomará como inicio para dicho cómputo del tiempo el citado día 01.01.1095.

Artículo 27- Plus de formación.

En aras a conseguir un sector moderno y competitivo, es necesario contar con empresarios y trabajadores con una formación adecuada y permanentemente actualizada. En consecuencia, la participación activa en aquellos modelos que garanticen el desarrollo de una formación de calidad es una apuesta necesaria para el desarrollo y mantenimiento de un sector competitivo y para la consecución de un empleo estable y de calidad dentro del sector. Por ello, las partes signatarias del presente convenio acuerdan que deberán abonar a los trabajadores un plus compensatorio de formación, de naturaleza salarial, en cuantía de 25 euros por 14 pagas durante la vigencia del presente convenio, aquellas empresas que:

1. No acrediten su participación en una organización empresarial representativa del sector, entendiendo por tal aquella que represente al menos el 15 por ciento de los/as trabajadores del sector, que colabore activamente en el desarrollo formativo de este sector, a través del impulso de planes de formación, dirigidos a trabajadores afectados por este convenio, entendida como aquella que tiene por objeto facilitar una formación ajustada a las necesidades del mercado de trabajo que atienda a los requerimientos de competitividad de las empresas de este sector, y que a la vez satisfaga las aspiraciones de promoción profesional y desarrollo personal de los trabajadores, capacitándoles para el desempeño cualificado de las diferentes profesiones.

2. O bien no acrediten el desarrollo de planes individuales de formación continua.

3. O no acrediten la participación en planes agrupados de formación permanente y/o continua en materia de hostelería desarrollados por los sindicatos más representativos del sector. Para quedar excluido de esta obligación se establecen estas opciones de acreditación:

1) Mediante certificación expedida por organización empresarial representativa del sector y que participe o promueva la formación específica para hostelería, que acredite su adhesión a la misma. Dando traslado de copia a la Comisión Paritaria.

2) Mediante certificación expedida por la empresa que acredite el desarrollo de planes individuales de formación continua. Dando traslado de copia a la Comisión Paritaria. Dichas certificaciones tendrán validez anual, pudiendo ser renovadas automáticamente si se mantiene el cumplimiento de los requisitos tenidos en cuenta para su expedición, o revocadas en cualquier momento si se dejasen de cumplir.

3) Mediante certificación expedida por una organización sindical que acredite la participación de la empresa en algún plan agrupado de formación continua en materia de hostelería desarrollado por ellos. Dando traslado de copia a la Comisión Paritaria. En todo caso los trabajadores afectados por el presente convenio podrán recabar información de la Comisión Paritaria referente a la vigencia y validez de la certificación invocada por la empresa, a los efectos de reclamar el plus de formación si hubiere lugar a ello.

Artículo 28.- Complementos de puesto de trabajo.

El trabajador que desempeñe una plaza de categoría superior, percibirá el salario correspondiente a la mencionada categoría. Si el desempeño de tal actividad fuera continuada durante tres meses o alternos durante seis, el trabajador consolidará el salario correspondiente a la citada categoría, previa reclamación ante la empresa. Si por exigencia en el trabajo, siempre con carácter transitorio urgente y no reiterativo, se destinara a un trabajador a tareas pertenecientes a categorías profesionales a las que no esté adscrito, conservará la

retribución correspondiente a su categoría. En todo caso se respetará el orden jerárquico profesional para adscribir al trabajador de categoría inferior, siempre y cuando no constituya represalias, discriminaciones, tratos vejatorios u ofensivos.

Artículo 29.- Gratificaciones extraordinarias.

Serán dos, una en julio y otra en diciembre. Dichas gratificaciones consistirán en una mensualidad del salario real cada una.

Artículo 30.- Complementos en especie.

Todo personal que hasta la fecha tenga reconocido dicho complemento, lo seguirá percibiendo siempre y cuando no se haga uso del derecho de manutención. La empresa le abonará 32,00 € y 12,80 € respectivamente por comida y cena en cada una de las 12 mensualidades para el año 2022. A los trabajadores que hagan uso del derecho de manutención, la empresa les abonará 19,96 € para el año 2022 durante el período de vacaciones independientemente de los complementos salariales previstos para estos conceptos para cada uno de los años respectivamente.

