



Consellería de Trabajo

Delegación Provincial Ourense

Servicio de Relaciones Laborales
Sección de Relaciones Laborales
Código Unidad Administrativa (CUA: 477 017)

Una vez visto el texto del Convenio colectivo provincial de hostelería para los años 2007 y 2008 (código de convenio n.º 3200215), suscrito el día 12 de abril de 2007, de una parte, en representación de la parte empresarial, por los representantes de la Federación Provincial de Empresarios de la Hostelería de Ourense, y de otra, en representación de los trabajadores del sector, por los representantes de las centrales sindicales de la Unión General de Trabajadores (UGT) y de Comisiones Obreras (CC.OO), y su escrito de rectificación firmado el 10 de mayo de 2007 por los miembros de la Mesa Negociadora del Convenio, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2º y 3º, del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Real decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo y Real decreto 2412/1982, de 24 de julio, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Galicia en materia de trabajo, esta delegación provincial acuerda:

Primero.- Ordenar su inscripción en el libro de registro de convenios colectivos de trabajo, obrante en esta delegación provincial y notificación a las representaciones económica y social de la comisión negociadora.

Segundo.- Ordenar su depósito en el Servicio de Relaciones Laborales, Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación (UMAC).

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Ourense, 14 de mayo de 2007. La delegada provincial.
Fdo.: Carmen Rodríguez Dacosta.

Convenio colectivo provincial de hostelería.

Capítulo 1.- Disposiciones generales.

Artículo 1.- Ámbito funcional.

El presente convenio colectivo regula las relaciones laborales de todos los trabajadores que desarrollen sus funciones dentro de Ourense y su provincia, estén o puedan estar incursos en el acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería firmado el 01-07-2002, código de convenio n.º 9910365.

Artículo 2.- Vigencia y duración.

La duración del presente convenio será de 2 años, con efectos de vigencia desde el día 1 de enero de 2007 al 31 de diciembre de 2008. Los efectos económicos serán a partir del día 1 de enero de 2007. Todo eso es con independencia de su registro por la autoridad laboral y publicación en el BOP, salvo las excepciones indicadas en el propio texto.

El convenio se prorrogará por períodos anuales al no denunciarlo cualquiera de las partes con antelación mínima de tres meses respecto a la fecha de su terminación, entendiéndose por la denuncia válida la efectuada por escrito certificado dirigido a la otra parte, conforme a lo previsto en el Estatuto de los trabajadores. La negociación de este se efectuará al mes siguiente de su vencimiento.

Artículo 3.- Garantía "ad personam".

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

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

Artículo 4.- Jornada. La jornada máxima de trabajo para el personal en el presente convenio para 2007 será de 40 horas semanales. La jornada continuada se computará a media hora de comida como jornada efectivamente trabajada.

Artículo 5.- Horarios. La elaboración y fijación de horarios de trabajo será de común acuerdo entre la empresa y los trabajadores, a través de sus delegados de personal o comités de empresa, los cuales gozarán 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, debiendo éstos 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 de conformidad con lo establecido en el artículo 4 de este convenio, en cuanto a jornada máxima.

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

Artículo 6.- Horas extraordinarias. Cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo se abonará con un incremento del 100% sobre el salario que corresponda a 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, así como las limitaciones impuestas para el efecto por la legislación en cada momento.

Artículo 7.- Descanso diario. Entre la terminación de una jornada y el comienzo de otra deberá existir un intervalo, como mínimo de 12 horas.

Artículo 8.- Descanso semanal. Los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal mínimo de día y medio ininterrumpido, atendiéndose para su disfrute a lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 9.- Fiestas abonables y no recuperables. Si por necesidades del servicio y previo acuerdo entre el trabajador y la empresa se trabajase en día festivo, 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, cuando su descanso semanal le coincida en festivo, tendrá derecho a otro día de descanso en la misma semana.

A todos los efectos el día 29 de julio, día de Santa Marta, patrona de la hostelería, 24 de diciembre, día de Nochebuena, y 17 de noviembre, se considerarán festivos.

Artículo 10.- Vacaciones. El período de vacaciones para el personal afectado por este convenio será de 30 días naturales ininterrumpidos.

Durante las vacaciones el trabajador percibirá con cargo a la empresa el salario real correspondiente a su categoría profesional.

Los trabajadores que en la fecha determinada para su disfrute no completasen el año de servicio en la empresa, se 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 conforme establece la legislación vigente, es decir, en los tres primeros meses del año, en el que se expondrá el período de vacaciones para gozar por cada trabajador o grupo de trabajadores, intentando que sean rotativas.

