



Grupo 3; 1.023,41; 996,16; 968,83; 941,44

Grupo 4; 914,14; 886,80; 886,80; 860,81

Grupo 5; 822,67; 795,39; 767,98; 767,98

Grupo 6; 781,70; 781,70; 767,98; 767,98

Grupo 7; 781,70; 781,70; 767,98; 767,98

Escrito aclaratorio

En contestación ó escrito dese Departamento Territorial da Consellería de Traballo e Benestar en Ourense, con número de saída 12892 e data 4 de maio do 2009.

Os artigos quedan redactados da seguinte maneira.

Artigo 2. Vixencia e duración. Mantense o articulado deste.

Artigo 23. Salario base. Queda redactado da seguinte forma.

O salario bruto anual para os traballadores afectados por este convenio dende o día 1 de xaneiro de 2009 serán os da táboa salarial anexos a este, que representan unha subida do salario nun 2% e para o ano 2010 a subida será do un 2% para tódolos conceptos económicos con independencia da data do seu rexistro e publicación no BOP.

## Consellería de Trabajo y Bienestar

Departamento Territorial de Ourense

Servicio de Relaciones Laborales

Sección de Relaciones Laborales

Una vez visto el texto y el escrito aclaratorio del convenio colectivo del sector de la Hostelería de la provincia de Ourense para los años 2009 -2010 (código de convenio n.º 3200215 ) suscrito el día 31 de marzo de 2009, de una parte, en representación de las empresas del sector, por los representantes de la Federación Provincial de Empresarios de la Hostelería de la provincia de Ourense y, de otra, en representación de los trabajadores/as del sector, por los representantes de las centrales sindicales Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CCOO) y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2º y 3º, del Real decreto legislativo 1/1995, del 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del estatuto de los trabajadores, Real decreto 1040/81, del 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo y Real decreto 2412/1982, del 24 de julio, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Galicia en materia de trabajo y las demás normas aplicables del derecho común, este Departamento Territorial acuerda:

Primero.- Ordenar su inscripción en el libro registro de convenios colectivos de trabajo, obrante en este Departamento Territorial 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, 19 de mayo de 2009. El jefe territorial del área de Trabajo. (Decreto 245/2009, del 30 de abril). Fdo.: José Selas Souto.

Convenio colectivo provincial de hostelería

Capítulo I.- Disposiciones generales

Artículo 1.- Ámbito funcional.- Este 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 esta-

tal para el sector de hostelería firmado el 01.07.2002, código de convenio n.º 9910365

Artículo 2.- Vigencia y duración.- La duración de este convenio será de 2 años, con efectos de vigencia desde el día 1 de enero de 2009 al 31 de diciembre de 2010. Los efectos económicos serán a partir del día 1 de enero de 2009. Todo esto 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 denunciarse por 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 a las establecidas en este convenio, habrán de respetarse las que vengan disfrutando los trabajadores o las que pudieran ser incrementadas por disposición legal, reglamentaria o por costumbre. Cuando resulten más beneficiosas para el trabajador, se respetarán las condiciones personales que con carácter global excedan de este 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 para este convenio para 2009 será de 40 horas semanales. En la jornada continuada se computará la 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 disfrutará 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 indicar 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 la jornada máxima.

d).- Los empresarios estarán 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 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 a este 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 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, atendiendo 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 trabajara 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 al 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 el dicho día.

c) El trabajador al que su descanso semanal le coincida festivo, tendrá derecho a otro día de descanso en la misma semana.

Para 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 el disfrute de éstas no completaran el año de servicio en la empresa, se prorrateara por el tiempo trabajado.

Durante las vacaciones anuales, el trabajador percibirá con cargo a la empresa el salario correspondiente a su categoría profesional, siendo estas 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 disfrutar 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 este 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 este 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: 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 para el efecto, el plazo será de 4 días naturales.

d).- Por asistencia a exámenes, el tiempo necesario requerido por 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, hermanos, bautizos y primeras comuniones de hijos: 1 día si es dentro de la provincia, y dos si es fuera de ella.

