

# Convenio Colectivo Provincial de Hostalería (GALEGO)

**AÑOS 2016-2017-2018-2019-2020-2021**

## 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 no presente convenio, rexerá para as empresas e traballadores/as que, con centros de traballo radicados na provincia de Pontevedra, exerzan calquera actividade hostaleira ou turística que se encontre comprendida dentro da Clasificación Nacional de Actividades económicas (CNAE) de España que clasifica e agrupa as unidades produtoras segundo a actividade que exercen, e máis concretamente nos GRUPOS I, número 55 Servizos de Aloxamento e afíns, seccións 551, Hoteis e aloxamentos similares, 552 Aloxamentos turísticos e outros aloxamentos de curta estanza, 553 Cámpings e aparcadoiros para caravanas e 559 Outros aloxamentos; número 56 Servizos de Comidas e bebidas, seccións 561 Restaurantes e postos de comidas, 562 Provisión de comidas preparadas para eventos e outros servizos de comidas; e número 563 establecementos de bebidas; GRUPO R, seccións 9004 Xestión de salas de espectáculos, 9200 Actividades de xogos de azar e apostas e 9329 Outras actividades recreativas e de entretemento, que entrou en vigor o 1/1/2009, ou aquel que para esta actividade económica determine a normativa vixente do Ministerio de Facenda, e carezan de convenio propio.

**Art.º 2º. -Vixencia e efectos económicos.** A vixencia do presente convenio será do 1 de xaneiro de 2016 ata o 31 de decembro de 2021. Os efectos económicos e sociais aplicaranse, con carácter retroactivo, unicamente desde o 1 de xaneiro de 2018.

**Art.º 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.

Denunciado en forma o convenio, desde o 1 de xaneiro de 2022 e ata que entre en vigor un novo, será de aplicación o presente convenio.

En caso de non se efectuar a denuncia, este convenio prorrogarase de xeito automático en todos os seus

termos por un prazo dun ano e así sucesivamente en tanto non se faga a correspondente denuncia.

**Art. 4º.- Comisión Paritaria.** Crearase unha Comisión Paritaria composta por un máximo de seis membros. Tres a proposta de cada unha das partes (empresarial e sindical) participantes na sinatura do convenio. Ambas partes poderán dotarse de asesores. Os acordos da comisión paritaria adoptaranse, en todo caso, por unanimidade contando cada parte (empresarial e sindical) con un voto, e ditos acordos terán a mesma eficacia e rango que a norma que fora interpretada.

A Comisión Paritaria reunirse cando fose requirida por algunha das partes a través dunha orde do día, ou con carácter extraordinario previa convocatoria dalgunha das partes.

Funcións e procedementos da Comisión Paritaria:

1) A Comisión Paritaria terá as seguintes funcións:

- Interpretación da totalidade dos preceptos do convenio
- Realizar cantas interpretacións sexan necesarias ante os cambios legislativos ou normativos que afecten ao articulado del presente convenio e, no seu caso, remitirá o seu informe á Comisión Negociadora que deberá constituírse expresamente a tal efecto.
- Cantas outras funcións deriven expresamente ou ás que se faga especial referencia no articulado do presente convenio.

2) As partes asinantes do presente texto, empresarios e traballadores, poñerán en coñecemento da Comisión Paritaria cantas dúbidas, discrepancias e conflitos colectivos, de carácter xeral, puidesen formularse en relación coa interpretación e aplicación do mesmo.

3) Establécese que as cuestións propias da competencia da Comisión Paritaria (e que se promovan ante ela) adoptarán a forma escrita, e o seu contido será suficiente para que se poida examinar e analizar o problema co necesario coñecemento de causa.

4) A Comisión, unha vez recibido o escrito-proposta e, no seu caso, completada a información pertinente, disporá dun prazo non superior a quince días naturais para resolver a cuestión formulada ou, se iso non fose posible, emitir o oportuno ditamen ou informe, segundo proceda. Transcorrido o devandito prazo sen emitirse a resolución nin o ditame, quedará aberta a vía administrativa ou xurisdiccional competente.

5) As partes asinantes asumen o contido do Acordo Interprofesional Galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos (A.G.A).

**Art. 5º.- Non aplicación do réxime salarial e das condicións de traballo.** Cando se produzan discrepancias para a non aplicación das condicións de traballo referidas no artigo 82.3 do Estatuto dos Traballadores, adoptaranse os procedementos establecidos no Decreto 101/2015 de 18 de xuño, (publicado en el DOG nº 137 do 22 de xullo de 2015), polo que se crea a Comisión Tripartita Galega para a non aplicación de convenios colectivos e regúlase o seu funcionamento, ou no seu caso, recorrerase ao Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais de Solución de Conflitos de Traballo (A.G.A).

**Art.º 6º. -Partes negociadoras.** Interviñeron 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 Hostelería* (FEPROHOS) e a *Asociación de Empresarios de Hospedaje* da provincia de Pontevedra (ASEHOSPO).

**Art.º 7º. -Condicións máis beneficiosas.** A todos os traballadores/as respectaráselle como condición máis beneficiosa a cantidade que viñese percibindo, en canto fose superior á que resulte por aplicación do presente convenio, excluindo no devandito cómputo comparativo anual os importes correspondentes aos plus de: antigüidade, manutención e aloxamento, por dereitos adquiridos a 31-12-1997, e transporte mensual, conceptos estes que ao non entrar no referido cómputo anual se percibirán con independencia do resultado deste.

A partir do 1 de xaneiro de 2007, as melloras económicas obtidas no presente convenio non poderán ser absorbidas nin compensada por melloras voluntarias anteriores ou futuras.

