

# Convenio colectivo Hosteleria Pontevedra 2008-2009-2010

---

- Artículo 1º.- Ámbito personal y territorial
- Art. 2º.- Vigencia y efectos económicos
- Art. 3º.- Denuncia.
- Art. 4º.- Comisión paritaria.
- Art. 5º.- Partes negociadoras.
- Art. 6º.- Condiciones más beneficiosas.
- Art. 7º.- Legislación subsidiaria.
- Art. 8º.- Contrataciones.
- Art. 9º.- Información sindical.
- Art. 10º.- Liquidaciones por cese.
- Art. 11º.- Movilidad funcional.
- Art. 12º.- Jornada de trabajo.
- Art. 13º.- Descanso semanal.
- Art. 14º.- Licencias.
- Art 15º.- Permiso por atención de hijos lactantes.
- Art 15º.- Permiso por atención de hijos lactantes.
- Art 16º.- Suspensión con reserva de puesto de trabajo.
- Art 17º.- Protección de la maternidad.
- Art 18º.- Excedencias.
- Art. 19º.- Vacaciones.
- Art. 20º.- Comedores y vestuarios.
- Art. 21º.- Reconocimiento médico.
- Art. 22º.- Organización sindical de los trabajadores de la empresa.
- Art. 23º.- Representantes de los trabajadores / as.
- Art. 24º.- Garantía de los representantes de los trabajadores.
- Art. 25º.- Crédito horario
- Art. 26º.- Salario.
- Art. 27º.- Revisión salarial.
- Art. 28º.- Garantía de salario mínimo.
- Art. 29º.- Gratificaciones extraordinarias.
- Art. 30º.- Plus de nocturnidad.
- Art. 31º.- Complemento de antigüedad.
- Art. 32º.- Personal con derecho a manutención y/o alojamiento.
- Art. 33º.- Manutención y alojamiento
- Art. 34º.- Plus de transporte.
- Art. 35º.- Complemento por IT.
- Art. 36º.- Jubilación parcial.
- Art. 37º.- Régimen disciplinario para el acoso sexual.
- Art. 38º.- Derechos lingüísticos y normalización del gallego.
- Art. 39. PREMIOS POR PERMANENCIA O FIDELIZACIÓN.
- Art. 40. Ajuste de niveles salariales.
- Anexo I
- Anexo II
- Anexo III
- Anexo IV

---

## **Art 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, se dediquen a la actividad de hostelería incluidas las recreativas y de ocio, y carezcan de convenio propio.

## **Art. 2º.- Vigencia y efectos económicos.**

La vigencia y efectos económicos del convenio será del 1 de Enero de 2.008 hasta el 31 de Diciembre de 2.010.

## **Art. 3º.- Denuncia.**

La denuncia de este convenio colectivo, efectuada por cualquiera de las partes legitimadas para ello, se realizará por escrito en el que constarán los artículos que se pretendan renegociar, o la propuesta de modificación que se solicita, con lo cual perderán su vigencia. Los demás seguirán vigentes un año más. Con el fin de evitar un vacío legal, los artículos denunciados que no tengan cobertura por disposición legal mantendrán su vigencia en tanto no se sustituyan por otros negociados entre las partes interesadas, quedando en lo demás las relaciones entre empresa y trabajador / a sujetas a lo que disponga la legislación legal vigente aplicable al caso. De la denuncia, efectuada conforme al párrafo primero, se dará traslado, dentro de los tres últimos meses de vigencia del convenio, a cada una de las partes que, según consta en el artº. 5º, lo negociaron. En caso de no efectuarse la denuncia en la forma prevista, 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 constituye una comisión paritaria con fines de interpretación y vigilancia del cumplimiento de las estipulaciones del convenio. Formarán parte de la misma los vocales que en representación de los trabajadores y empresarios han firmado el acuerdo este convenio, y será convocada cuando así lo solicite cualquiera de las partes.

#### **Art. 5º.- 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. 6º.- 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. 7º.- 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. 8º.- 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 ALEH o en su defecto a la legislación vigente. 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. 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 a Ayudante, a la cual corresponde el nivel salarial 12 del anteriormente citado convenio provincial de la provincia de Pontevedra.

#### **Art. 9º.- 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.

#### **Art. 10º.- 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. 11º.- 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.

#### **Art. 12º.- Jornada de trabajo.**

trabajo efectivo en cómputo anual para cada uno de los tres 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 8 horas diarias de lunes a domingo con dos días de descanso consecutivos.
- 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.
- 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

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.