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

h).- Tres días por nacimiento de hijo.

j).- 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 trabajador 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 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, y será concedida ésta por una sola vez.

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 esta.

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 desarrolle 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 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 ésta 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 puedan corresponderle, tendrá derecho al citado premio en la cuantía de 6 mensualidades.

En caso de que el trabajador falleciera en dicho periodo y llevara 10 años de servicio ininterrumpido en la empresa, en el momento de su fallecimiento. Éstas las percibirán tanto el hombre como la mujer o en su lugar los hijos menores de 18 años o de madres 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 fueran 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, se verán 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, 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 18.- Concepto.- Los trabajadores en calidad de aprendizaje están ligados a la empresa en virtud de un contrato especial, por el cual ésta al tiempo que utiliza el trabajo del que el trabajador aprende, está obligada 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 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 afectado por este convenio serán las de 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 contratadas a través de las empresas de trabajo temporal, las cuáles 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 que tiene derecho a percibir.

Artículo 22.- Recibos de salarios.- Todas las empresas afectadas por este convenio, quedarán obligadas a entregarle a sus trabajadores en el momento de abonarle 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 ganadas 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 bruto base anual para los trabajadores afectados por este convenio desde su vigencia a partir del día 1 del mes siguiente a la firma de este texto y a su publicación en el BOP hasta el 31 de diciembre de 2009, serán los de la tabla de salarios anexa a éste (anexo II), que representa una subida de salario base de un 2% y para el año 2010 la subida salarial será del 2% para todos los conceptos económicos.

Artículo 24.- Antigüedad.- Todo trabajador que a fecha 31.12.94 tenga reconocida antigüedad se le mantendrá esa cuantía, figurando en su nómina el concepto "complemento de antigüedad por derechos adquiridos".

A partir del día 01.01.95 se devengará el concepto de antigüedad en quinquenios y en la cuantía de 12 €, y se tomará como inicio para dicho cómputo el tiempo, el citado día 01.01.95.

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

desempeño de tal actividad fuera continuada durante tres meses o alternas 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 26.- Gratificaciones extraordinarias.- Las gratificaciones extraordinarias que las empresas 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 26,30 €, y 10,51 € respectivamente por cada una de las 12 mensualidades.

A los trabajadores que hagan uso del derecho de manutención y alojamiento, la empresa les abonará 18,72 € 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 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 29.- Ropa de trabajo.- Anualmente las empresas suministrarán, como mínimo a todos sus trabajadores siempre que se les exija su utilización, dos uniformes completos, uno en verano y otro en invierno que constará de pantalón y camisa, o falda y blusa.

Artículo 30.- Contratación.- En aras a contribuir y darle estabilidad al empleo las partes firmantes de este 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 calificación.

Se podrán celebrar 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 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 de este 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 los artículos 1 B y 3 del Real decreto 2546/94, tendrán una duración máxima de 12 meses dentro de un periodo de 18 meses.

Podrán acogerse a lo dispuesto en esta disposición tanto los contratos pactados desde la publicación de este convenio como aquéllos que estén ya en vigor a fecha de jubilación de este 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 radiológica, auditiva 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 2009, si el IPC real a 31 de diciembre de 2009 fuera superior al 2%, la diferencia tendrá efectos retroactivos a 1 de enero de 2009, 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, a más tardar, en la mensualidad siguiente a hacerse oficial el IPC real del ejercicio.

Para el año 2010 si el IPC real a 31 de diciembre del 2010 es superior al 2%, la diferencia tendrá efectos retroactivos a 1 de enero de 2010, 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 a 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 2009 o 2010 pertenezcan o no a la empresa en la fecha en que se produzca dicha revisión.