El incremento de este complemento para los años 2023 y 2024 será el mismo que el fijado para los salarios en las tablas anexas.

Artículo 31.- Gratificación de nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 10 horas de la noche y las 6 de la mañana, salvo que el salario se estableciera atendiendo a que el trabajo sea nocturno, en todo o en parte, por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada, como mínimo, en un 25% sobre el salario base.

Artículo 32.- Ropa de trabajo

Anualmente las empresas suministrarán, como mínimo, a todos sus trabajadores, siempre que se les exija la utilización de los uniformes completos, calzado incluido, uno en verano y otro en invierno.

Artículo 33.- Contratación.

En aras a contribuir y a darle estabilidad al empleo, las partes firmantes del presente convenio se comprometen a fomentar la contratación indefinida, como norma general en base a las nuevas modalidades de contratación.

Sin embargo, al ser este un sector con una problemática específica proponemos los siguientes modelos de contratación:

a) Contratos de formación.- El contrato de formación tendrá como objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación. El período de formación será del 15 % de la jornada máxima prevista en el convenio, que podrá ser impartida de una sola vez al inicio del contrato. El salario de contratación de estos trabajadores será igual al 75%, 85% y 95% del salario base de la categoría de ayudante de camarero o similar, durante el primer, segundo y tercer año, respectivamente, de la vigencia del contrato. La aplicación de este salario será para los contratos formalizados a partir de la entrada en vigor del presente convenio o de su publicación en el BOP.

b) Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, los contratos de trabajo concertados de acuerdo a lo establecido en el artículo 15.1.b del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre, tendrán una duración máxima de 12 meses dentro de un período de 18 meses. Podrán acogerse a lo dispuesto en esta disposición tanto en los contratos pactados desde la publicación del presente convenio como aquellos que estén ya en vigor a fecha de publicación del presente convenio y aún no hayan agotado su duración. De formalizarse por tiempo inferior al citado de 12 meses,



podrán hacerse prórrogas hasta completar la totalidad del tiempo de 12 meses.

Artículo 34.- Reconocimientos médicos.

Se realizará una revisión médica anual lo más completa posible, que incluirá análisis, exploraciones radiológica y auditiva a todos los trabajadores, el resultado de dicha revisión médica será confidencial y el trabajador recibirá copia de ésta.

El reconocimiento médico será adecuado al puesto de trabajo desarrollado por el trabajador.

Artículo 35.- Régimen disciplinario por acoso sexual.

Todo comportamiento o situación que atente contra el respeto o intimidad o contra la libertad de los trabajadores, conductas de acoso sexual verbales o físicas, serán conceptuadas como faltas graves o muy graves en el supuesto de que se lleven a cabo sirviéndose de su relación jerárquica con personas con contrato laboral no indefinido, la sanción es aplicable en su máximo grado. El Comité de Empresa o delegados de personal y la dirección de la empresa velarán por el derecho a la intimidad del trabajador afectado.

La empresa deberá contar con un protocolo de actuación.

Capítulo VI. Disposiciones adicionales.

Primera.- Comisión Mixta. Se constituye una comisión mixta paritaria formada por cuatro representantes de la parte social, de los cuales dos le corresponderán a la Unión General de Trabajadores (UGT), dos a CIG y cuatro de la parte económica elegidos por cada una de las organizaciones, más los asesores que las partes estimen convenientes. Tendrán las siguientes competencias:

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

Los acuerdos que tome la comisión paritaria serán vinculantes para las dos partes. En el caso de tener que resolver los temas que el Estatuto de los Trabajadores atribuye a la Comisión Paritaria, ésta se reunirá en el plazo máximo de 7 días y tratará de resolver el litigio planteado. Si no hubiera acuerdo en el seno de la paritaria, ésta acordará acudir a las distintas modalidades de la resolución del conflicto establecido en el AGA, eligiendo la fórmula que mejor convenga y estableciendo el carácter vinculante o informativo de la resolución. Si tampoco se resolviera por este sistema, ambas partes, podrán acudir a la jurisdicción común o legislación competente que proceda. Todo esto sin perjuicio de la competencia que a este respecto venga atribuida a los organismos o autoridades competentes.