**Art.º 8º. -Lexislación subsidiaria.** No non previsto no presente convenio estarase ao disposto na lexislación e/ou normativa de carácter xeral legalmente vixente en cada momento e aplicable ao caso.

**Art. 9º.- Subrogación no sector das colectividades ou restauración social.** Estarase ao disposto no ALEH no referido ao Capítulo XII, sobre subrogación convencional no subsector de colectividades ou restauración social. Garantías por cambio de empresario.

## II. Contratacións e cesamentos.

**Art.º 10º. -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 a esta, entregando copia deste contrato ao interesado/a.

Os períodos de proba de todos os contratos, axustaranse ao que se acorde no ALEH ou no seu defecto á lexislación vixente.

Cando se asinen contratos, ao abeiro do artigo 15 apartado 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 aos doce meses, poderá ser prorrogado por unha única vez mediante acordo das partes, sen que a duración total do contrato poida exceder do devandito límite máximo.

Todos os contratos eventuais por circunstancias da produción ou por obra ou servizo terán unha indemnización á súa finalización de 12 días de salario por ano traballado, 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). A duración deste contrato axustarase ao recollido no ALEH e a súa retribución será o 85%, calculado sobre o salario fixado en convenio para a categoría en que se vai formar o traballador.

Establécese un límite de utilización de alumnos que se incorporen ás empresas no marco da formación dual, a un máximo dun 10% do total do persoal de cada área funcional, podendo redondearse á alza as fraccións resultantes.

A partir do 1/1/2006, as empresas que en tempada baixa teñan máis de dez traballadores, obríganse a ter unha porcentaxe mínima dun 40% fixos. Cando por aplicación da porcentaxe resultase unha fracción, esta redondearase á alza ou á baixa, servindo como referencia o 0,50.

Con efectos do día da data da sinatura deste convenio os traballadores con categoría de axudante de cociña e

axudante camareiro, do nivel 13 do actual convenio colectivo provincial de hostalería, sempre que acrediten ter realizado con aproveitamento os módulos formativos que o habiliten para obter o certificado oficial da categoría correspondente, ao cumprir dous anos de antigüidade nunha mesma empresa, esta, o promocionarao á categoría inmediatamente superior á da Axudante, á cal corresponde o nivel salarial 12 do anteriormente citado convenio provincial da provincia de Pontevedra.

**Art.º 11º. -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 virá obrigada a entregar aos representantes dos traballadores/as nesta, a documentación a que fan referencia os núms. 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 sixilo con respecto aos datos que, en cumprimento das disposicións citadas, obteñan da empresa. O incumprimento desta obriga de sixilo supoñerá o quebrantamento de segredo profesional.

**Art.º 12º. -Liquidacións por cesamento.** A empresa entregará unha proposta de liquidación das cantidades adeudadas xuntamente coa comunicación de preaviso de extinción do contrato ou da súa denuncia, cando o traballador/a o solicite.

Cando o traballador/a o solicite no momento da firma do seu recibo de finiquito (anexo III), a empresa permitirá a presenza dun dos seus representantes nesta e se non o houbese, e o traballador/a solicítalo, 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 ao período en que prestou os seus servizos na empresa.

**Art.º 13º. -Movilidade 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, licenzas, excedencias e vacacións.

**Art.º 14º. -Xornada de traballo.** A xornada laboral, durante a vixencia do presente convenio fíxase en mil oitocentas horas (1.800) de traballo efectivo en cómputo anual para cada un dos seis 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 facilitarán aos 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.

- d) A xornada laboral poderase distribuír de forma irregular ao longo do ano ata un 15% se existen as razóns que o art.º. 41.1 do Estatuto dos Traballadores, ou calquera outro de similar rango que se promulgue, recoñece ou recoñezan no futuro, que o xustifican, debendo comunicalo a empresa en canto teña coñecemento dos feitos co obxecto de garantir a conciliación da vida persoal e familiar do traballador/a.

**Art.º 15º. -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 goce sinalarase 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 ao interesado/a con tempo suficiente. Iso enténdese sen prexuízo do descanso que teña algún traballador/a recoñecido e que represente mellora con respecto ao aquí regulado que, en todo caso, se respectará.

O/a traballador/a que teña contrato a xornada completa nunha empresa, non poderá prestar os seus servizos en ningunha outra do sector. Facelo sería unha competencia desleal e polo tanto falta moi grave.

**Art.º 16º. -Licenzas.** O/a traballador/a logo de 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 ao acto que xustifica tal licenza, e acredítalo:

- 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 ou hospitalización, de cónxuxe, pais, avós, netos, 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 celebración relixiosa de fillos/as doutras confesións relixiosas.
- g) 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.
- h) Polas horas precisas e con xustificación visada do médico da Seguridade Social ou Mutua que teña asignado/a, cando por razón de enfermidade o traballador/a precise a asistencia a consultorio médico en horas coincidentes coa súa xornada laboral, tendo neste caso, o traballador/a, que comunicar á empresa a devandita saída con tempo suficiente de prever a súa falta.
- i) Polas horas precisas e con xustificación visada do médico da Seguridade Social ou Mutua que teña asignado/a, cando algún dos seus fillos/as menores de doce anos ou maiores

discapacitados/as precise a asistencia a consultorio médico en horas coincidentes coa súa xornada laboral, tendo neste caso, o traballador/a, que comunicar á empresa dita saída con tempo suficiente de prever a súa falta. Se son máis dun os beneficiarios desta licenza, só un poderá facer uso dela.

- j) 2 días naturais por falecemento de tíos e sobriños, sexa o parentesco por afinidade ou consanguinidade.
- k) 2 días naturais por cambio do seu domicilio habitual, sempre que sexa con traslado dos mobles do devandito domicilio, debendo xustificarse.
- l) Os traballadores/as terán os dereitos considerados no E.T. no artigo 37.5 e 6 (conforme á redacción do Art.º 2º.2 e 3 da Lei 39/1999, sobre conciliación da vida familiar e laboral) de tal maneira que deberá modificarse automaticamente ao mesmo tempo e na mesma liña que o faga o texto legal citado.

