

Diario Oficial de Galicia

luns, 21 de abril de 2003

III. OUTRAS DISPOSICIÓNS

Número do Dog: **76** Páxina do Dog: **4.958**
Data da Disposición: **4 de febreiro de 2003**
Sección: **III. OUTRAS DISPOSICIÓNS**
Organismo: **CONSELLERÍA DE ASUNTOS SOCIAIS, EMPREGO E RELACIÓNS LABORAIS**
Rango: **Resolución**
Título: **Resolución do 4 de febreiro de 2003, da Delegación Provincial de Pontevedra, pola que se dispón o rexistro, o depósito e a publicación, no Diario Oficial de Galicia, do convenio colectivo do sector de hostalería.**

Resolución do 4 de febreiro de 2003, da Delegación Provincial de Pontevedra, pola que se dispón o rexistro, o depósito e a publicación, no Diario Oficial de Galicia, do convenio colectivo do sector de hostalería.

Visto o texto do convenio colectivo do sector de hostalería, con nº de código 3600765, que tivo entrada nesta delegación provincial o día 20-1-2003, subscrito en representación da parte económica pola Federación Provincial de Empresarios de Hostalería (Fepros), Asociación de Empresarios de Hospedaxe da Provincia de Pontevedra (Asehospo) e a Asociación de Salas de Festas e Recreativos, e, da parte social, polas centrais sindicais CC.OO., UGT e CIG, en data 17-11-2002. De conformidade co disposto no artigo 90.2º e 3º, do Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, Real decreto 1040/1981, do 22 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos de traballo e Real decreto 2412/1982, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo, esta delegación provincial

ACORDA:

Primeiro.-Ordena-la súa inscrición no libro de rexistro de convenios colectivos de traballo, que consta nesta delegación provincial, e a notificación ás representacións económica e social da comisión negociadora.

Segundo.-Ordena-lo seu depósito no Servicio de Relacións Laborais, Sección de Mediación, Arbitraje e Conciliación.

Terceiro.-Dispoñe-la súa publicación no Diario Oficial de Galicia.

Vigo, 4 de febreiro de 2003.

Joaquín Macías Sánchez

Delegado provincial de Pontevedra

Convenio colectivo provincial de hostalería

Anos 2002, 2003 e 2004

I. Ámbito de aplicación e disposicións xerais.

Artigo 1º.-Ámbito persoal e territorial.

A regulación das condicións de traballo, a través da negociación colectiva contida neste convenio, rexerá para as empresas e traballadores/as que, con centros de traballo radicados na provincia de Pontevedra, se dediquen á actividade de hostalería incluídas as recreativas e de ocio, e carezan de convenio propio.

Artigo 2º.-Vixencia e efectos económicos.

Con independencia da data en que se asine e da súa publicación no BOP, este convenio terá vixencia e efectos económicos desde o 1 de xaneiro de 2002 ata o 31 de decembro de 2004.

Artigo 3º.-Denuncia.

A denuncia deste convenio colectivo, efectuada por calquera das partes lexitimadas para iso, realizarase por escrito no que constarán os artigos que se pretendan renegociar, ou a proposta de modificación que se solicita, co cal perderán a súa vixencia. Os demais seguirán vixentes un ano máis.

Co fin de evitar un baleiro legal, os artigos denunciados que no teñan cobertura por disposición legal manterán a súa vixencia en tanto no se substitúan por outros negociados entre as partes interesadas, quedando no demais as relacións entre empresa e traballador/a suxeitas ó que dispoña a lexislación legal vixente aplicable ó caso.

Da denuncia, efectuada conforme o parágrafo primeiro, darase traslado, dentro dos tres últimos meses de vixencia do convenio, a cada unha das partes que, segundo consta no artº. 5º, o negociaron.

En caso de non efectuarse a denuncia na forma prevista, este convenio prorrogarase de maneira automática en tódolos súas termos por un prazo dun ano e así sucesivamente en tanto non se faga a correspondente denuncia.

Artigo 4º.-Comisión paritaria.

Constitúese unha comisión paritaria con fins de interpretación e vixilancia do cumprimento das estipulacións do convenio.

Formarán parte desta os vocais que en representación dos traballadores e empresarios asinaron o acordo este convenio, e será convocada cando así o solicite calquera das partes.

Artigo 5º.-Partes negociadoras.

Intervíñeron na negociación deste convenio, en representación dos traballadores/as, as centrais sindicais CC.OO., UGT, e CIG e por parte empresarial, a Federación Provincial de Empresarios de Hostalería (Fepros), a Asociación de Salas de Festas e Recreativos e a Asociación de Empresarios de Hospedaxe da Provincia de Pontevedra (Asehospo).

Artigo 6º.-Condicións máis beneficiosas.

A tódolos traballadores /as respectaráselles como condición máis beneficiosa a cantidade que viñera percibindo, en canto fora superior á que resulte por aplicación deste convenio, excluindo no dito cómputo comparativo anual os importes correspondentes ós complementos de: antigüidade, manutención e aloxamento, por dereitos adquiridos a 31-12-1997,

e transporte mensual, conceptos estes que ó no entrar no referido cómputo anual se percibirán con independencia do seu resultado.

Artigo 7º.-Lexislación subsidiaria.

No non previsto neste convenio haberá que atermos ó disposto na lexislación e/ou normativa de carácter xeral legalmente vixente en cada momento e aplicable ó caso.

II. Contratacións e cesamentos.

Artigo 8º.-Contratacións.

O contrato de traballo poderase celebrar nas diferentes formas establecidas pola normativa laboral vixente en cada momento, formalizándose por escrito nos supostos que contemple a lexislación conforme esta, entregándolle copia deste contrato ó interesado/a.

Cando se celebren contratos, ó abeiro do artigo 15 punto b) da Lei 1/1995, do 24 de marzo, estes poderán ter unha duración máxima de 12 meses dentro dun período de 18. No caso de que se concerte o contrato por un prazo inferior ós doce meses, poderá ser prorrogado por unha única vez mediante acordo das partes, sen que a duración total do contrato poida exceder do dito límite máximo.

Tódolos contratos eventuais ou por obra ou servizo terán unha indemnización a súa finalización de 10 días de salario por ano traballado durante o ano 2003 e 12 días de salario por ano traballado a partir do 1 de xaneiro de 2004, ou no seu defecto, da parte proporcional que lle corresponda se a duración do contrato fose inferior a un ano.

Contratos formativos (artigo 11, punto 2, letra c) da Lei do Estatuto dos traballadores (LET). En ningún caso, a duración mínima pode ser inferior a 6 (seis) meses nin a máxima superior a 3 (tres) anos e a súa retribución será o 80% o primeiro ano de contrato e o 85% os dos seguintes, calculado sobre o salario fixado en convenio para a categoría en que se vai forma-lo traballador.

A partir do 1-1-2003, as empresas que en temporada baixa teñan máis de dez traballadores, obríganse a ter unha porcentaxe mínima dun 35% fixos. Cando por aplicación da porcentaxe resultase unha fracción, esta redondearase á alza ou á baixa, servindo como referencia o 0,50.

Artigo 9º.-Cesamentos.