Segunda.- Servicios extraordinarios. Se considerarán servicios extraordinarios aquellos que se realicen por trabajadores ajenos a la empresa. Estos servicios serán retribuidos como mínimo con 46,45 € por servicio para el año 2022. Para los años 2023 y 2024 el incremento será en el mismo porcentaje que el fijado para los salarios en las tablas anexas.

Las empresas que necesiten trabajadores ajenos para este servicio ofrecerán éstos obligatoriamente a los profesionales del sector, a través del Instituto Nacional de Empleo, siempre que éstos reúnan las condiciones exigidas por el servicio para el cual se les requiere; en caso de no existir éstos en la oficina de empleo, la empresa quedará en libertad de contratar al

igual que en caso de urgencia, en el que por ser festivo, dicha oficina este cerrada.

Tercera. En todo lo no especificado en este convenio se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería.

Cuarta. Las empresas están en buena disposición para estimular a sus trabajadores en la realización de estudios o asistencia a cursos de formación cultural o profesional, en horas distintas a la jornada laboral, corriendo a cargo de ésta el coste de dichos estudios, así como la concesión de premios en metálico, que tienen de estímulo a los trabajadores que acrediten la regular asistencia y buen aprovechamiento. Las partes firmantes acuerdan que, en el mes siguiente a la firma del convenio, se constituya una comisión paritaria que permita el desarrollo de los distintos programas formativos.

Quinta.- Operador de sonido.- Todo trabajador que realice las funciones de operador de sonido, en cualquier establecimiento de hostelería, tendrá el grupo 4 de la tabla de asimilación de las categorías profesionales.

Sexta.- Jubilación anticipada.- Los acuerdos que las empresas establezcan con sus trabajadores deberán tomarse de conformidad con la legislación vigente en cada momento.

Séptima.- Jubilación obligatoria.- A partir del 1 de enero de 1992 se establece la jubilación obligatoria para todo trabajador que cumpla o cumpliera la edad de 65 años y que completase los períodos de carencia necesarios para percibir la correspondiente pensión de jubilación.

Octava.- Jubilación parcial. Se considerará jubilación parcial la iniciada después del cumplimiento de los sesenta años y como máximo hasta el cumplimiento de los sesenta y cinco años, simultánea con un contrato de trabajo a tiempo parcial y vinculado con un contrato de relevo concertado con un trabajador en situación de desempleo, de conformidad con lo establecido en el artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social. A tales efectos, se tendrán en cuenta las bonificaciones o anticipaciones de edad que en su caso le correspondan. Se estará a su regulación en lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Novena.- Las partes firmantes del presente convenio cumplen lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores en cuanto a la representatividad, por lo que ambas partes se reconocen mutua capacidad legal para la firma del presente convenio. Los salarios establecidos en el presente convenio son superiores al salario mínimo interprofesional establecido como derecho mínimo necesario.

Décima.- Formación profesional.- Las partes firmantes coinciden en que una de las causas de la deficiente situación del mercado de trabajo deriva del alejamiento de la formación profesional respecto a las necesidades auténticas de la mano de obra, y de la carencia de una formación ocupacional continua para actualización y adaptación de los trabajadores activos a las nuevas características de las tareas en la empresa. La formación profesional, tanto inicial como continua, con fines primordiales que son mantener la competitividad de la empresa y mejorar la calidad de los servicios que se prestan, a la vez que facilitar el perfeccionamiento y la promoción profesional de los trabajadores del sector comprendidos en el ámbito del presente convenio, debe sustentarse sobre la base de un plan de formación profesional inicial y permanente que afecte a los trabajadores. Dicho plan tendrá como criterios prioritarios en su actuación:

1.- Trabajadores menos cualificados, con el fin de facilitarles una formación de base.