As parellas de feito legalmente recoñecidas terán dereito ao goce das licenzas anteriormente relacionadas.

**Artigo 17º. -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 dous 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 gozarse ao comezo ou ao final da xornada.

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

Voluntariamente o traballador/a comunicará á empresa cunha antelación mínima de 15 días antes da finalización do permiso de maternidade a súa intención de gozar do permiso de lactación de forma continuada por 18 días naturais.

**Artigo 18º. -Suspensión con reserva de posto de traballo.** Os traballadores/as terán os dereitos considerados no artigo 48.4 do E.T. (conforme á redacción establecida en art.º 5º 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 19º. -Protección da maternidade.** Os traballadores/as terán os dereitos considerados no E.T. no artigo 16 da Lei 31/1995, do 8 de novembro, sobre prevención de riscos Laborais.

**Artigo 20º. -Excedencias.** Os traballadores/as terán os dereitos considerados no E.T. no artigo 46.3 do E.T (conforme á redacción establecida en art.º 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 polo presente convenio coa antigüidade mínima na empresa considerada 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 rematar a excedencia, o traballador solicítase a súa reincorporación, a empresa obrígase a readmitilo á finalización desta, sempre que houber vacante, e neste caso, con igual antigüidade que a que tiña recoñecida ao inicio da concesión da excedencia.

Ata transcorridos 4 anos desde a finalización do goce desta excedencia voluntaria á que ten dereito, o traballador/a non poderá solicitar outra excedencia.

O traballador que durante o goce da excedencia exerza actividade que concorra coa da empresa ou fágalle competencia, salvo que a actividade profesional se leve a cabo no estranxeiro ou, no territorio nacional a máis de 500 Km, perderá o seu dereito de reincorporación a esta agás que a lexislación vixente en cada momento o permita.

**Art.º 21º. -Vacacións.** As vacacións anuais terán unha duración de 30 días naturais. Gozaranse 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 viñesen gozándose en empresas ou grupos de traballadores/as. O seu goce deberá efectuarse dentro do ano natural ao que se corresponde sen que caiba a súa compensación en metálico, agás no caso dos contratos temporais cuxa duración estea comprendida en dous anos distintos, que se poderá gozar indistintamente en

calquera destes anos, aproveitando para iso as épocas de menor actividade da empresa.

Logo de acordo empresa e traballador/a as vacacións poderán ser gozadas en dous períodos de 15 días e os festivos e festas non recuperables tamén poderán, logo de acordo, gozarse xuntas, neste caso, o traballador/a terá un día máis completando outro período de 15 días.

Os traballadores/as que na data fixada para o comezo das vacacións non completaran unha xornada laboral dun ano de traballo efectivo na empresa, gozaranas en proporción ao 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 gozadas como descanso continuado en período distinto. En ambos os 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 goce das vacacións anuais, o traballador/a percibirá da empresa o salario real que lle correspondan polos distintos conceptos retributivos.

#### IV. Seguridade e saúde

**Art.º 22º. -Comedores e vestiarios.** As empresas que dean manutención a persoal por dereitos adquiridos antes do 31-12-1997 ou mentres non venza o seu contrato se foi asinado antes desa data, facilitaranlles un lugar digno e axeitado para uso como comedor deses traballadores/as, quen o manterán limpo e en perfectas condicións de utilización.

En iguais condicións dispoñerán de vestiarios e duchas.

**Art.º 23º.-Uniformidade.** Cando as empresas esixan uniformes especiais ou de confección ou teas concretas ou cores, facilitarán estas pezas aos traballadores/as que estarán obrigados a usalas durante a súa xornada laboral.

Os traballadores/as estarán obrigados a devolver os uniformes recibidos en perfectas condicións salvo a

normal deterioración polo seu uso coidadoso e responsable.

**Art.º 24º. -Recoñecemento médico.** Todos os traballadores/as afectados polo presente convenio terán o dereito de someterse ao recoñecemento médico detallado na Lei de Saúde Laboral, ao menos, unha vez ao ano, en data a determinar pola empresa e de acordo cos representantes dos traballadores/as nesta, se os houber, non sendo a cargo dos traballadores o custo do citado recoñecemento.

#### V. Dereitos sindicais de representación.

**Art.º 25º. -Organización sindical dos traballadores da empresa.** As empresas considerarán aos sindicatos, debidamente implantados no seu seo como elementos básicos para canalizar as relacións entre traballadores/as e empresa.

Na súa consecuencia, as empresas respectarán o dereito de todos os traballadores/as que o desexen a sindicarse libremente, non 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 perturbar a normal actividade das empresas.

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

**Art.º 26º. -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.

**Art.º 27º. -Garantía dos representantes dos traballadores.** Os membros do comité de empresa e delegados do persoal non 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 ao seu cesamento, salvo que este se produza por revogación ou dimisión.

Se o despedimento ou sanción por faltas moi graves ou graves obedecese 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 houber.

Os citados representantes dos traballadores/as non poderán ser discriminados na súa promoción profesional ou económica por causa do desempeño da súa representación.

**Art.º 28º. -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 á 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 por cuxo ámbito de aplicación 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 prever a súa falta do posto de traballo.

#### VI. Salario e complementos.

**Art. 29º.- Salario.** Os salarios son os que se establecen na táboa salarial anexa. Os incrementos para os respectivos anos de vixencia, sobre as táboas salariais do anexo IV punto 2, son os seguintes:

Anos 2016 e 2017: 0,0%

Ano 2018: incremento a táboas do 1,6 % + 1,1 % máis a suma de 20 € lineais ao resultado de aplicar as anteriores porcentaxes.