O cesamento voluntario por dimisión do traballador/a, nos casos que recolle a lei, deberá ser comunicado á empresa de forma fidedigna cunha antelación mínima de quince días á data en que deba producirse.

O incumprimento desta obriga sancionase por parte da empresa na forma prevista na mesma lei, norma ou regra vixente en cada momento.

Artigo 10º.-Información sindical.

En cumprimento do disposto no artigo 1 da Lei 2/1991, do 7 de xaneiro, e en tanto conserve esta

a súa vixencia, a empresa estará obrigada a entregarlles ós representantes dos traballadores/as esta, a documentación a que fan referencia os números 1 e 2 do citado artigo, así como a información á que alude, o número 3 deste.

Os representantes dos traballadores/as asumen así mesmo, a obriga de sigilo con respecto ós datos que, en cumprimento das disposicións citadas, obteñan da empresa. O incumprimento desta obriga de sigilo supoñerá o quebrantamento de segredo profesional.

Artigo 11º.-Liquidacións por cesamento.

A empresa entregará unha proposta de liquidación das cantidades debidas xuntamente coa comunicación de aviso previo de extinción do contrato ou da súa denuncia, cando o traballador/a o solicite.

Cando o traballador/a o solicite no momento da sinatura do seu recibo de liquidación (anexo III), a empresa permitirá a presenza dun dos seus representantes nesta e se non o houbera, e o traballador/a o solicita, permitirá a de calquera outro representante legal.

Se estivese no seu dereito e dentro dos prazos previstos pola lei para iso, o traballador/a poderá efectuar reclamación sobre a súa liquidación, relacionada ó período en que prestou os seus servizos na empresa.

Artigo 12º.-Mobilidade funcional.

O traballador/a deberá cumprir as instrucións do empresario ou persoa en quen este delegue no exercicio habitual das súas facultades organizativas e directivas, debendo executar os traballos e tarefas que se lle encomenden, dentro do contido xeral da prestación laboral. Neste sentido, poderá levarse a cabo unha mobilidade funcional no seo da empresa, exercendo como límite para esta o disposto nos artigos 22 e 39 do vixente texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores.

Para estes efectos teranse en conta os grupos profesionais que se establecen neste convenio.

III. Xornada de traballo, licencias, excedencias e vacacións.

Artigo 13º.-Xornada de traballo.

A xornada laboral, durante a vixencia deste convenio fíxase en mil oitocentas horas (1.800) de traballo efectivo en cómputo anual para cada un dos tres anos. A promulgación de disposición oficial que varíe esta, producirá a súa inmediata aplicación desde a data da súa entrada en vigor aínda que sen efectos retroactivos.

Esta xornada anual poderase repartir semanalmente das seguintes formas:

- a) A 8 horas diarias de luns a domingo con dous días de descanso consecutivos.
- b) A 7 horas 15 minutos de luns a domingo con día e medio de descanso consecutivo. O medio día sería de 3 horas e 45 minutos.
- c) Calquera outra sempre que exista acordo entre empresa e traballador e dentro das 1.800 horas anuais e os límites que en materia de xornada diaria e semanal marca a lexislación vixente.

As empresas facilitaranlles ós representantes dos traballadores/as nestas os cadros horarios laborais xerais cando así o soliciten.

Os excesos no tempo de prestación efectiva, en cómputo anual, compensaranse en tempo libre equivalente ou serán aboados de mutuo acordo entre o traballador/a e a empresa.

Artigo 14º.-Descanso semanal.

O descanso semanal establecido neste convenio é día e medio ininterrompido, ou dous días, dependendo da aplicación do artigo anterior, e o seu desfrute será sinalado pola empresa coa suficiente antelación, non podendo ser variado sen consentimento dos afectados/as, salvo especiais circunstancias ou necesidades do servizo, mediando, neste caso, aviso ó interesado/a con tempo suficiente. Iso enténdese sen prexuízo do descanso que teña algún traballador/a recoñecido e que represente mellora con respecto ó aquí regulado que, en todo caso, se respectará.

O/a traballador/a que teña contrato a xornada completa nunha empresa, non poderá presta-los seus servizos en ningunha outra do sector. Ó facelo sería unha competencia desleal e por tanto falta moi grave.

Artigo 15º.-Licencias.

O/A traballador/a previo aviso e xustificación poderá ausentarse do traballo con dereito a retribución económica polos motivos e durante o tempo que a seguir se especifica, se é que asiste ó acto que xustifica tal licenza, e o acredita:

- a) 15 días naturais en caso de matrimonio.
- b) 3 días naturais en caso de nacemento dun fillo/a, se reside na mesma localidade do centro de traballo, que se ampliarán a cinco no caso de que resida a máis de 500 km deste.
- c) 4 días naturais por falecemento, enfermidade grave, accidente grave u hospitalización, de cónxuxe, pais, avós, irmáns e fillos/as do traballador, sexa o parentesco por consanguinidade ou afinidade que se ampliará a 6 días cando o suceso

teña lugar a máis de 500 km de distancia do centro de traballo.

d) 1 día natural por enfermidade grave de tíos.

e) 1 día natural por primeira comunión de fillos/as.

f) 1 día natural por razón de matrimonio de pais, fillos/as, irmáns e tíos, sexa a relación por consanguinidade ou afinidade. Se a voda se celebra a máis de 500 km do seu domicilio serán 3 días.

g) Polas horas precisas, e con xustificación visada do médico da Seguridade Social que teña asignado, cando por razón de enfermidade, o traballador/a precise a asistencia a consultorio médico en horas coincidentes coa súa xornada laboral, sempre que a urxencia o determine, tendo neste caso, o traballador/a, que comunicarlle á empresa a dita saída con tempo suficiente de preve-la súa falta.

h) 2 días naturais por falecemento de tíos e sobriños, sexa o parentesco por afinidade ou consanguinidade.

i) 2 días naturais por cambio do seu domicilio habitual, sempre que sexa con traslado dos mobles do dito domicilio, debendo xustificarse.

j) Os traballadores/as terán os dereitos contemplados no E.T. no artigo 37.5º e 6º (conforme a redacción do artigo 2.2º e 3 da Lei 39/1999, sobre conciliación da vida familiar e laboral) de tal maneira que deberá modificarse automaticamente ó mesmo tempo e na mesma liña que o faga o texto legal citado.

As parellas de feito legalmente recoñecidas terán dereito ó desfrute das licencias anteriormente relacionadas.

Artigo 16º.-Permiso por atención de fillos lactantes.

As traballadoras por lactación dun fillo menor de nove meses terán dereito a unha hora de ausencia do traballo que poderán dividir en dúas fraccións. A muller, pola súa vontade poderá substituír este dereito por unha redución da súa xornada en media hora coa mesma finalidade. De mutuo acordo entre empresa e traballador a hora ininterrompida poderá desfrutarse ó comezo ou ó final da xornada.

Este permiso poderá ser gozado indistintamente pola nai ou o pai en caso de que ambos traballen.

Artigo 17º.- Suspensión con reserva de posto de traballo.

Os/As traballadores/as terán os dereitos contemplados no artigo 48.4º do E.T. (conforme a redacción establecida en artigo 5 da Lei 39/1999, sobre conciliación da vida familiar e laboral) de tal maneira que se modificará automaticamente na forma que se modifique o texto legal.