2.- Preparación para la introducción de nuevas tecnologías y modalidades de servicio.

3.- Cualificación de aquellos trabajadores que como consecuencia de los cambios en la organización del trabajo o creación de empleo lo precisen.

4.- Planes de actuación coordinados para atender a las necesidades de formación de los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas.

5.- Acceso de jóvenes parados mediante acciones formativas, en el marco del plan FIP, en colaboración con las instituciones que se crea conveniente. Con el fin de hacer efectivas las acciones formativas, las partes firmantes, acuerdan realizar por sí mismas, o por medio de entidades especializadas, estudios de carácter prospectivo respecto de las cualificaciones futuras y necesidades de mano de obra en el sector. Se constituirá, a la firma del presente convenio, una comisión paritaria de formación profesional, que estará compuesta por tres miembros designados por los sindicatos y tres miembros designados por la patronal, pudiendo acudir a la mesa cuantos técnicos o asesores estimen oportunos las partes. Se reunirá al menos una vez por trimestre.

Las competencias de la Comisión de Formación Profesional serán:

a) Concretar el Plan de Formación y aprobarlo, marcando prioridades, junto con las actuaciones necesarias para su elaboración y seguimiento.

b) Proponer acciones formativas.

c) Coordinar las acciones de formación y su financiación.

d) Llevar a la práctica, cuantas acciones en materia de formación profesional acuerden las partes.

Undécima.- Si el índice de precios al consumo de ámbito nacional de los años de vigencia de este convenio fuese superior al 2%, dicha diferencia sería repercutida sobre los salarios establecidos en las tablas anexas, de la manera expuesta en las mismas.

Disposiciones transitorias

Primera.- El presente convenio es firmado por la Federación Provincial de Empresarios de la Hostelería de la Provincia de Ourense, de una parte, y de otra las centrales sindicales Unión General de Trabajadores (UGT), Confederación Intersindical Gallega (CIG) y Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF) según lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y que forman el 100% de representatividad y de la Comisión Negociadora.

Anexo I

Categorías profesionales del Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería; (ALEH V)

Área funcional primera: recepción-conserjería, relaciones públicas, administración y gestión