Ano 2019: Incremento de 73,03 € lineais (que inclúe una valoración do plus de transporte que desaparece neste ano segundo o indicado no artigo 36º)

Ano 2020: Incremento do IPC real do ano 2019

Ano 2021: Incremento do IPC real do ano 2020

O **salario hora** calcularase do seguinte xeito:

Salario base hora:

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

$\frac{\text{(s.b.m. (+a)) multiplicado x once}}{\text{mil oitocentas horas ano (1.800 horas ano)}} = \text{salario horas}$
---

Pagas extras hora:

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

$\frac{\text{(s.b.m. (+a)) multiplicado x tres}}{\text{mil oitocentas horas ano (1.800 horas ano)}} = \text{salario horas}$
---

Vacacións hora:

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

$\frac{\text{(s.b.m. (+a)) multiplicado x un}}{\text{mil oitocentas horas ano (1.800 horas ano)}} = \text{salario horas}$
---

**Art.º 30º. -Garantía de salario mínimo.** Se como consecuencia da modificación legal da contía de salarios mínimos interprofesionais os traballadores/as dalgunha categoría percibisen en cómputo anual, retribución inferior á que lles correspondería pola aplicación daqueles, procederase a adaptar a súa retribución ao

novo importe desde a mesma data de entrada en vigor da citada modificación legal.

**Art.º 31º. -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 ao complemento de antigüidade por dereitos adquiridos que o traballador/a viñese percibindo.

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

**Art.º 32º. -Plus 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 establecese atendendo a que o traballo sexa nocturno pola súa propia natureza.

**Art.º 33º. -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.

Os traballadores/as que non tiveran recoñecido en nómina o devandito complemento con anterioridade ao 1 de xaneiro de 1994, non a xerarán.

**Art.º 34º. -Persoal con dereito a manutención e/ou aloxamento.** O persoal que a 31-12-1997 tivese recoñecido na súa nómina ou contrato de traballo dereito a manutención e/ou aloxamento, continuarao gozando en iguais condicións que ata esa data ou ata que lle venza o contrato temporal caso de asinalo antes desta se non acordan a súa modificación entre empresario/a e traballador/a. Aqueles que non tivesen recoñecido tal dereito non o xerarán.

**Art.º 35º. -Manutención e aloxamento.** Toda persoa que a 31-12-1997, teñan na súa nómina o dereito recoñecido a unha manutención e/ou aloxamento, seguirá mantendo este dereito en iguais condicións que estivo ata entón sen variación ningunha, mentres continúe nesta empresa.

O importe mensual en metálico por cada un dos citados complementos, para aqueles que tivesen ese dereito adquirido a 31-12-1997, establécese en 38,74 o plus de manutención e en 2,23 o plus de aloxamento.

Aqueles que a 31-12-1997 non tivesen recoñecido este dereito na súa nómina, non o adquirirán a posteriori, polo que a empresa que non dea a manutención aos traballadores/as, sempre que estes non teñan xornada continuada, establecerá un tempo de dúas horas entre saída dunha quenda e entrada doutra para o xantar. Os de quenda seguida dispoñerán para almorzar, do tempo que marque a lei en cada momento.

### VII. Outras retribucións

**Art. 36º.- Plus de transporte.** Todos os traballadores/as do sector percibirán no ano 2018 un plus de transporte na contía de 3,06 € por día efectivo de traballo, sexa o contrato a tempo parcial ou a tempo completo. A partir do 1 de xaneiro de 2019 desaparecerá este plus e incorpórase á base salarial na forma que xa aparece calculada nas táboas salariais anexas.

**Art.º 37º. -Complemento por IT.** O complemento por IT, aboarase segundo o seguinte detalle:

Nos casos de IT derivada de enfermidade común, accidente non laboral ou risco no embarazo, o aboamento deste complemento rexerese polas seguintes regras:

- Na primeira baixa que se produza, a empresa está obrigada a completar ata o 100% do salario desde o primeiro día desta, sempre que fose superado o período de proba do contrato e teña como mínimo 180 días de cotización á Seguridade Social nos últimos cinco anos.
- Na segunda e sucesivas baixas que se produzan dentro do período de doce meses desde a finalización da primeira, a empresa está obrigada a completar ata o 80% do salario desde o cuarto día de baixa sempre que fose superado o período de proba do contrato e teña como mínimo 180 días de cotización á Seguridade Social nos últimos cinco anos.

Nestas segundas e sucesivas baixas, nos casos de hospitalización sen cirurxía a empresa está obrigada a completar ata o 100% do salario desde o día da hospitalización e mentres dure esta. No caso de que haxa

cirurxía, esta garantía estenderase desde o día da hospitalización e mentres dure a baixa ata un período máximo de 30 días. No resto da baixa, aboarase o 80% mencionado anteriormente.

No suposto de enfermidade profesional ou accidente laboral do traballador/a, a empresa, mentres estea en vigor o seu contrato de traballo con esta, e polo período máximo de dezoito (18) meses, está obrigada a completar ata o 100% do salario desde o primeiro día de baixa.

### VIII. Outras disposicións

**Art. 38º.- Xubilación parcial.** Estarase ao disposto nos artigos 12,6 do Estatuto dos Traballadores, 215,2 da Lei Xeral da Seguridade Social e demais normativa de desenvolvemento da materia.

**Art.º 39º. -Réxime disciplinario para o acoso sexual.** Todo comportamento ou conduta, 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, considerarase falta moi grave. Se tal conduta ou comportamento lévase a cabo prevaléndose dunha posición xerárquica, supoñerá unha circunstancia agravante daquela. O feito de contribuír á divulgación do feito, considerarase igualmente falta moi grave.