Capítulo III.- Enfermedad, licencias, excedencias.

Artículo 11.- Enfermedad. En el caso de enfermedad del trabajador, la empresa está obligada a satisfacer el complemento necesario para que, computando lo que perciba con cargo a la Seguridad Social, por prestación económica de IT, alcance el 100% del salario establecido en el presente convenio. La empresa se reserva el derecho a recurrir ante la inspección médica para verificar la autenticidad de cualquier baja por IT.

Artículo 12.- Licencias. Las empresas afectadas por el presente convenio concederán las licencias retributivas que soliciten los trabajadores, previo aviso y justificación y por las causas y plazos que a continuación se consignan:

- a) Por matrimonio: 15 días naturales.
- b) Por fallecimiento de 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 consanguinidad, 3 días naturales. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento para el efecto, el plazo será de 4 días naturales.
- d) Por asistencia a exámenes, el tiempo necesario requerido por ellos, 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 2 si es fuera de ella.
- g) Para realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- h) Tres días por nacimiento de hijos/as.
- i) Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada con la misma finalidad. De mutuo acuerdo entre empresa y trabajadora la hora ininterrumpida podrá ser disfrutada al comienzo o al final de la jornada.

Artículo 13.- Excedencia. Se establece la situación de excedencia voluntaria para el personal afectado por este convenio, siendo preciso que para disfrutar de tal beneficio se lleve al servicio de la empresa más de 2 años. La permanencia en la situación de excedencia a la que se refiere el párrafo anterior no podrá ser inferior a tres meses ni superior a 5 años, concediéndose ésta por una sola vez.

Se causará baja en la empresa, definitivamente, en el caso de que finalizada la excedencia no solicite el trabajador el reintegro por escrito con 1 mes de antelación al vencimiento de aquella.

En el caso de solicitar el reintegro de las excedencias de igual categoría profesional, tendrá preferencia el que tenga mayor antigüedad en la empresa. El trabajador en excedencia no se podrá ocupar en ningún centro de trabajo que desenvuelva su actividad en iguales o similares características a las de su profesión.

Durante el período de excedencia no percibirá ningún sueldo.

Artículo 14.- Premio a la vinculación.- Cuando un trabajador comprendido entre los sesenta y sesenta y cinco años y con una antigüedad mínima de diez años en la empresa cese en la misma por cualquier causa, a excepción del despido procedente por sentencia firme, baja voluntaria, muerte o baja por invalidez permanente, total, absoluta o gran invalidez, sin perjuicio de otras indemnizaciones que le pudieran corresponder, tendrán derecho al citado premio en la cuantía de 6 mensualidades. En el caso de que el trabajador muriese en dicho período y llevase 10 años de servicios ininterrumpidos en la empresa en el

momento de su fallecimiento, este premio lo percibirá tanto el hombre como la mujer o en su lugar los hijos menores de 18 años o de más si están incapacitados para el trabajo.

Artículo 15.- Código de conductas.- Las relaciones laborales en la empresa discurrirán en todo momento por el camino de la igualdad, mutuo respeto y diálogo. El trabajador obedecerá las órdenes que le correspondan a su específica categoría profesional dentro de su horario de trabajo, salvo aquellos casos que fuesen de excepción.

Artículo 16.- Ascensos. Los ascensos de categoría profesional se producirán teniendo en cuenta la formación y la antigüedad del trabajador en la empresa.

Artículo 17.- Ceses, plazos y preaviso.- Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente de sus servicios en la empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de 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, le dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el salario de un día por cada día de atraso.

Capítulo IV.- Aprendizaje.

Artículo 18.- Concepto.- Los trabajadores en calidad de aprendizaje ligados a la empresa, en virtud de contrato especial, por lo cual esta a la vez que utiliza el trabajo del que aprende se obliga a enseñarle el oficio correspondiente.

El aprendizaje que será siempre retribuido dará lugar a un contrato especial que se regirá tanto en su contenido como en su forma, y en las obligaciones respectivas de cada una de las partes, respectivamente, además de por lo regulado en las disposiciones legales, por las siguientes condiciones:

- a) El número de horas de trabajo a la semana no podrá ser superior a 35 horas repartidas en 7 diarias durante 5 días.
- b) No podrán realizar horas extraordinarias.
- c) La jornada de trabajo no podrá comenzar antes de las nueve de la mañana, ni terminar después de las 22 horas, por lo que no podrán realizar trabajo nocturno.
- d) La jornada de trabajo será continuada con interrupción de 30 minutos para la comida.