Artigo 18º.-Protección da maternidade.

Os traballadores/as terán os dereitos contemplados no E.T. no artigo 16 da Lei 31/1995, do 8 de novembro, sobre prevención de riscos laborais.

Artigo 19º.-Excedencias.

Os traballadores/as terán os dereitos contemplados no E.T. no artigo 46.3º do E.T (conforme a redacción establecida en artigo 4º da Lei 39/1999, sobre conciliación da vida familiar e laboral) de tal maneira que se modificará automaticamente na forma que se modifique o texto legal.

Excedencia voluntaria. O persoal afectado por este convenio coa antigüidade mínima na empresa contemplada na lexislación vixente en cada momento, terá dereito a unha excedencia voluntaria de duración non inferior a un mes nin superior a 5 anos.

Se un mes antes de termina-la excedencia, o traballador solicitara a súa reincorporación, a empresa obrígase a readmitilo á finalización desta, sempre que houbera vacante, e neste caso, con igual antigüidade que a que tiña recoñecida ó inicio da concesión da excedencia.

Ata transcorridos 4 anos desde a finalización do desfrute desta excedencia voluntaria á que ten dereito, o traballador/a no poderá solicitar outra excedencia.

O traballador que durante o desfrute da excedencia exerza actividade que concorra coa da empresa ou lle faga competencia, salvo que a actividade profesional se leve a cabo no estranxeiro, perderá o seu dereito de reincorporación a esta excepto que a lexislación vixente en cada momento o permita.

Artigo 20º.-Vacacións.

As vacacións anuais terán unha duración de 30 días naturais. Desfrutaranse de forma ininterrompida se entre empresa e traballador/a non acordan o seu fraccionamento, respectándose as máis amplas que por norma, costume ou condición máis beneficiosa viñeran desfrutándose en empresas ou grupos de traballadores/as. O seu desfrute deberá efectuarse dentro do ano natural ó que se corresponde sen que caiba a súa compensación en metálico. Aproveitando para iso as épocas de menor actividade da empresa.

Os traballadores/as que na data fixada para o comezo das vacacións no contemplaran unha xornada laboral dun ano de traballo efectivo na empresa, gozaranas en proporción ó tempo da xornada efectivamente traballada.

De común acordo entre a empresa e o traballador, as festas aboables e non recuperables traballadas poderán acumularse ás vacacións anuais ou ser desfrutadas como descanso continuado en período distinto. En ámbolos dous casos, respectarase o descanso semanal que corresponda en cómputo anual sen que esta acumulación de festas aboables e non recuperables signifique redución no tempo de traballo efectivo que son mil oitocentas horas anuais.

Durante o desfrute das vacacións anuais, o traballador/a percibirá da empresa o salario real que lle correspondan polos distintos conceptos retributivos.

IV. Seguridade e saúde.

Artigo 21º.-Comedores e vestiarios.

As empresas que dean manutención a persoal por dereitos adquiridos antes do 31-12-1997 ou mentres no venza o seu contrato se foi asinado antes desa data, facilitaranlles un lugar digno e adecuado para

uso como comedor deses traballadores/as, que o manterán limpo e en perfectas condicións de utilización.

En iguais condicións disporán de vestiarios e duchas.

Artigo 22º.-Recoñecemento médico.

Tódolos traballadores/as afectados por este convenio terán o dereito de someterse ó recoñecemento médico detallado na Lei de saúde laboral, polo menos, unha vez ó ano, en data a determinar pola empresa e de acordo cos representantes dos traballadores/as nesta, se os houbera, non sendo a cargo dos traballadores o custo do citado recoñecemento.

V. Dereitos sindicais de representación.

Artigo 23º.-Organización sindical dos traballadores da empresa.

As empresas considerarán os sindicatos, debidamente implantados no seu seo, como elementos básicos para encamiñalas relacións entre traballadores/as e empresa.

Na súa consecuencia, as empresas respectarán o dereito de tódolos traballadores/as que o desexen a sindicarse libremente, no sendo iso un obstáculo para a súa contratación.

As empresas recoñecen o dereito dos traballadores/as afiliados/as a un sindicato a celebrar reunións, recadar cotas e distribuír información sindical fóra das horas e lugar de traballo e sen perturba-la normal actividade das empresas.

En tódalas empresas de máis de 25 traballadores/as, deberá existir un taboleiro de anuncios no que os sindicatos debidamente implantados nela poderán dar publicidade a informacións e comunicacións non contrarias á lei ou que danen e/ou prexudiquen a empresa.

Artigo 24º.-Representantes dos traballadores/as.

Os comités de empresa e delegados/as de persoal terán os dereitos, facultades e obrigas que sobre a materia determine a lexislación vixente en cada momento.

Artigo 25º.-Garantía dos representantes dos traballadores.

Os membros do comité de empresa e delegados do persoal no poderán ser despedidos ou sancionados durante o exercicio legal das súas funcións se a causa do despedimento ou sanción se basea precisamente neste exercicio legal da súa representación, nin por tal causa, no ano inmediatamente seguinte ó seu cesamento, salvo que este se produza por revogación ou dimisión.

Se o despedimento ou sanción por faltas moi graves ou graves obedecera a outras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio no que serán oídos, ademais do interesado, o comité de empresa ou os restantes delegados/as de persoal, se os houbera.

Os citados representantes dos traballadores/as no poderán ser discriminados na súa promoción profesional ou económica por causa do desempeño da súa representación.

Artigo 26º.-Crédito horario.

Os membros do comité de empresa e delegados/as do persoal poden dispoñer dun crédito de horas mensuais retribuídas para o exercicio das súas funcións de representación, que xustificarán ante a empresa, conforme a seguinte escala fixada en función do número medio de traballadores/as do centro de traballo respectivo:

-Ata 50 traballadores/as, quince (15) horas en total.

-Máis de 50 traballadores/as, vinte (20) horas en total.

As horas establecidas para os delegados/as sindicais serán acumuladas durante o ano en cómputo semestral procurando

que durante os meses de xuño, xullo, agosto e setembro, se realice o menor número de actividades sindicais.

Non se computará dentro do crédito anual máximo legal o exceso do tempo que sobre este se produza con motivo da designación dos delegados/as de persoal ou membros do comité de empresa como compoñentes de comisións negociadoras de convenios polo ámbito de aplicación dos cales se encontren afectados a empresa e os representantes sindicais, sempre que se utilicen para asistir á celebración de sesións oficiais de tales negociacións e se notifique con tempo suficiente á empresa as datas de tales reunións co fin de preve-la súa falta do posto de traballo.

VI. Salario e complementos.

Artigo 27º.-Salario.

O salario bruto base mensual para os traballadores/as afectados por este convenio durante 2002 é o do nivel salarial que lle corresponda á súa categoría profesional dentro da que teña o establecemento no que traballe e segundo a sección á que pertenza o dito establecemento, de acordo coas táboas salariais por niveis anexas a este (anexo III), que se obtiveron incrementando as do ano 2001 o 3,5%.

Para 2003 o salario bruto base mensual para os traballadores/as afectados por este convenio, será o resultante de incrementa-las táboas salariais de 2002 o IPC previsto polo Goberno para ese ano 2003 máis o 1%, tendo en conta o que dispón sobre redución de niveis salariais o artigo 40 deste convenio.