**Art.º 40º. -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 asínase en exemplares bilingües, ante posibles interpretacións reunirase a comisión paritaria do convenio.

**Art.º 41. Premios por permanencia ou fidelización.** Fundamentado no artigo 26.1 do Estatuto dos Traballadores establécese un premio por permanencia para aqueles traballadores/as que unha vez cumpridos os 60 anos e ata cumprir os 65, decidan extinguir voluntariamente a súa relación laboral, reducir a súa xornada de traballo, ou causen baixa por unha invalidez permanente absoluta para todo tipo de traballo.

Este premio aboarase de acordo coa seguinte táboa:

» de 5 a 9 anos de antigüidade, 1 mensualidade.



- » de 10 a 14 anos de antigüidade, 2 mensualidades.
- » de 15 a 19 anos de antigüidade, 3 mensualidades.
- » con máis de 20 anos de antigüidade, 4 mensualidades e 1 mensalidade máis por cada 5 anos que excedan dos vinte de referencia.

No caso de falecemento, será preciso para o aboamento á súa viúva/o ou os 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 da súa morte.

O premio calcularase considerando cada mensalidade como o equivalente á base de cotización á Seguridade Social do traballador/a estando en activo no momento da extinción do contrato, e, se en tal data se encontrará en situación de baixa por IT, invalidez provisional, ou calquera outro motivo, calcularase sobre a base de cotización da Seguridade Social que lle correspondería percibir de atoparse en activo.

Este premio de permanencia en caso de reducir a xornada de traballo unha vez cumpridos os 60 anos e ata cumprir os 65, aboarase na porcentaxe de redución da xornada e na data de aplicación desta. O resto de porcentaxe aboarase ao causar baixa ao cumprir os 65 anos.

Independentemente do premio anteriormente citado se o traballador/a causa baixa de forma voluntaria aos 64 anos, recibirá, aparte do que lle corresponda polos seus anos de servizo na empresa, unha mensalidade máis e, se o fíxese aos 63 anos, dúas mensualidades máis.

**Art.º 42. Axuste de niveis salariais.** Os traballadores que, debido á redución de niveis e/ou ao novo encadramento de establecementos realizado no ano 2002, visen reducido o seu salario base, manterán a diferenza entre o salario base que lles correspondera e o novo, nun complemento persoal non absorbible nin compensable que se incrementará nas mesmas porcentaxes que o faga o salario base.

Os traballadores que debido á redución de niveis realizado no ano 2013, visen reducido o seu salario base, manterán a diferenza entre o salario base que lles correspondera e o novo, nun complemento persoal non absorbible nin compensable. Este suplemento

incrementarase na porcentaxe que lle correspondería o seu nivel se o mantivese.

Os complementos xerados polas diferenzas xeradas na redución de niveis serán:

- Antigo nivel 2-- Complemento persoal 64,17€
- Antigo nivel 4-- Complemento persoal 36,68€
- Antigo nivel 6-- Complemento persoal 32,08€
- Antigo nivel 8-- Complemento persoal 41,26€

Os traballadores de balnearios, talasos e spas que tivesen nestes momentos un nivel salarial superior ao marcado no anexo 4 deste convenio, manterán ese nivel salarial.

## ANEXO I

### Casinos recreativos, salas de festas, salóns recreativos e sociedades recreativas.

Serán de aplicación ás actividades desenvolvidas polas empresas deste apartado, o establecido neste convenio provincial de hostalería, a excepción dos artigos 31º gratificacións extraordinarias, 34º persoal con dereito a manutención e aloxamento e 41º Premios.

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 o seu servizo nos casinos recreativos, sociedades recreativas, e salóns recreativos terá dereito ao 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 mensalidade de salario real en cada unha, entendéndose por este, o salario base máis todos os complementos retributivos que normalmente veñan percibindo os traballadores/as, ben entendido que no devandito cómputo non entra o plus de transporte.

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

As devanditas gratificacións extraordinarias non poderán ser compensadas e absorbidas pola empresa en cómputo anual con aquelas outras gratificacións extraordinarias que voluntariamente viñesen aboándose aos traballadores/as destas empresas.

## B) Antigüidade

Os traballadores/as que á data de entrada en vigor o presente convenio viñan percibindo mensualmente algunha cantidade por antigüidade seguirán percibindo incrementada no IPC previsto de cada un 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 31º é integramente válido para os traballadores destas empresas.

## C) Premio

Fundamentado no artigo 26.1 do Estatuto dos Traballadores establece un premio por permanencia para aqueles traballadores/as que decidan extinguir voluntariamente a súa relación laboral, ou reducir a súa xornada de traballo, unha vez cumpridos os 60 anos e ata cumprir os 65.

Este premio aboarase de acordo coa seguinte táboa.

- » de 5 a 9 anos de antigüidade, 2 mensualidades.
- » con máis de 10 anos de antigüidade, 6 mensualidades.

No caso de falecemento, será preciso para o aboamento á súa viúva/o ou os 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 da súa morte.

O premio calcularase considerando cada mensalidade como o equivalente á base de cotización á Seguridade Social do traballador/a estando en activo no momento da extinción do contrato, e, se en tal data se encontrará en situación de baixa por IT, invalidez provisional, ou calquera outro motivo, calcularase sobre a base de cotización da Seguridade Social que lle correspondería percibir de atoparse en activo.

Este premio de permanencia en caso de reducir a xornada de traballo unha vez cumpridos os 60 anos e ata cumprir os 65, aboarase na porcentaxe de redución da xornada e na data de aplicación desta. O resto de porcentaxe aboarase ao causar baixa ao cumprir os 65 anos.