#### **Art. 13º.- 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. 14º.- 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:

- 15 días naturales en caso de matrimonio.
- 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.
- 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.

- 1 día natural por enfermedad grave de tíos.
- 1 día natural por primera comunión de hijos/as.
- 1 día natural por celebración religiosa de hijos/as de otras confesiones religiosas.
- 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.
- Por las horas precisas, y con justificación visada del médico de la Seguridad Social que tenga asignado, cuando por razón de enfermedad, el trabajador / a precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con su jornada laboral, siempre que la urgencia lo determine, teniendo en este caso, el trabajador / a, que comunicar a la empresa dicha salida con tiempo suficiente de prever su falta.
- 2 días naturales por fallecimiento de tíos y sobrinos, sea el parentesco por afinidad o consanguinidad.
- 2 días naturales por cambio de su domicilio habitual, siempre que sea con traslado de los muebles de dicho domicilio, debiendo justificarse.
- 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 15º.- 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 la trabajadora 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 15 días naturales.

### **Artículo 16º.- 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 17º.- 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 18º.- 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 concorra 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. 19º.- 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. 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.

#### **Art. 20º.- 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. 21º.- 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

#### **Art. 22º.- 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. 23º.- 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. 24º.- 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. 25º.- 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.

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.

#### **Art. 26º.- Salario.**

Aumento lineal de 30 € mensuales en cada uno de los años 2.008, 2.009 y 2.010. 2 % de incremento en los pluses de manutención, alojamiento y transportes, en cada uno de los años 2.008, 2009 y 2010. 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:

(s.b.m. (+a)) multiplicado x once/mil ochocientas horas año (1.800 horas año)=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:

(s.b.m. (+a)) multiplicado x tres/mil ochocientas horas año (1.800 horas año)=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:

(s.b.m. (+a)) multiplicado x uno/mil ochocientas horas año (1.800 horas año)=salario horas

#### **Art. 27º.- Revisión salarial.**

La revisión salarial para los años 2009 y 2010, se realizará de acuerdo a los contenidos del art. 26.- (salario).

El salario del año 2.010 una vez revisado, servirá de base de negociación para el siguiente convenio.

#### **Art. 28º.- 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. 29º.- 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. 30º.- 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. 31º.- 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. El importe de este complemento se incrementará en un 2%. en cada uno de los tres años de vigencia, (2008, 2009 y 2010). Los trabajadores / as que no tuvieran reconocido en nómina dicho complemento con anterioridad al 1 de enero de 1994, no la generarán.

#### **Art. 32º.- 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. 33º.- 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 un 2% de incremento en los pluses de manutención y alojamiento, en cada uno de los años 2.008, 2009 y 2010 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.

#### **Art. 34º.- Plus de transporte.**

Todos los trabajadores / as del sector percibirán en el año 2008 un plus de transporte en la cuantía de 2'84 Euros por día efectivo de trabajo, sea su contrato a tiempo parcial o a tiempo completo. En los años 2009 y 2010, estas cantidades se verán incrementadas en un dos por cien (2%) cada año.

#### **Art. 35º.- 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 registrará 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.
- 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. 8 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.

#### **Art. 36º.- Jubilación parcial.**

- Al amparo del artículo 166.2 de la Ley de la Seguridad Social y del artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, se reconoce a los trabajadores y trabajadoras el derecho de solicitar de la empresa la jubilación parcial y la reducción de jornada en el límite máximo legalmente previsto en el 85 % cuando se tengan los requisitos legalmente establecidos y, en especial, lo de la edad, que no podrá ser inferior a los 60 años.
- La solicitud deberá remitirse a la empresa o empresas con una antelación mínima de tres meses a la fecha prevista de jubilación parcial. Cuando la empresa y trabajador / a no estén de acuerdo en la jubilación, la empresa responderá en un plazo máximo de treinta días.
- El 15 % de la jornada de trabajo que corresponda, lo realizará el trabajador / a en la jornada que pacte con la empresa o en su defecto como determine la Ley en cada momento, aun cuando la empresa pueda optar por retribuir sin exigir a cambio la prestación efectiva de los servicios.

### **Art. 37º.- 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 prevaleciendo 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. 38º.- 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. 39. PREMIOS POR PERMANENCIA O FIDELIZACIÓN**

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 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, 1 mensualidad.
- de 10 a 14 años de antigüedad, 2 mensualidades.
- de 15 a 19 años de antigüedad, 3 mensualidades.
- con mas de 20 anos 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 mas.