Para 2004 o salario bruto base mensual para os traballadores/as afectados por este convenio será o resultante de incrementar-lles ás táboas salariais de 2003 o IPC previsto polo Goberno para ese ano 2004 máis o 1%, tendo en conta o que dispón sobre redución de niveis salariais o artigo 40 deste convenio.

O salario hora calcularase da seguinte forma:

Salario base hora:

Salario base mensual, máis complemento de antigüidade a quen polo estipulado neste convenio lle correspondera percibilo, multiplicado por once e dividido entre 1.800 horas:

(s.b.m. (+a)) multiplicado x once

= salario horas

mil oitocentas horas ano (1.800 horas ano)

Pagas extras hora:

Salario base mensual, máis complemento de antigüidade a quen polo estipulado neste convenio lle correspondera percibilo, multiplicado por tres e dividido entre 1.800 horas:

(s.b.m. (+a)) multiplicado x tres

= salario horas

mil oitocentas horas ano (1.800 horas ano)

Vacacións hora:

Salario base mensual, máis complemento de antigüidade a quen polo estipulado neste convenio lle correspondera percibilo, multiplicado por un e dividido entre 1.800 horas:

(s.b.m. (+a)) multiplicado x un

= salario horas

mil oitocentas horas ano (1.800 horas ano)

Artigo 28º.-Revisión salarial.

No ano 2003, tan pronto se coñeza a cifra real do IPC a 31 de decembro de 2002, se este superase ó aplicado como subida, revisarase e regularizará conforme este, con efectos retroactivos ó 1-1-2002 en tódolos conceptos económicos.

No ano 2004, tan pronto se coñeza a cifra real do IPC a 31 de decembro de 2003, se este superase o IPC previsto polo goberno para o ano 2003, revisarase e regularizarase conforme este, con efectos retroactivos ó 1-1-2003, en tódolos conceptos económicos.

No ano 2005, tan pronto se coñeza a cifra real do IPC a 31 de decembro de 2004, se este superase o IPC previsto polo goberno para o ano 2004, revisarase e regularizarase conforme este, con efectos retroactivos ó 1-1-2004, en tódolos conceptos económicos.

O salario do ano 2004 unha vez revisado, servirá de base de negociación para o seguinte convenio.

Artigo 29º.-Garantía de salario mínimo.

Se como consecuencia da modificación legal da contía de salarios mínimos interprofesionais os traballadores/as dalgunha categoría percibiran en cómputo anual, retribución inferior á que lles correspondería pola aplicación daqueles, procederase a adapta-la súa retribución ó novo importe desde a mesma data de entrada en vigor da citada modificación legal.

Artigo 30º.-Gratificacións extraordinarias.

Establécense como gratificacións extraordinarias as de xullo, decembro e setembro, que se aboarán os días 15 de cada un dos meses citados, pola contía dunha mensualidade de salario base cada unha, máis se é o caso, o mesmo importe correspondente ó complemento de antigüidade por dereitos adquiridos que o traballador/a viñera percibindo.

O traballador/a que non teña un ano de traballo efectivo ó servizo da empresa cobrará cada gratificación proporcionalmente ó tempo efectivamente traballado.

Artigo 31º.-Complemento de nocturnidade.

As horas traballadas entre as 0 e as 8 horas terán a consideración de nocturnas e consecuentemente retribuiranse cun incremento do 25% sobre a contía do salario base que se deriva das táboas de niveis salariais do anexo I, salvo que o salario se establecera atendendo a que o traballo sexa nocturno pola súa propia natureza.

Artigo 32º.-Complemento de antigüidade.

O complemento de antigüidade percibirano unicamente aqueles traballadores/as que á entrada en vigor deste convenio o teñan recoñecido nas súas nóminas como complemento de antigüidade por dereitos adquiridos a 31-12-1993 o cal se incrementará durante a vixencia deste convenio nas mesmas porcentaxes que o salario base.

Os traballadores/as que non tiveran recoñecido en nómina o dito complemento con anterioridade ó 1 de xaneiro de 1994, no o xerarán.

Artigo 33º.-Persoal con dereito a manutención e/ou aloxamento.

O persoal que a 31-12-1997 tivera recoñecido en súa nómina ou contrato de traballo dereito a manutención e/ou aloxamento, continuarano desfrutando en iguais condicións que ata esa data ou ata que lle venza o contrato temporal caso de telo asinado antes desta se non acordan a súa modificación entre empresario/a e traballador/a. Aqueles que non tiveran recoñecido tal dereito non o xerarán.

Artigo 34º.-Manutención e aloxamento.

Toda persoa que a 31-12-1997, teñan en súa nómina o dereito recoñecido a unha manutención e/ou aloxamento, seguirá mantendo este dereito en iguais condicións que estivo ata entón sen ningunha variación, mentres continúe nesta empresa.

O importe mensual en metálico por cada uno dos citados complementos, para aqueles que tiveran ese dereito adquirido a 31-12-1997, establécese para o ano 2002 na seguintes contías:

-Por manutención: 28,58 euros.

-Por aloxamento: 1,66 euros.

Nos anos 2003 e 2004, estas cantidades veranse incrementadas nas mesmas porcentaxes que o salario base.

Aqueles que a 31-12-1997 no tivesen recoñecido este dereito na súa nómina, non o adquirirán a posteriori, polo que a empresa que no dea a manutención ós traballadores/as, sempre que estes non teñan xornada continuada, establecerá un tempo de dúas horas entre saída dunha quenda e entrada doutra para o almorzo. Os de quenda seguida disporán para xantar, do tempo que marque a lei en cada momento.

VII. Outras retribucións.

Artigo 35º.-Complemento de transporte.

Tódolos traballadores/as do sector percibirán no ano 2002 un complemento de transporte na contía de 2,26 euros por día efectivo de traballo, sexa o seu contrato a tempo parcial ou a tempo completo.

Nos anos 2003 e 2004, estas cantidades veranse incrementadas nas mesmas porcentaxes que o salario base.

Artigo 36º.-Complemento por IT.

Cando o traballador/a teña unha antigüidade mínima na empresa de seis meses e cause baixa por enfermidade común ou accidente no laboral, sempre que a empresa no contrate a outro traballador/a para substituílo durante o período da súa baixa, a partir do 19 día de baixa a empresa obrígase, mentres estea en vigor o seu contrato de traballo con esta, e polo período máximo de dezoito (18) meses, a completa-lo salario que aboe a Seguridade Social segundo a base de cotización ata o 100% do importe do salario deste convenio a excepción dos complementos de: antigüidade por dereitos adquiridos, que será aboada polo 75% da súa base de cotización, e extra salariais que non se aboarán, excepto aquelas gratificacións especiais que reciba o traballador mensualmente de forma ininterrompida desde antes do 31-12-1990 e polas que a empresa cotiza á Seguridade Social, que se aboarán na forma acostumada ó 100%.

A partir do 1 de xaneiro de 2003, este complemento aboarase a partir do 16 día da baixa.