La cantidad resultante, correspondiente al año completo o, en su caso, a la parte prorrateada 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 corresponderán a la Unión General de Trabajadores (UGT), y dos a Comisiones Obreras (CCOO); y cinco a 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 de este convenio y sometidas a su consideración por cualquiera de las partes.

c).- Intervención de los conflictos colectivos.

d).- Vigilancia y cumplimiento del pactado.

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

Segunda.- Servicios extraordinarios.

Se consideraran servicios extraordinarios aquéllos que se realicen por trabajadores ajenos a la empresa. Estos servicios serán retribuidos como mínimo de 39,31 € 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 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 el 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, firmado el 1 de julio de 2002, código de convenio 9910365.

Cuarta.- En la tabla salarial anexa a este convenio se especifican los salarios correspondientes a las distintas categorías profesionales de establecimientos en sus distintas modalidades, incrementados en un 2% para 2009.

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.- Los acuerdos que las empresas establezcan con sus trabajadores deberán tomarse de conformidad con lo dispuesto en el Real decreto 1194/1985 del 17 de julio. Por lo que se acomodan al amparo de lo establecido en la disposición adicional séptima de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, modificada por la Ley 32/1984 de 2 de agosto.

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 completara los períodos de carencia necesarios para percibir la correspondiente pensión de jubilación.

Novena.- Jubilación parcial. Se considerara 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.

Para tales efectos se tendrán en cuenta las bonificaciones o anticipaciones de edad que en su caso le correspondan.

Estará su regulación a lo dispuesto en el RD 1464/2001, del 27 de diciembre, sobre la revalorización de las pensiones del sistema de la Seguridad Social.



Décima.- Las partes firmantes de este convenio, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 26.5 de la Ley 1/95 del 24 de marzo, hacen constar que el salario en cómputo anual y en función de jornada establecida en este convenio, para el grupo 4, categoría 1ª, sin antigüedad, y sin contar las gratificaciones ni complementos personales, es de 11.404 €.

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, y de la carencia de una formación ocupacional continua para la actualización y adaptación de los trabajadores activos a las nuevas características de las tareas en la empresa.

La formación profesional, tanto inicial como continúa, cuyos fines primordiales, 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 de ese 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 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 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, 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 de este 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.

Disposiciones transitorias:

Primera.- Este convenio es firmado por la Federación Provincial de Empresarios de la Hostelería de la Provincia de Ourense, de una parte, y de otra por las centrales sindicales Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras, según lo establecido en la Ley 1/95 del 24 de marzo, por la que se aprueba el Estatuto de los trabajadores.

## Anexo I

### Área funcional primera

Recepción-Conserjería, relaciones públicas, administración y gestión.

Categorías profesionales del III Acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería; 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

Categorías profesionales del III Acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería; Grupo profesional

Jefe/a de la cocina; 1  
 Segundo/a jefe/a de la 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

Categorías profesionales del III Acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería; 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 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

Categorías profesionales del III Acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería; 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

Categorías profesionales del III Acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería; 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

Categorías profesionales del III Acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería; 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 el 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

Clasificación de establecimiento

Sección; 1ª Categoría; 2ª Categoría; 3ª Categoría; 4ª Categoría

Hoteles-residencia, albergues, paradores, hoteles-apartamento, moteles, hostales en estaciones termales. ciudades de vacaciones y camping; 5 Estrellas, 4 Estrellas; 3 Estrellas; 2 Estrellas; 1 Estrella

Sección 2ª Pensiones, fondas, casas de huéspedes y posadas; -; -; -; 3 Estrellas, 2 Estrellas, 1 Estrella; Fondas

Sección 3ª Restaurantes, casas de comidas y tabernas que no sirven comidas; Lujo primera; Segunda; Tercera; Cuarta

Sección 4ª Cafeterías; -; Especial; Primera; Segunda

Sección 5ª Cafés, cafés-bares, bares americanos, whiskerías, cervecerías, chocolaterías, heladerías; Especial, lujo; Primera; Segunda; Tercera; Cuarta