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

Capítulo V.- Retribuciones.

Artículo 19.- Retribuciones.- Las retribuciones de personal afecto por este convenio serán las de la tabla de salarios anexos a éste.

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 contratados a través de las empresas de trabajo temporal, las cuales y para este sector deberán fijar estos salarios en el documento contractual que formalicen con las empresas.

Artículo 20.- Forma de pago.- El pago del salario se efectuará dentro de la jornada laboral.

Artículo 21.- Anticipos.- El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta de su salario sin que puedan exceder del 80 % del salario al que tienen derecho a percibir.

Artículo 22.- Recibos de salarios. Todas las empresas afectadas por el presente convenio quedarán obligadas a entregarles a sus trabajadores, en el momento de abonarles sus salarios, un recibo (del modelo oficial) en el que consten con toda claridad los siguientes datos:

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



b) El período de tiempo que se paga, la cantidad total y real en euros ganada por el trabajador, con especificación de todos y cada uno de los conceptos por los que se cobra.

Los recibos de salarios se tienen que referir a meses naturales concretos. Si la empresa pagase por semanas, quincenas o cualquier otro período inferior al mes, estas cantidades se consignarán como anticipos.

Artículo 23.- Salario base.- El salario base bruto anual para los trabajadores afectados por este convenio desde su vigencia a partir del día 1 del mes siguiente a la firma del presente texto y a su publicación en el BOP hasta el 31 de diciembre de 2008, serán los de la tabla de salarios anexo a éste (anexo II), que representa una subida del salario base de un 2,35% y para el año 2008 la subida salarial será la del IPC previsto por el Gobierno más el 0,35% para todos los conceptos económicos.

Artículo 24.- Antigüedad. Todo trabajador que a 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 devengará el concepto de antigüedad en quinquenios y en la cuantía de 12,00 €, y se tomará como inicio para dicho cómputo el tiempo el citado día 01.01.1995.

Artículo 25.- Complementos de puesto de trabajo.- El trabajador que desempeñe una plaza de categoría superior, percibirá el salario correspondiente a la mencionada categoría. Si el desarrollo de la actividad fuese continuado 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 destinase a un trabajador las tareas pertenecientes a categoría profesional a las que no está adscrito, conservará la retribución correspondiente a su categoría. En todo caso se respetará el orden jerárquico profesional para adscribir al trabajador de categoría inferior, siempre y cuando no constituya represalias, discriminaciones, tratos vejatorios u ofensivos.

Artículo 26.- Gratificaciones extraordinarias. Las gratificaciones extraordinarias que las empresas les vienen abonando a sus trabajadores serán abonadas en julio y diciembre respectivamente, y consistirán en una mensualidad del salario real cada una.

Artículo 27.- Complementos en especie.- Todo personal que hasta la fecha tenga reconocido dicho complemento lo seguirá percibiendo siempre y cuando no se haga uso del derecho de manutención, la empresa le abonará 24,65 euros y 9,84 euros respectivamente por cada una de las 12 mensualidades.

A los trabajadores que hagan uso del derecho de manutención y alojamiento la empresa les abonará 17,55 euros durante el período de vacaciones independientemente de los complementos salariales previstos para estos conceptos.

Artículo 28.- Gratificación de nocturnidad.- Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 10:00 horas de la noche y las 6:00 horas de la mañana, salvo que el salario se estableciese atendiendo a que el trabajo sea nocturno, en todo o en parte, por su propia naturaleza, tendrá una retribución específica incrementada como mínimo en un 25 % sobre el salario base.

Artículo 29.- Ropa de trabajo.- Anualmente las empresas suministrarán como mínimo a todos los trabajadores, siempre que se les exija su utilización, dos uniformes completos, uno de verano y otro de invierno, que constará de pantalón y camisa o falda y blusa.

Artículo 30.- Contratación.- En aras de contribuir a darle estabilidad al empleo, las partes firmantes del presente convenio se comprometen a fomentar la contratación indefinida, como norma general basándose en las nuevas modalidades de contratación.

a) Contratos de formación.- El contrato de formación tendrá como objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desarrollo adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de calificación.

Se podrán realizar con trabajadores mayores de 16 años y menores de 21 años, con una duración mínima de 6 meses, y prorrogable hasta un máximo de 3 años.