No suposto de enfermidade profesional, accidente laboral ou hospitalización do traballador/a, a empresa, mentres estea en vigor o seu contrato de traballo con esta, e polo período máximo de dezoito (18) meses, aboará o citado complemento desde o primeiro día de baixa nos dos primeiros casos, ou desde o día da hospitalización e mentres dure

esta no terceiro, sen ter en conta a contratación de suplente.

A partir do 1 de xaneiro do ano 2005, nos casos de hospitalización con cirurxía este complemento aboarase desde o día da hospitalización e mentres dure a baixa ata un período máximo de 30 días.

VIII. Outras disposicións.

Artigo 37º.-Réxime disciplinario para o acoso sexual.

Todo comportamento ou conducta, no ámbito laboral, que atente contra o respecto da intimidade e dignidade da muller ou do home mediante a ofensa, física ou verbal, de carácter sexual, considerárase

falta moi grave. Se tal conducta ou comportamento se leva a cabo prevaléndose dunha posición xerárquica, supoñerá unha circunstancia agravante daquela. O feito de contribuír á divulgación do feito, considerárase igualmente falta moi grave.

Artigo 38º.-Dereitos lingüísticos e normalización do galego.

No seo da empresa, a dirección e os representantes dos traballadores/as fomentarán o uso da lingua galega nas actividades internas da empresa e nas súas relacións coas administracións públicas de Galicia. Por esta razón, este convenio asíñase en exemplares bilingües, ante posibles interpretacións reunirase a comisión paritaria do convenio.

Artigo 39º.-Premios.

Os traballadores/as que causen baixa na empresa e reúnan os requisitos que máis abaixo se indican, percibirán o premio que lles corresponda en función dos anos de permanencia na empresa. Cando o cesamento sexa por invalidez permanente, por falecemento, neste suposto baixo as condicións que se indican máis abaixo, recibirán igualmente o premio que lles corresponda segundo a súa antigüidade.

Ter 65 anos e 15 de cotización á Seguridade Social. O dereito a este premio perderase se cumpridos os 65 anos o traballador no causa baixa na empresa. De non te-los 15 anos cotizados o prazo para ter dereito a este premio aprazárase ata que o traballador/a teña cotizado tales 15 anos.

-De 5 a 9 anos, 1 mensualidade.

-De 10 a 14 anos, 2 mensualidades.

-De 15 a 19 anos, 3 mensualidades.

-Con máis de 20 anos, 4 mensualidades e unha máis por cada 5 anos que excedan dos vinte de referencia.

No caso de falecemento. Será preciso para o aboamento ó seu viúvo/a, ou ós seus fillos menores de 18 anos ou maiores de tal idade incapacitados para o traballo, que o traballador/a conte polo menos con cincuenta e cinco anos de idade e leve como mínimo 10 anos de servizo ininterrompido na empresa no momento do seu óbito.

O importe das mensualidades farase efectivo sobre o salario mensual do traballador/a estando en activo no momento do seu falecemento, e se en tal data se encontrara en situación de baixa por IT, invalidez provisional, ou calquera outro motivo, calcularase sobre o salario base mensual que lle correspondería percibir de encontrarse en activo.

Independentemente do premio anteriormente citado, se o traballador causa baixa en forma voluntaria ós 64 anos recibirá á parte do que lle corresponda polos seus anos de servizo na empresa, unha mensualidade máis e se o fixera ós 63 anos, dúas mensualidades máis.

Artigo 40º.-Redución de niveis salariais.

Co obxectivo de reducir a 14 os actuais 28 niveis salariais acórdase que:

1º A partir do 1 de xaneiro de 2003 as categorías que teñan os niveis salariais 3, 5, 7, 9, 11, 13, 15, 17, 19, 21, 23 e 26 aplicaráselles un complemento de máis un 0,75% sobre o salario que corresponde a cada unha das categorías citadas. Este complemento será cotizable e aboarase nas 15 pagas.

2º A partir do 1 de xaneiro de 2004, e unha vez realizado o incremento especificado no artigo 27 para este ano 2004, as categorías correspondentes ós «niveis antigos» da táboa máis abaixo inserida, corresponderanse cos que figuran á súa altura no «nivel novo» e os seus salarios serán os aplicables ós niveis antigos representados na terceira columna, sen que manteñan o complemento citado no punto 1º deste artigo.

3º Os establecementos de catering e colectividade, a partir do 1 de xaneiro de 2003, as categorías que teñan os niveis salariais 3, 5, 7, 9, 11, 13, 15, 17, 19, 21, 23 e 26 aplicaráselles un complemento de máis un 0,75% sobre o salario que corresponde a cada unha das categorías citadas. O mesmo para o ano 2004. A partir do 1 de xaneiro de 2005, as categorías correspondentes ós «niveis antigos» da táboa máis abaixo inserida, corresponderanse cos que figuran á súa altura no «nivel novo» e os seus salarios serán os aplicables ós niveis antigos representados na terceira columna, sen que manteñan o complemento citado no punto 1º deste artigo.

1 Niveis novos	2 Niveis antigos	3 Salario aplicable (niveis antigos)

1	1	1
2	2 e 3	2
3	4 e 5	4
4	6 e 7	6
5	8 e 9	8
6	10 e 11	10
7	12 e 13	12
8	14 e 15	14
9	16 e 17	16
10	18 e 19	18
11	20 e 21	20
12	22 e 23	22
13	24, 25 e 26	25
14	27	27

Os traballadores que, debido a esta redución de niveis e/ou ó novo encadramento de establecementos, vexan reducido o seu salario base, manterán a diferenza entre o salario base que lles correspondese e o novo, nun complemento persoal non absorbible nin compensable que se incrementará nas mesmas porcentaxes que o faga o salario base.

ANEXO I

Casinos recreativos, salas de festas e salóns recreativos

Serán de aplicación ás actividades desenvolvidas polas empresas deste punto, o establecido neste convenio provincial de hostalería, a excepción dos artigos 30º gratificacións extraordinarias, 33º persoal con dereito a manutención e aloxamento e 39º premio.

Ademais, para este tipo de establecementos rexerán as cláusulas A, B, C, D e E máis abaixo indicadas.

A) Gratificacións extraordinarias.

Todo o persoal que preste os seus servizos nos casinos recreativos, sociedades recreativas, e salóns recreativos terá dereito ó percibo, ademais das gratificacións extraordinarias preceptivas de xullo e Nadal, a unha paga extraordinaria o día 31 de xaneiro e o día 31 de outubro de cada ano sen distinción de categorías nin actividades.

As referidas gratificacións aboaranse sobre unha mensualidade de salario real en cada unha, entendéndose polo mesmo, o salario base máis tódolos complementos retributivos que normalmente veñan percibindo os traballadores/as, ben entendido que no dito cómputo non entra o complemento de transporte.

As salas de festas aboarán estas pagas nas condicións do convenio xeral.

As ditas gratificacións extraordinarias poderán ser compensadas e absorbidas pola empresa en cómputo anual con aquelas outras gratificacións extraordinarias que voluntariamente viñeran aboándoseles ós traballadores/as destas empresas.

B) Antigüidade.

Os traballadores/as que á data de entrada en vigor deste convenio viñan percibindo mensualmente algunha cantidade por antigüidade seguirana percibindo incrementada no IPC previsto de cada uno dos anos de vixencia deste convenio, figurando na súa nómina o mesmo concepto de complemento de antigüidade que figuraba antes.