## D) Categorías

Establécense como específicas do sector as categorías salientadas nos establecementos Tipo D, 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/Dona.

Moi Sr. /Sra. noso/a:

Conforme ao estipulado no artigo 11º do vixente convenio provincial de hostalería aplicable ao caso e dando cumprimento ao establecido pola lei, máis abaixo salientámoslle a 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 vostede, ao tempo que o informamos pásese pola nosa oficina para os efectos de cobrar o importe do referido finiquito que nese momento deberá asinar.

Conceptos importes

Total líquido a percibir.

Sen outro particular e agradecéndolle a sinatura do enterado desta comunicación, para os sós efectos de acreditar a súa recepción, saudámoslos atentamente,

Recibín e enterado.  
Asdo.

### **ANEXO III Comunicacións de finiquito**

Don/Dona.

Recibín de, a cantidade de euros, segundo a desagregación salientada, con cuxo importe quedo totalmente saldado/a e finiquitado/a, non quedándome polo tanto nada adeudado pola empresa na que con esta

data causo baixa, non asistíndome, polo tanto, ningún dereito a formular posteriores reclamacións.

Desagregación da liquidación por conceptos aboables.

Conceptos importes

Total líquido a percibir

Lugar e data

Recibín conforme

Ado.

## ANEXO IV

### 1. -Descrición de establecementos por seccións

Esta descrición e encadramento de establecementos está feita sobre a base do 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 o seu encadramento na sección que corresponda.

#### **TIPO A:**

Sección 1ª-Hoteles, balnearios, talasos, spas, 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, creperías, bocaterías, degustacións, servizos de colectividade e catering, servizos 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-Cafetarías e ambigües de 3, 2 e 1 cunca.

#### **TIPO B:**

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

#### **TIPO C:**

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

#### **TIPO D:**

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

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.

### 2.- Niveis e salario base para os anos 2018-2021

NIVEL	2018	2018 anual	2019	2019 anual	2020	2021
1	1.429,75	21.446,25	1.502,78	22.541,70	IPC R19	IPC R20
2	1.317,70	19.765,50	1.390,73	20.860,95	IPC R19	IPC R20
3	1.247,08	18.706,20	1.320,11	19.801,65	IPC R19	IPC R20
4	1.171,77	17.576,55	1.244,80	18.672,00	IPC R19	IPC R20
5	1.091,73	16.375,95	1.164,76	17.471,40	IPC R19	IPC R20
6	1.054,12	15.811,80	1.127,15	16.907,25	IPC R19	IPC R20
7	1.021,12	15.316,80	1.094,15	16.412,25	IPC R19	IPC R20
8	983,46	14.751,90	1.056,49	15.847,35	IPC R19	IPC R20

9	926,97	13.904,5 5	1.000,0 0	15.000,0 0	IPC R19	IPC R20
10	754,48	11.317,2 0	827,51	12.412,6 5	IPC R19	IPC R20

**Plus para os anos 2018-2021**

PLUSES	2018	2019	2020	2021
Plus transporte	3,06			
Plus Manutención	38,74	38,74	38,74	38,74
Plus aloxamiento	2,23	2,23	2,23	2,23

Para a clasificación en áreas funcionais e grupos profesionais das categorías relacionadas a continuación terase en conta o ALEH.

### 3.- Categorías e niveis.

O traslado de categoría realízase sobre a base do cadro de correspondencia de categorías profesionais do Acordo Laboral de Ámbito Estatal para o Sector de Hostalería.

CATEGORÍAS ACORDO LABORAL (Entre parénteses as categorías do convenio)												
ESTABLECEMENTOS	TIPO A (Secc. 1º, 2º, 3º e 4º)					TIPO B (Secc. 4º)		TIPO C (Secc. 5º)				TIPO D
	Estrelas, Garfos e cuncas					Categoría		Especial	Primeira	2ª e tabernas	3ª e 4ª	Secc. 6º e 8º
	5	4	3	2	1	1ª e 2ª	3ª e 4ª					
AREA FUNCIONAL PRIMEIRA: (Recepción, Conserxería, RR.PP., Administración e Xestión)												
<b>GRUPO PROFESIONAL I</b>												
Xefe/a de Recepción	2	2	3									
Segundo Xefe/a de Recepción	4	5	5									
Xefe/a de Administración (Contable Xeral, Xefe/a de Primeira, Xefe/a de Segunda, Xerente, Xefe/a de Administración)	2	2	3	8	8	3	4					4
Xefe/a Comercial	4	5	5	7	8							4

CATEGORÍAS ACORDO LABORAL (Entre parénteses as categorías do convenio)

ESTABLECEMENTOS	TIPO A (Secc. 1º, 2º, 3º e 4º)					TIPO B (Secc. 4º)		TIPO C (Secc. 5º)				TIPO D
	Estrelas, Garfos e cuncas					Categoría		Especial	Primeira	2ª e tabernas	3ª e 4ª	Secc. 6º e 8º
	5	4	3	2	1	1ª e 2ª	3ª e 4ª					
<b>Primer Conserxe</b> (Primer conserxe de día e segundo Conserxe de día)	5	6	7	8	8							
<b>GRUPO PROFESIONAL II</b>												
<b>Recepcionista</b> (Recepcionista e caixeiro/a Secc. 1ª e 2ª)	5	5	6	7	8							
<b>Conserxe</b> (Conserxe de noite e conserxe)	6	7	8	8	9	5	7					
<b>Administrativo/a</b> (Tenedor/a de contas clientes, Interventor/a, Contable, Oficial 1ª e 2ª, Facturista, Caixeiro/a secc. 4ª e 4ª, Oficial Administrativo)	5	6	7	8	9	6	8	5	6	8		
<b>Relacións Públicas</b>	5	6	7	8	9	6	8	6	7	8	9	6
<b>Comercial</b>	5	6	7	8	9	6	8	6	7	8	9	
<b>GRUPO PROFESIONAL III</b>												
<b>Axudante de Recepción e Conserxería</b> (Axte. Recepción, Axte. Conserxe,	6	7	8	8	9							