Grupo profesional

Jefe/a de recepción; 1

2º/2ª Jefe/a de recepción; 3

Jefe/a comercial; 1

Jefe/a de administración; 1

Primer/a conserje; 3

Recepcionista; 4

Conserje; 5

Administrativo/a; 3

Relaciones públicas; 3

Comercial; 3

Técnico/a de prevención de riesgos laborales; 3

Ayudante de recepción y/o conserjería; 7

Telefonista; 5

Ayudante administrativo/a; 4

Auxiliar de recepción y conserjería; 7

Área funcional segunda: cocina y economato

Grupo profesional

Jefe/a de cocina; 1

Segundo/a jefe/a de cocina; 2

Jefe/a de «catering»; 2

Jefe/a de partida; 3

Cocinero/a; 4

Repostero/a; 4

Encargado/a de economato; 4

Ayudante de cocina; 5

Ayudante de economato; 7

Auxiliar de cocina; 7

Área funcional tercera: restaurante, sala, bar y similares; pista para catering

Grupo profesional

Jefe/a de restaurante o sala; 1

Segundo/a jefe/a de restaurante o sala; 3

Jefe/a de operaciones de «catering»; 3

Gerente de centro; 3

Jefe/a de sector; 4

Camarero/a 4, barman/barwoman; 4

Sumiller/a; 4

Jefe/a de sala de «catering»; 4

Supervisor/a de «catering»; 4

Supervisor/a de colectividades; 4

Supervisor/a de restauración moderna; 4

Ayudante de camarero/a; 6

Preparador/a montador/a de «catering»; 6

Conductor/a de equipo «catering»; 6

Ayudante de equipo de «catering»; 6

Preparador/a de restauración moderna; 6

Monitor/a o cuidador/a de colectividades; 7

Auxiliar de colectividades; 7

Auxiliar de preparador/montador de «catering»; 7

Auxiliar de restauración moderna; 7

Área funcional cuarta: pisos y limpieza

Grupo profesional

Encargado/a general; 2

Encargado/a de sección; 5

Camarero/a de pisos; 6

Auxiliar de pisos y limpieza; 7

Área funcional quinta: servicios de mantenimiento y servicios auxiliares

Grupo profesional

Jefe/a de servicios de «catering»; 1

Encargado/a de mantenimiento y servicios auxiliares; 3

Encargado/a de mantenimiento y servicios técnicos de «catering»; o de flota; o de instalaciones y edificios; 3

Encargado/a de sección; 3

Especialista de mantenimiento y servicios auxiliares; 5

Área funcional sexta: servicios complementarios

Grupo profesional

Responsable de servicio; 1

Técnico de servicio (fisioterapeuta, dietista y otros/as titulados/as en Ciencias de la Salud); 2

Especialista de servicio (socorrista o especialista de primeros auxilios, animador/a turístico o de tiempo libre, monitor/a deportivo/a, pinchadiscos, masajista, quiromasajista, esteticista, especialista termal o de balneario, hidroterapeuta y especialista de atención al cliente); 2

Auxiliar de servicio (auxiliar de atención al cliente y auxiliar de piscina o balneario); 3



Anexo II

Clasificación de establecimientos

Sección; 1ª categoría; 2ª categoría; 3ª categoría; 4ª categoría

Hoteles-residencia, albergues, paradores, hoteles-balneario, hoteles talaso, hoteles-apartamentos, moteles, hostales, estaciones termales, ciudades de vacaciones, camping, casas rurales; 5 estrellas, 4 estrellas; 3 estrellas; 2 estrellas; 1 estrella

Pensiones, fondas casas de huéspedes y posadas; ---; ---; ---; Pensiones de 3 estrellas, 2 estrellas, 1 estrella, fondas

Restaurantes, casas de comidas y tabernas que no sirven comidas; 5 tenedores, 4 tenedores; 3 tenedores; 2 tenedores; 1 tenedor

Cafeterías; ---; Especial (3 tazas); Primera (2 tazas); Segunda (1 taza)

Cafés, cafés-bares, bares americanos, whiskerías, cervecerías, chocolaterías, heladerías, discotecas y salas de baile; Especial lujo (discotecas, pubs, café-teatro); Primera; Segunda; Tercera, Cuarta

Anexo III

Tablas salariales 2022

1ª categoría; 2ª categoría; 3ª categoría; 4ª categoría

Grupo 1; 1451,10; 1416,90; 1383,00; 1349,20

Grupo 2; 1349,10; 1314,90; 1382,90; 1248,30

Grupo 3; 1274,20; 1240,30; 1206,31; 1172,20

Grupo 4; 1138,20; 1104,10; 1104,10; 1071,50

Grupo 5; 1024,30; 1016,70; 1000,00; 1000,00

Grupo 6; 1016,70; 1016,70; 1000,00; 1000,00

Grupo 7; 1000,00; 1000,00; 1000,00; 1000,00

Tablas salariales 2023

1ª categoría; 2ª categoría; 3ª categoría; 4ª categoría

Grupo 1; 1480,12; 1445,24; 1410,66; 1376,18

Grupo 2; 1376,08; 1341,20; 1410,56; 1273,27

Grupo 3; 1299,68; 1265,11; 1230,44; 1195,64

Grupo 4; 1160,96; 1126,18; 1126,18; 1092,93

Grupo 5; 1044,79; 1037,03; 1020,00; 1020,00

Grupo 6; 1037,03; 1037,03; 1020,00; 1020,00

Grupo 7; 1020,00; 1020,00; 1020,00; 1020,00

Si el índice de precios al consumo de ámbito nacional, correspondiente al año 2022 fuese superior al 2%, dicha diferencia sería repercutida sobre los salarios establecidos en esta tabla salarial del año 2023.