El período de formación será del 15 % de la jornada máxima prevista en el convenio, que podrá ser impartida de una sola vez o al inicio del contrato.

El salario de contratación de estos trabajadores será igual al 75 %, 85 % y 95% del salario base de la categoría del 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 exijan, aún tratándose de la actividad normal de la empresa, los contratos de trabajo concertados de acuerdo a lo establecido en el artículo 15, 1B del Estatuto de los Trabajadores y los artículos 1B y 3 del Real Decreto número 2.546/1994, 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 aquéllos que estén ya en vigor a fecha de jubilación del presente convenio y aún no agotaron su duración.

De formalizarse por tiempo inferior al citado de 12 meses, podrán hacerse prórrogas hasta completar la totalidad del tiempo de 12 meses.

Artículo 31.- Reconocimientos médicos.- Se realizará una revisión médica anual lo más completa posible, que incluirá análisis, exploraciones radiológicas, auditivas a todos los trabajadores; el resultado de dicha revisión médica será confidencial y el trabajador recibirá copia de ésta.

Artículo 32.- Régimen disciplinario por acoso sexual.- Todo comportamiento o situación que atente contra el respeto o intimidad o contra la libertad de los trabajadores, conductas de acoso sexual verbales o físicas, serán conceptuadas como faltas graves o muy graves en el supuesto de que se lleven a cabo sirviéndose de su relación jerárquica con personas con contrato laboral no indefinido, la sanción es aplicable en su máximo grado.

El comité de empresa o delegados de personal y la dirección de la empresa velarán por el derecho a la intimidad del trabajador afectado.

Artículo 33.- Cláusula de revisión salarial.- Para el año 2007, si el IPC real al 31 de diciembre de 2007 fuera superior al 2%, la diferencia tendrá efectos retroactivos al 1 de enero de 2007, pagándose los correspondientes atrasos y se modificarán al alza los valores de los conceptos objeto del incremento salarial, que servirán de base para los incrementos del ejercicio siguiente. La revisión será realizada lo más tardar en la mensualidad siguiente a hacerse oficial el IPC real del ejercicio.

Para el año 2008 si el IPC real al 31 de diciembre de 2008 es superior a la previsión oficial, la diferencia tendrá efectos retroactivos a 1 de enero de 2008, pagándose los correspondientes atrasos y se modificarán al alza los valores de los conceptos objeto del incremento salarial que servirán de base para los incrementos del ejercicio siguiente. La revisión será realizada lo más tardar en la mensualidad siguiente a hacerse oficial el IPC real del ejercicio.

El derecho a dicha revisión salarial alcanzará a todos los trabajadores afectados por este convenio durante todo o parte del 2007 o 2008 que pertenezcan o no a la empresa en la fecha en la que se produzca dicha revisión. La cantidad resultante, correspondiente al año completo o, en su caso, a parte prorrateada.



teada se abonará (en una sola paga) durante el primer trimestre del año.

Capítulo VI. - Disposiciones adicionales.

Primera. Comisión mixta.- Se constituye una comisión mixta paritaria formada por cinco representantes de la parte social, de los cuales tres le corresponderán a la Unión General de Trabajadores (UGT) y dos a Comisiones Obreras (CC.OO.) y cinco de la parte económica, componentes de la comisión negociadora, así como por los asesores que las partes juzguen oportunos, que tendrán voz pero no voto. Serán funciones de esta comisión:

- 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.

Todo esto es sin perjuicio de la competencia que a este respecto tengan atribuida los organismos o autoridades competentes.

Segunda.- Servicios ordinarios.- Se considerarán servicios extraordinarios aquéllos que se realicen por trabajadores ajenos a la empresa. Estos servicios serán retribuidos como mínimo de 38,54 euros por servicio.

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

Tercera.- En todo lo no especificado en este convenio se estará a lo dispuesto en el acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería firmado el 1 de julio de 2002, código de convenio 9910365.

Cuarta.- En la tabla anexa al presente convenio se especifican los salarios correspondientes a las distintas categorías profesionales de establecimientos en sus distintas modalidades, incrementados en un 2,35% para 2007.

Quinta.- 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.

Sexta.- 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.

Séptima.- Jubilación anticipada.- Las empresas podrán establecer con sus trabajadores pactos previstos en el artículo 2.b del Real decreto número 2.705/1981, de 19 de octubre, que desarrolla el Real decreto ley de 20 de agosto, sobre jubilación especial a los 64 años.