### **Art. 40. 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 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 29º gratificaciones extraordinarias, 32º personal con derecho a manutención y alojamiento y 39º Premio.

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

- 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.

- 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.

- 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 de cumplir los 65.

Este premio se abonará de acuerdo con la siguiente tabla.

- de 5 a 9 años de antigüedad, 2 mensualidades.
- con mas 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.

- Categorías.

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

- 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 11º 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 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.

#### 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 ambigúes 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.

2.- NIVELES Y SALARIO BASE AÑOS 2008/2009/2010

NIVEL	2008	2009	2010
1	1.267.45	1.297.45	1.327.45
2	1.222.54	1.252.54	1.282.54
3	1.158.37	1.188.37	1.218.37
4	1.126.30	1.156.30	1.186.30
5	1.089.62	1.119.62	1.149.62
6	1.048.38	1.078.38	1.108.38
7	1.016.30	1046.30	1.076.30
8	979.64	1.009.64	1.039.64
9	938.38	968.38	998.38
10	901.76	931.76	961.76
11	869.63	899.63	929.63
12	832.97	862.97	892.97
13	777.97	807.97	837.97
14	610.05	640.05	670.05

PLUSES AÑOS 2008/2009/2010

PLUSES	2008	2009	2010
Plus transporte	2,84	2,90	2,95
Plus Manutención	35,87	36,59	37,32
Plus alojamiento	2,07	2,11	2,15

Para la clasificación en áreas funcionales y grupos profesionales de las categorías relacionadas a continuación se tendrá en cuenta el Acuerdo Laboral de ámbito Estatal para el sector de Hostelería.

3.- Categorías y niveles.

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

ESTABLECIMIENTOS	TIPO A (Secc. 1º, 2º, 3º y 4º)					TIPO B (Secc. 7º)		TIPO C (Secc. 5º)				Tipo D seccion 6º y 8º
	Estrellas, Tenedores y tazas					Categoría		Especial	Primera	Segunda y tabernas	Tercera y cuarta	
	5	4	3	2	1	1ª y 2ª	3ª y 4ª					
CATEGORÍAS ACUERDO LABORAL (Entre paréntesis las categorías del convenio)												
AREA FUNCIONAL PRIMERA: (Recep., Conserj., RR.PP., Administración y Gestión GRUPO.												
<b>GRUPO PROFESIONAL I</b>												
Jefe de Recepción	2	3	4									

Segundo Jefe de Recepción	6	8	9										
Jefe de Administración (Contable General, Jefe de Primera, Jefe de Segunda, Gerente, Jefe de Administración)	2	3	4	12	12	4	7						7
Jefe Comercial	6	8	9	11	12								7
Primer Conserje (Primer conserje de día y segundo Conserje de día)	9	10	11	12	12								
<b>GRUPO PROFESIONAL II</b>													
Recepcionista (Recepcionista y cajero Secc. 1ª y 2ª)	8	9	10	11	12								
Conserje (Conserje de noche y conserje)	10	11	12	12	13	9	11						
Administrativo (Tenedor de cuentas clientes, Interventor, Contable, Oficial 1ª y 2ª, Facturista, Cajero secc. 4ª y 6ª, Oficial Administrativo)	9	10	11	12	13	10	12	8	10	12			
Relaciones Públicas	9	10	11	12	13	10	12	10	11	12	13	10	
Comercial	9	10	11	12	13	10	12	10	11	12	13		
<b>GRUPO PROFESIONAL III</b>													
Ayudante de Recepción y Conserjería (Ayte. Recepción, Ayte. Conserje, Interprete)	10	11	12	12	13								
Ayudante Administrativo (Oficial de Contabilidad, Auxiliar de Oficina y Contabilidad, Auxiliar de Caja, Auxiliar, Auxiliar Administrativo)	11	12	13	13	13	10	13						13
<b>GRUPO PROFESIONAL IV</b>													
Auxiliar de Recepción y Conserjería (Portero de coches, de recibidor, de acceso o de servicios, Vigilante de noche, Ordenanza de salón, Ascensorista, Botones mayor de 18 años, Cobrador, Taquillero, Guardarropa, Mozo de equipajes, Auxiliar de oficina)	13	13	13	13	13	11	13	13	13	13	13	11	
Auxiliar de Recepción y Conserjería (Botones menor de 18 años)	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14
Relaciones Públicas	9	10	11	12	13	10	12	10	11	12	13	10	
Comercial	9	10	11	12	13	10	12	10	11	12	13		