Tablas salariales 2024

1ª categoría; 2ª categoría; 3ª categoría; 4ª categoría

Grupo 1; 1509,72; 1474,14; 1438,87; 1403,70

Grupo 2; 1403,60; 1368,02; 1438,77; 1298,74

Grupo 3; 1325,67; 1290,41; 1255,05; 1219,55

Grupo 4; 1184,18; 1148,70; 1148,70; 1114,79

Grupo 5; 1065,69; 1057,77; 1040,40; 1040,40

Grupo 6; 1057,77; 1057,77; 1040,40; 1040,40

Grupo 7; 1040,40; 1040,40; 1040,40; 1040,40

Si el índice de precios al consumo de ámbito nacional, correspondiente al año 2023 fuese superior al 2%, dicha diferencia sería repercutida sobre los salarios establecidos en esta tabla salarial del año 2024; A esa diferencia se le sumaría la diferencia aplicada en el año anterior según la cláusula de revisión del IPC (si fuese el caso).

R. 810

IV. ENTIDADES LOCAIS

IV. ENTIDADES LOCALES

Entrimo

Convocatoria para a contratación laboral que se indica a continuación:

1. Número e denominación das prazas: 1 encargado de mantenimiento de instalacións públicas.

2. Modalidade de contratación: contrato laboral de substitución, a xornada completa.

3. Duración del contrato: ata que finalice o proceso de selección para cubrir a praza en réxime laboral fixo.

4. Sistema de selección: concurso de méritos.

5. Lugar e prazo de presentación de instancias: 5 días hábiles contados dende o seguinte ao da publicación deste anuncio no BOP, no Rexistro do Concello de Entrimo ou por calquera dos medios admitidos en dereito.

6. Exposición das bases: o texto completo das bases de selección está publicado no taboleiro de anuncios do Concello e na sede electrónica municipal, <http://entrimo.sedelectronica.es>.

O alcalde. Asdo.: Ramón Alonso López.

Documento asinado electronicamente.

Convocatoria para la contratación laboral que se indica a continuación:

1. Número y denominación de las plazas: 1 encargado de mantenimiento de instalaciones públicas.

2. Modalidad de contratación: contrato laboral de sustitución, a jornada completa.

3. Duración del contrato: hasta que finalice el proceso de selección para cubrir la plaza en régimen laboral fijo.

4. Sistema de selección: concurso de méritos.

5. Lugar y plazo de presentación de instancias: 5 días hábiles contados desde el siguiente a la publicación de este anuncio en el BOP, en el Registro del Ayuntamiento de Entrimo o por cualquiera de los medios admitidos en derecho.

6. Exposición de las bases: el texto completo de las bases de selección está publicado en el tablón de anuncios del Ayuntamiento y en la sede electrónica municipal,

<http://entrimo.sedelectronica.es>

El alcalde. Fdo.: Ramón Alonso López.

Documento firmado electronicamente.

R. 960

Laza

Primeiro. De conformidade co que se establece na base sétima das bases de selección para a contratación dun traballador/a coa categoría de axente de Emprego e Desenvolvemento Local do Concello de Laza, que foron aprobadas por esta Alcaldía mediante a Resolución do 09.02.2022 e publicadas no BOP núm. 34, do día 11.02.2022, recóllese que, unha vez expirado o prazo de presentación de instancias, o alcalde aprobará a lista provisional de admitidos e excluídos, que se publicará no BOP, taboleiro de anuncios do Concello e na páxina web municipal.

O día 07.03.2022 aprobouse a Resolución da Alcaldía núm. 68, que foi publicada no BOP núm. 55 do día 09.03.2022 e logo de expirar o dito prazo, tal e como se indica nas bases de selección, o alcalde aprobará a lista definitiva de admitidos e excluídos así como a composición do tribunal de selección, data e hora de realización das probas de selección que se publicará no