CATEGORÍAS ACORDO LABORAL (Entre parénteses as categorías do convenio)

ESTABLECEMENTOS	TIPO A (Secc. 1º, 2º, 3º e 4º)					TIPO B (Secc. 4º)		TIPO C (Secc. 5º)				TIPO D
	Estrelas, Garfos e cuncas					Categoría		Especial	Primeira	2ª e tabernas	3ª e 4ª	Secc. 6º e 8º
	5	4	3	2	1	1ª e 2ª	3ª e 4ª					
Intérprete)												
<b>Axudante Administrativo</b> (Oficial de Contabilidade, Auxiliar de Oficina e Contabilidade, Auxiliar de Caixa, Auxiliar, Auxiliar Administrativo)	7	8	9	9	9	6	9					9
<b>GRUPO PROFESIONAL IV</b>												
<b>Auxiliar de Recepción e Conserxería (Porteiro/a de coches, de recibidor, de acceso o de servizos, Vixilante de noite, Ordenanza de salón, Ascensorista, Botóns maior de 18 años, Cobrador/a, Taquilleiro/a, Gardarropa, Mozo/a de equipaxes, Auxiliar de oficina)</b>	9	9	9	9	9	7	9		9	9	9	7
<b>Auxiliar de Recepción e Conserxería (Botóns menor de 18 anos)</b>	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Relacións Públicas	5	6	7	8	9	6	8	6	7	8	9	6
Comercial	5	6	7	8	9	6	8	6	7	8	9	

AREA FUNCIONAL SEGUNDA: (Cociña Economato)

CATEGORÍAS ACORDO LABORAL (Entre parénteses as categorías do convenio)

ESTABLECEMENTOS	TIPO A (Secc. 1º, 2º, 3º e 4º)					TIPO B (Secc. 4º)		TIPO C (Secc. 5º)				TIPO D
	Estrelas, Garfos e cuncas					Categoría		Especial	Primeira	2ª e tabernas	3ª e 4ª	Secc. 6º e 8º
	5	4	3	2	1	1ª e 2ª	3ª e 4ª					
<b>GRUPO PROFESIONAL I</b>												
Xefe/a de Cociña	1	1	2	2	5							
2º Xefe/a de Cociña (2º xefe/a cociña y 2º xefe/a salseiro)	3	3	3	4	5							
Xefe/a de Catering			2									
<b>GRUPO PROFESIONAL II</b>												
Xefe/a de Partida	3	4	4	4	5							
Cociñeiro/a (Cociñeiro/a y 1º Cociñeiro/a)	4	4	4	5	7				7	7	8	
Reposteiro/a (Reposteiro/a e Oficial Reposteiro)	5	6	7	7	9				7	7	8	



CATEGORÍAS ACORDO LABORAL (Entre parénteses as categorías do convenio)												
ESTABLECEMENTOS	TIPO A (Secc. 1º, 2º, 3º e 4º)					TIPO B (Secc. 4º)		TIPO C (Secc. 5º)				TIPO D
	Estrelas, Garfos e cuncas					Categoría		Especial	Primeira	2ª e tabernas	3ª e 4ª	Secc. 6º e 8º
	5	4	3	2	1	1ª e 2ª	3ª e 4ª					
<b>Encargado/a de Economato</b> (Encargado/a economato e adega, Bodegueiro/a, Encargado/a Almacén, Xefe/a de Economato)	5	6	7	7	8				9	9	9	
<b>GRUPO PROFESIONAL III</b>												
<b>Axudante de Economato</b> (Axte. de economato y adega, Mozo/a de almacén, Almaceneiro)	6	7	8	8	9				9	9	9	9
<b>Axudante de Cociña</b> (Axte. de cociña, Axte. de repostería)	9	9	9	9	9				9	9	9	
<b>GRUPO PROFESIONAL IV</b>												
<b>Auxiliar de Cociña</b> (Marmitón/a, Pinche, Fregador/a, Encargado/a de fregador, Persoal de Platería)	9	9	9	9	9				9	9	9	
<b>AREA FUNCIONAL TERCEIRA: (Restaurante, Bar e Similares; Pista para Catering)</b>												
<b>GRUPO PROFESIONAL I</b>												

CATEGORÍAS ACORDO LABORAL (Entre parénteses as categorías do convenio)

ESTABLECEMENTOS	TIPO A (Secc. 1º, 2º, 3º e 4º)					TIPO B (Secc. 4º)		TIPO C (Secc. 5º)				TIPO D
	Estrelas, Garfos e cuncas					Categoría		Especial	Primeira	2ª e tabernas	3ª e 4ª	Secc. 6º e 8º
	5	4	3	2	1	1ª e 2ª	3ª e 4ª					
<b>Xefe/a de Restaurante o Sala</b> ( Encargado/a de barra, 2º encargado/a, 1º Encargado/a de mostrador, Xefe/a de comedor o Maître, 1º Xefe/a o Encargado/a de sala)	1	1	1	2	5			3	4	5	5	2
<b>Xefe/a de Operacións de Catering</b>				4								
<b>Segundo Xefe/a de Restaurante ou Sala</b> (2º Xefe/a de comedor, 2º Encargado/a de mostrador, 2º Encargado/a, 2º Xefe de sala, Maiordomo/a de pisos)	3	3	3	4	6				5	6	7	
<b>GRUPO PROFESIONAL II</b>												
<b>Xefe/a de Sector</b>	3	4	4	4	5							
<b>Xefe/a de Sala de Catering</b>				4								
<b>Camareiro/a</b> (Camareiro/a, Dependente/a de 1ª, Dependente/a, Cafeteiro/a, Caixero/a de comedor, Camareiro/a en pisos, Planchista)	4	4	4	5	7			5	6	7	8	4
<b>Barman</b> (Barman e 2º Barman)								3				