ESTABLECIMIENTOS	TIPO A (Secc. 1º, 2º, 3º y 4º)					TIPO B (Secc. 7º)		TIPO C (Secc. 5º)				Tipo D seccion 6º y 8º
	Estrellas, Tenedores y tazas					Categoría		Especial	Primera	Segunda y tabernas	Tercera y cuarta	
	5	4	3	2	1	1ª y 2ª	3ª y 4ª					
CATEGORÍAS ACUERDO LABORAL (Entre paréntesis las categorías del convenio)												
AREA FUNCIONAL SEGUNDA: (Cocina y Economato)												
<b>GRUPO PROFESIONAL I</b>												
Jefe de cocina	1	1	2	2	8							
2º Jefe de Cocina (2º jefe cocina y 2º jefe salsero)	4	5	5	6	9							
Jefe de Catering				2								
<b>GRUPO PROFESIONAL II</b>												
Jefe de Partida	5	6	6	7	9							
Cocinero (Cocinero y 1º Cocinero)	6	6	7	8	11				11	11	12	
Repostero (Repostero y Oficial Repostero)	9	10	11	11	13				11	11	12	
Encargado de Economato (Encargado economato y bodega, Bodeguero, Encargado Almacén, Jefe de Economato)	9	10>	11	11	12				13	13	13	
<b>GRUPO PROFESIONAL III</b>												
Ayudante de Economato (Ayte. de economato y dodega, Mozo de almacén, Almacenero)	10	11	12	12	13				13	13	13	13
Ayudante de Cocina (Ayte. de cocina, Ayte. de repostería)	13	13	13	13	13				13	13	13	
<b>GRUPO PROFESIONAL IV</b>												
Auxiliar de Cocina (Marmitón, Pinche, Fregador/a, Encargado de fregador, Personal de Platería)	13	13	13	13	13				13	13	13	

ESTABLECIMIENTOS	TIPO A (Secc. 1º, 2º, 3º y 4º)					TIPO B (Secc. 7º)		TIPO C (Secc. 5º)				Tipo D seccion 6º y 8º
	Estrellas, Tenedores y tazas					Categoría		Especial	Primera	Segunda y tabernas	Tercera y cuarta	
	5	4	3	2	1	1ª y 2ª	3ª y 4ª					



Auxiliar de Colectividades				13								
Auxiliar Preparación / Montaje Catering				13								

ESTABLECIMIENTOS	TIPO A (Secc. 1º, 2º, 3º y 4º)					TIPO B (Secc. 7º)		TIPO C (Secc. 5º)				Tipo D seccion 6º y 8º
	Estrellas, Tenedores y tazas					Categoría		Especial	Primera	Segunda y tabernas	Tercera y cuarta	
	5	4	3	2	1	1ª y 2ª	3ª y 4ª					
CATEGORÍAS ACUERDO LABORAL (Entre paréntesis las categorías del convenio)												
AREA FUNCIONAL CUARTA: (Pisos y Limpiezas)												
<b>GRUPO PROFESIONAL II</b>												
Encargado General (Gobernanta)	6	8	9	11	11							
Encargado de Sección (Gobernanta de 2ª, Encargada de lencería o lavadero, Subgobernanta, Encargada de pisos)	11	11	12	12	12							
<b>GRUPO PROFESIONAL III</b>												
Camarero de Pisos (Camarera de pisos, Costurera, Zurcidora, Lencera, Planchadora, Lavandera)	13	13	13	13	13							
<b>GRUPO PROFESIONAL IV</b>												
Auxiliar de Pisos y Limpieza (Personal de limpieza, Limpiadora, Mozo de habitación, Mozo de lavandería, Moza de limpieza)	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13

ESTABLECIMIENTOS	TIPO A (Secc. 1º, 2º, 3º y 4º)					TIPO B (Secc. 7º)		TIPO C (Secc. 5º)				Tipo D seccion 6º y 8º
	Estrellas, Tenedores y tazas					Categoría		Especial	Primera	Segunda y tabernas	Tercera y cuarta	
	5	4	3	2	1	1ª y 2ª	3ª y 4ª					
CATEGORÍAS ACUERDO LABORAL (Entre paréntesis las categorías del convenio)												
AREA FUNCIONAL QUINTA: (Servicios de Mantenimiento y Servicios Auxiliares)												
<b>GRUPO PROFESIONAL I</b>												