O resto do texto do artigo 32º é integramente válido para os traballadores destas empresas.

C) Premio.

Ós traballadores/as que cesen na empresa por invalidez permanente, por falecemento, neste suposto baixo as condicións que se indican máis abaixo, ou por baixa nesta unha vez cumpridos os 65 anos, neste caso se non crean calquera tipo de conflito para dilatala ou evitala, aboaráselles como premio en función dos anos acreditados de permanencia nela, os seguintes importes:

-De 5 a 9 anos de vinculación á empresa, 2 mensualidades.

-Máis de 10 de vinculación á empresa, 6 mensualidades.

No caso de falecemento. Será preciso para o aboamento á súa viúva/o, ou ós seus fillos menores de 18 anos ou maiores de tal idade incapacitados para

o traballo, que o traballador/a conte polo menos con cincuenta e cinco anos de idade e leve como mínimo 10 anos de servizo ininterrompido na empresa no momento do seu óbito.

O importe das mensualidades farase efectivo sobre o salario mensual do traballador/a estando en activo no momento do seu falecemento, e se en tal data se encontrara en situación de baixa por IT, invalidez provisional, ou calquera outro motivo, calcularase sobre o salario base mensual que lle correspondería percibir de encontrarse en activo.

D) Categorías.

Establécense como específicas do sector as categorías indicadas nos establecementos da sección 6ª, as cales terán o nivel salarial correspondente alí sinalado.

E) Xornada laboral.

Recoñécese expresamente que no sector de salas de festas, discotecas e salas de espectáculos, a xornada laboral é parcialmente nocturna.

ANEXO II

Comunicacións de cesamento

En a data Sr. Don/Dna.

Moi Sr./Sra. noso/a:

Conforme o estipulado no artigo 11º do vixente convenio provincial de hostalería aplicable ó caso e dando cumprimento

ó establecido pola lei, máis abaixo indicámoslle-la proposta de liquidación das cantidades que lle corresponden recibir pola rescisión da súa relación laboral coa nosa empresa, co fin de que sexa examinada por vd., ó tempo que lle informamos se pase pola nosa oficina para os efectos de cobra-lo importe da referida liquidación que nese momento deberá asinar.

Conceptos Importes

Total líquido para percibir.

Sen outro particular e agradecéndolle a sinatura do informado desta comunicación, para os sos efectos de acredita-la súa recepción, saudámoslos atentamente.

Recibín e informado.

Asdo.

ANEXO III

Comunicación de liquidación

Don/Dna.

Recibido de, a cantidade de pesetas, segundo a desagregación indicada, con este importe quedo totalmente saldado/a e liquidado/a, no quedándome por tanto nada adebedado pola empresa na que con esta data causo baixa, no asistíndome, por tanto, ningún dereito a formular posteriores reclamacións.

Desagregación da liquidación por conceptos aboables.

Conceptos Importes

Total líquido para percibir

Lugar e data

Recibín conforme

Asdo.

ANEXO IV

1. Descrición de establecementos por seccións.

Esta descrición e encadramento de establecementos está feita segundo acordo laboral de ámbito estatal para o sector de hostalería, polo que se algún se encadrou de forma equivocada entenderase que o seu encadramento será o que no citado acordo lle corresponda, e ante calquera modificación ou inclusión de novo establecemento reunirse a comisión paritaria deste convenio para seu encadramento na sección que corresponda.

Sección 1ª.-Hoteis, balnearios, hotel-residencias, residencias, apartamentos, albergues, moteis, cidades de vacacións e cámping, de 5, 4, 3, 2 e 1 estrelas.

Sección 2ª.-Hostais, pensións, fondas, casas de hóspedes, hostais-residencia, aloxamentos rurais de 3, 2 e 1 estrelas.

Sección 3ª.-Restaurantes, hamburgueserías, pizzerías, self services de hostalería e similares, filloerías, bocaterías, degustacións, servicios de colectividades e catering, servicios de comidas e bebidas en centros culturais, sanitarios, colexios ou residencias, tabernas que serven comidas de 5, 4, 3, 2 e 1 garfos.

Sección 4ª.-Cafeterías e ambigús de 3, 2 e 1 cunca.

Sección 5ª.-Bares, cervexerías, chocolaterías, xeaderías, bares americanos e whiskerías, pubs, tabernas que non sirvan comidas, salóns de té, cibercafés, cafés, café-bares 1ª, 2ª e 3ª/4ª.

Sección 6ª.-Salas de festas, discotecas, salóns de baile, tablaos flamencos, cafés-teatro., de categoría única.

Sección 7ª.-Casinos, sociedades recreativas, clubs de golf, clubs deportivos e recreativos e salóns recreativos de 1ª/2ª e 3ª/4ª.

Sección 8ª.-Billares de categoría única.

Nota: os establecementos que non están clasificados por categorías entenderanse incluídos na categoría 2 ou 2ª de cada unha das seccións.

No ano 2004 os grupos de establecementos serán de acordo coa seguinte relación:

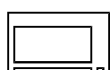
Tipo A: seccións 1ª, 2ª, 3ª e 4ª.

Tipo B: sección 7ª.

Tipo C: sección 5ª.

Tipo D: seccións 6ª e 8ª.

2. Táboas 2002.



Nivel

1	1.001,18
2	964,85
3	946,31
4	912,93
5	898,00
6	886,98
7	872,15
8	857,31
9	838,77
10	823,94
11	809,11
12	797,98
13	783,15
14	768,32
15	749,78
16	734,94
17	723,83
18	705,29
19	694,16
20	679,32
21	664,49

22	649,66
23	631,12
24	616,29
25	605,16
26	586,63
27	469,30

Para a clasificación en áreas funcionais e grupos profesionais das categorías relacionadas a continuación terase en conta o acordo laboral de ámbito estatal para o sector de hostalería.

3. Categorías e niveis para os anos 2002 e 2003.

Categorías profesionais	Establecementos da sección 1ª				
	5 estr.	4 estr.	3 estr.	2 estr.	1 estr.

Recepción, contabilidade e administración					
Xefe de recepción e contabilidade xeral	3	4	6	0	0
Contable	3	6	9	11	14
Xefe de 2ª de recepción e caixa	11	14	16	0	0
Interventor e oficial administrativo	16	18	20	22	24
Xefe comercial	3	6	9	11	14
Comercial					
Recepcionista	16	18	20	22	24
Axudante de recepción e port. serv.	14	16	18	20	22
Auxiliar administrativo	18	20	22	23	25
Aprendiz de 16 a 18 anos	21	23	24	25	26
	27	27	27	27	27

Telefonista de 1ª	20	22	24	25	26
Telefonista de 2ª	21	23		25	26
Primeiro conserxe de día	16	18	25	22	23
Segundo conserxe de día	19	21	20	23	24
			22		
Conserxe de noite	19	20	21	22	23
Int./ord. sal./vix. de noite/axt. cociña	23	23	24	24	24
P. acs./p. cche./m. asc./bot. 18	26	26	26	26	26
Mozo de recados 16 a 18 anos	27	27	27	27	27
Persoal de restauración					
Xefe de cociña	1	1	1	2	14
Salseiro (2º xefe)	7	8	9	10	16
Xefe de partida	9	10	11	13	17
Cafeteiro	22	24	24	25	26
Cociñeiro	10	11	13	14	20
Axte. coc., caf. e marmitón	24	24	25	26	26
Reposteiro	16	18	20	20	26
Encarg. economato e bodegueiro	16	18	20	21	22
Pinche	24	25	25	25	26
Fregador	26	26	26	26	26
Aprendiz camareiro 16 a 18 anos	27	27	27	27	27
Xefe de comedor	1	1	1	2	14
2º xefe de comedor	7	8	9	10	19
Xefe de sector	9	10	11	13	17
Camareiro e sumiller	10	11	13	14	20
Axte. camareiro	22	24	24	25	26
Aprendiz camareiro 16 a 18 anos	27	27	27	27	27

Categorías profesionais	Establecementos da sección 1ª				
	5 estr.	4 estr.	3 estr.	2 estr.	1 estr.