Octava.- 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.

Novena.- Jubilación parcial.- Se considera jubilación parcial la iniciada después del cumplimiento de los 60 años y como máximo hasta el cumplimiento de los 65 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 el Real decreto 1.464/2001, de 27 de diciembre, sobre la revalorización de las pensiones del sistema de la Seguridad Social.

Décima.- Las partes firmantes del presente convenio, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 26.5 de la Ley 1/1995, de 24 de marzo, hacen constar que el salario en cómputo anual y en función de jornada establecida en el presente convenio, para el grupo 4, categoría 1ª, sin antigüedad y sin contar las gratificaciones ni complementos personales, es de 11.995,00 euros.

Undécima.- 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 de las necesidades auténticas de la mano de obra, de la carencia de una formación ocupacional continua para actualización y adaptación de los trabajadores en activo a las nuevas características de las tareas en la empresa.

La formación profesional, tanto inicial como continua, con fines primordiales, son mantener la competitividad de la empresa y mejora de la calidad de los servicios que se prestan, a la vez que facilitar el perfeccionamiento y la promoción profesional de los trabajadores del sector comprendidos en el ámbito del presente convenio, debe sustentarse sobre la base de un plan de formación profesional inicial y permanente que afecte a los trabajadores. Dicho plan tendrá como criterios prioritarios en su actuación:

- 1.- Trabajadores menos cualificados, con el fin de facilitarles una formación de base.
- 2.- Preparación para la introducción de nuevas tecnologías y modalidades de servicio.
- 3.- Calificación de aquellos trabajadores que como consecuencia de los cambios en la organización del trabajo o creación de empleo lo necesiten.
- 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 o por medio de entidades especializadas, estudios de carácter prospectivo respecto de las calificaciones 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 reunirán al menos una vez por trimestres.

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

Disposiciones transitorias:

Primera.- El presente convenio es firmado por la Federación Provincial de Empresarios de Hostelería de la provincia de Ourense de una parte, y de otra las centrales sindicales Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras, según lo establecido en la Ley 1/1995, de 24 de mayo, por la que se aprueba el Estatuto de los trabajadores.



Anexo I

Área funcional primera (recepción, conserjería, relaciones públicas, administración y gestión).

Grupo profesional	Tareas	Grupo
I.- Jefe de recepción 2º Jefe de recepción Jefe de administración	Jefe de recepción	1
	2º Jefe de recepción	3
	Contable general	1
	jefe 1º	1
Primer conserje	Primer conserje de día	3
	Segundo conserje de día	5
II.- Recepcionista	Recepcionista	4
	Cajero	4
Conserje	Conserje de noche	5
Administrativo	Interventor	3
	Contable	3
	Oficial 1ª	3
III.- Ayudante recepción y conserjería	Ayudante recepción	6
	Ayudante conserjería	6
	Ayudante de conserjería	6
	Oficial contabilidad	3
Ayudante administrativo	Auxiliar oficina y contabilidad	4
	Auxiliar de caja	5
	Telefonista	5
	IV.- Auxiliar de recepción y conserjería	Portero
Portero de coches		7
Portero recibidor		7
Portero de accesos		7
Vigilante de noche		7
Ordenanza de salón		7
Ascensorista		7
Botones		7
Taquillero		5
Mozo equipajes		7



Área funcional segunda (cocina y economato)

Grupo profesional	Tareas	Grupo
I.- Jefe de cocina	Jefe de cocina	1
2º Jefe de cocina	2º Jefe de cocina	2
II.- Jefe de partida	Jefe de partida	3
Cocinero	Cocinero	4
Repostero	Repostero	4
Encargado de economato	Encargado de economato	4
	Encargado de almacén	4
III.- Ayudante de economato	Ayudante de economato	7
	Mozo almacén	7
Ayudante cocina	Ayudante cocinero	5
	Ayudante repostero	6
IV.- Auxiliar de cocina	Fregador	7

Área funcional tercera (restaurantes, bar y similares).

Grupo profesional	Tareas	Grupo
I.- Jefe de restaurante-sala	Jefe de comedor	1
	1º Jefe de sala	2
2º Jefe de restaurante o sala	2º Jefe de sala	3
II.- Camarero	Camarero	4
	Dependiente 1º	4
	Dependiente 2º	6
	Cafetero	5
	Cajero comedor	5
	Planchista	4
Barman	Barman	3
	2º Barman	4
Sumiller	Sumiller	4
Operador sonido	Operador sonido	4
III.- Ayudante camarero	Ayudante camarero	6
	Ayudante	6
	Ayudante planchista	6
	Ayudante de barman	6
	Ayudante de dependiente	6
	Ayudante de cafetero	6
	Ayudante de piso	6



Área funcional cuarta (pisos y limpieza).