Clasificación de Establecimiento

Grupos profesionales; 1ª Categoría; 2ª Categoría; 3ª Categoría; 4ª Categoría

Grupo 1; 1.165,44; 1.138,02; 1.110,72; 1.083,56

Grupo 2; 1.083,56; 1.056,05; 1.110,72; 1.002,54

Grupo 3; 1.023,41; 996,16; 968,83; 941,44

Grupo 4; 914,14; 886,80; 886,80; 860,81

Grupo 5; 822,67; 795,39; 767,98; 767,98

Grupo 6; 781,70; 781,70; 767,98; 767,98

Grupo 7; 781,70; 781,70; 767,98; 767,98

Escrito aclaratorio

En contestación al escrito de ese Departamento Territorial de la Consellería de Trabajo e Bienestar en Ourense con número de salida 12892 y fecha 4 de mayo del 2009.

Los artículos quedan redactados de la siguiente manera.

Artículo 2. Vigencia y duración. Se mantiene el articulado de éste.

Artigo 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 2009 serán los de la tabla salarial anexos a éste, que representan una subida del salario en un 2% y para el año 2010 la subida será del 2% para todos los conceptos económicos con independencia de la fecha de su registro y publicación en el BOP.

R. 2.604

## IV. ENTIDADES LOCAIS

### IV. ENTIDADES LOCALES

#### Ourense

##### Servizo de Urbanismo

Departamento de Plan e Xestión Urbanística

Sección de Plan e Xestión Urbanística

Anuncio de notificación ás persoas que a continuación se relacionan, por acordo da Xunta de Goberno Local do día 30 de abril de 2009.

Conforme cos artigos 59.4 e 61 da Lei de réxime xurídico das administracións públicas e do procedemento administrativo común, do 26 de novembro de 1992, comunícaselles ás persoas que a continuación se relacionan o que segue, xa que tras intentarse a notificación destas no último domicilio coñecido, esta non puido ser practicada:

Notificación

85.- De oficio. Expediente. Xestión urbanística n.º 407/08. Expropiación para a obtención de terreos cualificados do sistema local zona verde/espazos libres na praza Recanto da Rosa.

1. Estimar parcialmente as alegacións presentadas por dona Justa Fernández Blanco, dona Josefa Blanco Blanco e dona Aurora Blanco Blanco, así como por don Guillermo Pascual Rodríguez no seu propio nome e dereito e en representación da Comunidade de Herdeiros de don José Pascual Grande, sobre a base do exposto nos informes técnicos do día 19 de febreiro de 2009 e xurídico do 26 de febreiro de 2009 que se trasladarán ós interesados para os efectos de motivación.

2. Aprobar definitivamente o proxecto de expropiación forzosa (documento refundido) polo procedemento de taxación conxunta de bens e dereitos necesarios para a obtención de terreos cualificados de sistema local zona verde/espazos libres na praza Recanto da Rosa, redactado de oficio pola oficina de Xestión Urbanística do Servizo de Planeamento e Xestión Urbanística, aprobación que implica a declaración de urxencia de ocupación de bens e dereitos afectados, de conformidade co disposto no artigo 144.1 da LOUG.

3. Determina-lo importe do prezo xusto e recoñece-la obriga de pago con cargo á partida orzamentaria 130.4320.60002 a favor dos suxeitos expropiados, segundo a valoración que consta no proxecto do seguinte xeito:

Predio 1

Propietario: dona Justa Fernández Blanco, don Ángel Fernández Blanco, don Manuel Borrajo Ramos, dona Manuela Dobaño González e dona María Blanco Blanco

Superficie para expropiar: 253 m<sup>2</sup>

Prezo xusto proposto: 4.766,96 €

Predio 2

Propietario: dona Josefa Blanco Blanco

Superficie para expropiar: 232 m<sup>2</sup>

Prezo xusto proposto: 4.266,40 €

Predio 3

Propietario: dona Aurora Blanco Blanco