--	--

Persoal de pisos, limpeza e lavandería					
Camareiro de pisos	10	11	13	0	0
Encargado xeral (gobernante)	11	15	16	20	21
Sub-gobernanta	20	21	22	23	26
Camareira de pisos	24	25	25	26	26
Encarg. lencería e lavandería					
Pa./cos./zur./len./lim. etc.	20	21	22	23	23
	26	26	26	26	26
Persoal servicios auxiliares					
Encargado traballos					
Mecánico ou calefactor	14	15	18	20	21
Axt. meca. ou calef. elect.	16	18	20	22	24
Eba./carb./elec./alb./pintor	22	23	24	25	26
Especialista en mantemento e servicios aux.	19	20	21	22	26
	16	18	20	22	24
Conductor (chofer) xardín					
Garda de exterior	18	19	20	21	22
Axt. eb. carp. pint. font.	23	24	24	26	26
	24	25	26	26	26

Categorías profesionais	Establecementos da sección 2ª		
	3 estr.	2 estr.	1 estr.

Recepción, conserxería e administración			
Primeiro conserxe de día	22	22	22
Segundo conserxe de día	23	24	24
Conserxe de noite	22	23	24

Axudante conserxe	24	24	24
Ascensorista máis de 18 anos	26	26	26
Vixilante de noite	24	26	26
Mozo dos recados de 16 a 18 anos			
Caixeiro	22	0	0
Telefonista	24	24	24
Recepcionista	22	22	22
Aprendiz de 16 a 18 anos	27	27	27
Persoal de restauración			
Xefe de cociña	2	14	14
Primeiro cocifeiro	14	20	20
Axu. coc. freg. limp.	26	26	26
Xefe de comedor	2	14	14
Segundo xefe de comedor	10	16	16
Camareiro			
Axudante camareiro	14	20	20
Aprendiz 16 a 18 anos	25	25	26
	27	27	27
Persoal pisos, limpeza e lavandería			
Encargada dos pisos	23	24	25
Camareira dos pisos	26	26	26
Encargada lence. e lavand.	20	21	26
Pi/co./le./zu./li./moza li.	26	26	26
Persoal servicios auxiliares			
Mecánico ou calefactor	24	24	24
Conductor (chofer), xardineiro	24	24	24

Categorías profesionais	Establecementos da sección 3ª				
	5 ten.	4 ten.	3 ten.	2 ten.	1 ten.

Persoal de restauración

Xefe de cociña	1	1	2	2	14
Salseiro (2º xefe)	7	8	9	10	16
Xefe da partida	9	10	11	13	17
Cafeteiro	22	24	24	25	26
Cociñeiro	10	9	13	14	20
Axt. coc., caf., marmitón	24	24	25	26	26
Reposteiro	16	18	20	21	24
Encargado economato e bodegueiro	16	18	20	21	24
Pinche	24	25	25	26	26
Fregador	26	26	26	26	26
Aprendiz cociña 16 a 18 anos	27	27	27	27	27
Xefe de comedor	1	1	2	2	14
Segundo xefe de comedor	7	8	9	10	16
Xefe de sector	9	10	11	13	17
Camareiro e sumiller	10	9	13	14	20
Axudante camareiro	22	24	24	25	26
Aprendiz camareiro 16 a 18 anos	27	27	27	27	27

Categorías profesionais	Establecementos da sección 3ª				
	5 ten.	4 ten.	3 ten.	2 ten.	1 ten.

Persoal varios					
Contable xeral	9	11	18	22	22
Caixeiro com. bodeg.	23	24	24	24	26
Telefonista	23	24	25	26	26
Vixilante noite/porteiro	23	24	24	25	26
Mozo dos recados máis de 18 anos	26	26	26	26	26
Aprendiz 16 a 18 anos	27	27	27	27	27
Limp./lav./zurz./pranch.	26	26	26	26	26
Xefe de cátering				2	
Xefe de operacións de cátering				13	
Xefe de sala de cátering				13	
Xefe de equipo de cátering				14	
Supervisor de cátering				14	
Preparador ou montador de cátering				25	
Conductor de equipo de cátering				25	
Axudante de equipo de cátering				25	
Auxiliar preparador/montador de cátering				25	
Xefe de servicios de cátering				20	
Encargado de manten. e servicios de cátering				20	
Especialista en manten. e servicios de cátering				22	
Supervisor de colectividades				14	
Auxiliar de colectividades				25	
Dietista				22	
Monitor/coidador de colectividades				25	

Categorías profesionais	Establecementos da sección 4ª

3 tazas	2 tazas	1 taza
---------	---------	--------

Persoal			
Primeiro encargado	4	9	14
Segundo encargado	9	14	18
Dependente	14	18	22
Axudante	23	24	26
Aprendiz de 16 a 18 anos	27	27	27
Pranchista e cociñeiro	20	21	22
Axudante de pranchista	24	25	26
Repost. encargado almacén	20	21	22
Fregador	26	26	26
Axudante reposteiro	24	25	26
Telefonista/mozo almacén	22	23	26
Conductor/porteiro	22	24	24
Contable	14	18	22
Caixeiro, auxiliar administrativo	23	24	26

Categorías profesionais	Establecementos da sección 5ª		
	Primeiro	Segundo	T/C

Persoal varios				
Reposteiro		20	21	22
Oficial reposteiro		21	22	23
Axte. rep./coci. cal./bodeg.		24	25	26
Caixeiro, telef. e vix. noite		24	25	26
Mozo dos recados ata 18 anos		27	27	27
Contable		14	18	22
Freg./limpadora		26	26	26
Persoal restauración	Esp. ou única			
Primeiro encargado mostrador		10	14	16
Segundo encargado mostrador		14	18	20
Dependente 1º		18	22	23
Dependente 2º		23	25	26
Aprendiz 16 a 18 anos		27	27	27
Xefe de sala	9	14	15	16
Camareiro	14	18	19	20
Axudante camareiro	23	24	24	24
Barman	4			
2º barman	11			
Axudante barman	22			
Aprendiz barman	27			
Tabernas	Única			
Dependente 1º	22			
Dependente 2º	23			
Aprendiz 16 a 18 anos	27			