Grupo profesional	Tareas	Grupo
I.- Encargado general	Gobernanta	2
	Encargado de lencería	5
	Encargado de lavadero	5
II.- Camarero de pisos	Lencería	6
	Camarera de pisos	6
	Planchadora-costurera	6
	Lavandera-zurcidora	6
III.- Auxiliar de pisos y limpieza	Personal limpieza	7
	Limpiadora	7
	Mozo habitación	6
	Mozos de lavandería	6

Área funcional quinta (servicios de mantenimiento y servicios auxiliares).

Grupo profesional	Tareas	Grupo
I.- Jefe de servicio de catering	Jefe de servicio de catering	1
II.- Encargado de mantenimiento y servicios	Encargado de trabajos	3
III.- Especialista de mantenimiento y servicios	Mecánico-calefactor	4
	Ebanista, carpintero	4
	Electricista	4
	Albañil, pintor, conductor	4
	Fontanero, jardinero	4
IV.- Auxiliar de mantenimiento y servicios	Ayudante mantenimiento	5



<i>Sección</i>	<i>Clasificación de establecimientos</i>			
	<i>1ª Categoría</i>	<i>2ª Categoría</i>	<i>3ª Categoría</i>	<i>4ª Categoría</i>
<i>Hoteles - residencia, albergues, paradores, hoteles - apartamento, moteles, hostales en estaciones termales, ciudades de vacaciones y cámping</i>	<i>5 Estrellas 4 Estrellas</i>	<i>3 Estrellas</i>	<i>2 Estrellas</i>	<i>1 Estrella</i>
<i>Sección 2ª: pensiones, fondas, casas de huéspedes y posadas</i>				<i>3 Estrellas 2 Estrellas 1 Estrella Fondas</i>
<i>Sección 3ª: restaurantes, casas de comidas y tabernas que no sirven comidas</i>	<i>Lujo Primera</i>	<i>Segunda</i>	<i>Tercera</i>	<i>Cuarta</i>
<i>Sección 4ª: cafeterías</i>		<i>Especial</i>	<i>Primera</i>	<i>Segunda</i>
<i>Sección 5ª: cafés, cafés - bares, bares americanos, whiskerías, cervecerías, chocolaterías, heladerías</i>	<i>Especial Lujo</i>	<i>Primera</i>	<i>Segunda</i>	<i>Tercera Cuarta</i>



Tablas salariales por grupos profesionales

Clasificación de establecimientos

Grupos Profesionales	1ª Categoría	2ª Categoría	3ª Categoría	4ª Categoría
Grupo 1	1.092,23	1.066,62	1.041,04	1.015,58
Grupo 2	1.015,58	989,79	964,12	939,64
Grupo 3	959,30	933,67	908,04	882,38
Grupo 4	856,79	831,17	831,17	806,80
Grupo 5	771,06	745,49	719,79	719,79
Grupo 6	732,65	732,65	719,79	719,79
Grupo 7	735,65	732,65	719,79	719,79

Consellería de Trabajo
 Delegación Provincial de Ourense
 Servicio de Relaciones Laborales
 Sección de Relaciones Laborales
 Código Unidad Administrativa (CUA 477017)
 Contestación al escrito con número de salida 11.110
 1º. El artículo queda redactado de la siguiente manera.
 Artículo 2. Vigencia y duración.- Se mantiene el articulado de éste.
 Artículo 23. Salario base.- Queda redactado de la siguiente forma.
 El salario bruto anual para los trabajadores afectados por este convenio desde el día 1 de enero de 2007 serán los de la

tabla de salarios anexos a éste, que representan una subida del salario de un 2,35 % y para el año 2008 la subida salarial será del IPC previsto por el gobierno más el 0,35 % con independencia de su registro y publicación en el BOP.

2º. El acta de constitución y de la firma es la misma.

Y para que así conste y para los efectos legales preceptivos firman la presente resolución en lugar y ut. supra.

Mesa Negociadora del Convenio colectivo de hostelería de la Provincia de Ourense.

Ourense, 10 de mayo de 2007.

R. 2.598