Categorías profesionais	Establecementos da sección 6ª
	Única

Persoal de administración

Xerente	4
Xefe de administración	12
Oficial administrativo	24
Auxiliar administrativo	24
Persoal técnico	
Encargado ou maitre	4
Encargado da barra	4
Camareiros	12
Axudante aux. de camareiro	18
Disc-jockey e relac. públicas	18
Taquillero e gardarroupa	
Persoal de limpeza	26
Almaceneiro e pers. mant.	26
Porteiro	21

Categorías profesionais	Establecementos da sección 7ª	
	Primeira/segunda	Terceira/cuarta

Persoal de oficinas e conta.		
Xefe de primeira	7	13
Xefe de segunda	13	19
Oficial de primeira	13	19
Oficial de segunda	19	23

Categorías profesionais	Establecementos da sección 7ª	
	Primeira/segunda	Terceira/cuarta

Auxiliar	19	24
Aspirante menor 18 anos	26	26
Bibliotecario	13	18
Persoal subalterno		
Conserxe	16	20
Cob./axte. con cam. enc. sa.	19	23
Ord. sal.-port. acc. e serv.	0	0
Tel. vix. noite e xardineiro	21	25
Axte. camr./bot. máis de 18 anos	22	26
Limpadora	26	26
Mozo dos recados menores 18 anos	26	26

Categorías profesionais	Establecementos da sección 8ª
	Única

Billares	
Encargado de sala	20
Mozo billar	24
Axudante	26
Mozo dos recados/apdiz. segundo ano	27
Limpadora	26

4. Categorías e niveis para o ano 2004.

O traslado de categoría realízase de acordo co cadro de correspondencia de categorías profesionais do II acordo laboral de ámbito estatal para o sector de hostalería.

Categorías acordo laboral	Establecementos								
(entre paréntese as categorías do convenio)	Tipo A (secc. 1ª, 2ª, 3ª e 4ª)	Tipo B (secc. 7ª)	Tipo C (secc. 5ª)	Tipo D (secc. 6ª e 8ª)					
Estrelas, garfos e cuncas	Categorías	Especial	Primeira	Segunda	Terceira				
5	4	3	2	1	1ª e 2ª	3ª e 4ª	e tabern.	e cuarta	

* Área funcional primeira: (recep., conserx., relaci. públicas, administración e xestión)													
Grupo profesional I													
Xefe de recepción	2	3	4										
Segundo xefe de recepción	6	8	9										
Xefe de administración (contable xeral, xefe de primeira, xefe de segunda, xerente, xefe de administración)	2	3	4	12	12								7
Xefe comercial	6	8	9	11	12								7
Primeiro conserxe (primeiro conserxe de día e segundo conserxe de día)	9	10	11	12	12								
Grupo profesional II													
Recepcionista (recepcionista e caixeiro secc. 1ª e 2ª)	8	9	10	11	12								
Conserxe (conserxe de noite e conserxe)	10	11	12	12	13	9	11						
Administrativo (tedor de contas clientes, interventor, contable, oficial 1ª e 2ª, facturista, caixeiro secc. 4ª e 6ª, oficial administrativo)						10	12		8	10	12		
Relacións 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		
Grupo profesional III													
Axudante de recepción e conserxería (axte. recepción, axte. conserxe, intérprete)	10	11	12	12	13								
Axudante administrativo (oficial de contabilidade, auxiliar de oficina e contabilidade, auxiliar de caixa, auxiliar, auxiliar administrativo)													
Grupo profesional IV													
Auxiliar de recepción e conserxería (porteiro de coches, de recibidor, de acceso ou de servicios, vixilante de noite, ordenanza de salón, ascensorista, mozo dos recados maior de 18 anos, cobrador, taquilleiro, gardarroupa, mozo de equipaxes, auxiliar de oficina)	13	13	13	13	13	11	13		13	13	13	11	
Auxiliar de recepción e conserxería (mozo dos recados menor de 18 anos)	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14
* Área funcional segunda: (cociña e economato)													

Grupo profesional I

Xefe de cociña	1	1	2	2	8
2º xefe de cociña (2º xefe cociña e 2º xefe salseiro)	4	5	5	6	9
Xefe de cátering				2	

Categorías acordo laboral	Establecementos					
(entre paréntese as categorías do convenio)	Tipo A (secc. 1ª, 2ª, 3ª e 4ª)	Tipo B (secc. 7ª)	Tipo C (secc. 5ª)	Tipo D (secc. 6ª e 8ª)		
Estrelas, garfos e cuncas	Categorías	Especial	Primeira	Segunda	Terceira	
5	4	3	2	1	1ª e 2ª	3ª e 4ª e tabern. e cuarta

Grupo profesional II										
Xefe de partida	5	6	6	7	9					
Cociñeiro (cociñeiro e 1º cociñeiro)	6	6	7	8	11	11	11	12		
Reposteiro (reposteiro e oficial reposteiro)	9	10	11	11	13	11	11	12		
Encargado de economato (encargado economato e bodega, bodegueiro, encargado almacén, xefe de economato)	9	10	11	11	12	13	13	13		
Grupo profesional III										
Axudante de economato (axte. de economato e bodega, mozo de almacén, almaceneiro)	10	11	12	12	13	13	13	13	13	
Axudante de cociña (axte. de cociña, axte. de repostería)	13	13	13	13	13	13	13	13		
Grupo profesional IV										
Auxiliar de cociña (marmitón, pinche, fregador/a, encargado de fregador, persoal de pratería)	13	13	13	13	13	13	13	13		
* Área funcional terceira: (restaurante, bar e similares; pista para cátering)										
Grupo profesional I										
Xefe de restaurante ou sala (encargado de barra, 2º encargado, 1º encargado de mostrador, xefe de comedor ou maitre, 1º xefe ou encargado de sala)	1	1	1	2	8	5	6	8	9	3
Xefe de operacións de cátering				7						
Segundo xefe de restaurante ou sala (2º xefe de comedor, 2º encargado de mostrador, 2º encargado, 2º xefe de sala, mordomo de pisos)	4	5	5	6	10	8	10	11		
Grupo profesional II										
Xefe de sector	5	6	6	7	9					
Xefe de sala de cátering				7						
Camareiro (camareiro, dependente de 1ª, dependente, cafeteiro, caixeiro de comedor, camareiro de pisos, pranchista)	6	6	7	8	11	8	10	11	12	7

calefactor, ebanista, carpinteiro, electricista, albanel, pintor, conductor, fontaneiro, xardineiro, montadiscos, bibliotecario, persoal de mantemento)	10	11	11	12	13	11	13	10
Espec. de mantemento e servicios de catering				12				
Monitor/coidador de colectividades				12				
Dietista				12				
Grupo profesional IV								
Auxiliar de mantemento e servicios (axte. de mecánico ou calefactor, axudante, axte. de ebanista, carpinteiro, electricista, albanel, pintor; garda do exterior, mozo de billar ou salón de recreo)	13	13	13	13	13			13



© Xunta de Galicia 1998

Información mantida pola Xunta de Galicia

Servicio prestado pola Consellería da Presidencia e Admón. Pública

URL: <http://www.xunta.es/dog/dog.nsf>

E-mail: webdoga@xunta.es