CATEGORÍAS ACORDO LABORAL (Entre parénteses as categorías do convenio)

ESTABLECEMENTOS	TIPO A (Secc. 1º, 2º, 3º e 4º)					TIPO B (Secc. 4º)		TIPO C (Secc. 5º)				TIPO D
	Estrelas, Garfos e cuncas					Categoría		Especial	Primeira	2ª e tabernas	3ª e 4ª	Secc. 6º e 8º
	5	4	3	2	1	1ª e 2ª	3ª e 4ª					
Sumiller	4	4	4	5	7							
Supervisor/a de Catering (Supervisor/a y Axte. de supervisor)				5								
Xefe/a de Equipo de Catering				5								
Supervisor/a de Colectividades				5								
<b>GRUPO PROFESIONAL III</b>												
Axudante de Camareiro (Axte. de camareiro, Axudante de planchista, Axte. de barman, Axte. de cafeteiro, Axte. de dependente, Axte. de Pisos, Axudante en xeral)	8	9	9	9	9	8	9	8	9	9	9	6
Preparador/a o Montador/a de Catering				9								
Condutor/a de Equipo Catering				9								

CATEGORÍAS ACORDO LABORAL (Entre parénteses as categorías do convenio)

ESTABLECEMENTOS	TIPO A (Secc. 1º, 2º, 3º e 4º)					TIPO B (Secc. 4º)		TIPO C (Secc. 5º)				TIPO D
	Estrelas, Garfos e cuncas					Categoría		Especial	Primeira	2ª e tabernas	3ª e 4ª	Secc. 6º e 8º
	5	4	3	2	1	1ª e 2ª	3ª e 4ª					
Axudante de Equipo de Catering				9								
<b>GRUPO PROFESIONAL IV</b>												
Auxiliar de Colectividades				9								
Auxiliar Preparación / Montaxe Catering				9								
<b>AREA FUNCIONAL CUARTA: (Pisos e Limpeza)</b>												
<b>GRUPO PROFESIONAL II</b>												
Encargado/a Xeral (Gobernanta)	4	5	5	7	7							
Encargado/a de Sección (Gobernanta de 2ª, Encargado/a de lencería ou lavadeiro, Subgobernanta, Encargado/a de pisos)	7	7	8	8	8							
<b>GRUPO PROFESIONAL III</b>												

CATEGORÍAS ACORDO LABORAL (Entre parénteses as categorías do convenio)													
ESTABLECEMENTOS	TIPO A (Secc. 1º, 2º, 3º e 4º)					TIPO B (Secc. 4º)		TIPO C (Secc. 5º)				TIPO D	
	Estrelas, Garfos e cuncas					Categoría		Especial	Primeira	2ª e tabernas	3ª e 4ª	Secc. 6º e 8º	
	5	4	3	2	1	1ª e 2ª	3ª e 4ª						
<b>Camareiro/a de Pisos</b> (Camareiro/a de pisos, Costureiro/a, Zurcidor/a, Lenceiro/a, Planchador/a, Lavandero/a)	9	9	9	9	9								
<b>GRUPO PROFESIONAL IV</b>													
<b>Auxiliar de Pisos e Limpeza</b> (Persoal de limpeza, Limpador/a, Mozo/a de habitación, Mozo/a de lavandería, Mozo/a de limpeza)	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
<b>AREA FUNCIONAL QUINTA: (Servizos de Mantemento e Servizos Auxiliares)</b>													
<b>GRUPO PROFESIONAL I</b>													
<b>Xefe/a de Servizos de Catering</b> (Xefe/a de mantemento de catering)				7									
<b>Médico/a</b>	1	1	1	1	1								

CATEGORÍAS ACORDO LABORAL (Entre parénteses as categorías do convenio)

ESTABLECEMENTOS	TIPO A (Secc. 1º, 2º, 3º e 4º)					TIPO B (Secc. 4º)		TIPO C (Secc. 5º)				TIPO D
	Estrelas, Garfos e cuncas					Categoría		Especial	Primeira	2ª e tabernas	3ª e 4ª	Secc. 6º e 8º
	5	4	3	2	1	1ª e 2ª	3ª e 4ª					
<b>GRUPO PROFESIONAL II</b>												
Enc. de Mantemento e Servizos (Encargado/a de traballos)	5	5	6	7	7							
D.U.E. e Fisioterapeuta	5	5	6	7	8							
Encargado/a de Sección (Encargado/a de sala)												7
Coordinador/a de balneario	5	5	7	8	9							
<b>AREA FUNCIONAL QUINTA: (Servizos de Mantemento e Servizos Auxiliares)</b>												
<b>GRUPO PROFESIONAL III</b>												
Espec. de mantemento e servizos (Mecánico/a ou calefactor/a, Ebanista, Carpinteiro/a, Electricista, Albanel, Pintor/a, Conductor/a, Fontaneiro/a, Xardineiro/a, Montadiscos, Bibliotecario/a, Persoal de mantemento)	6	7	7	8	9	7	9					6

CATEGORÍAS ACORDO LABORAL (Entre parénteses as categorías do convenio)

ESTABLECEMENTOS	TIPO A (Secc. 1º, 2º, 3º e 4º)					TIPO B (Secc. 4º)		TIPO C (Secc. 5º)				TIPO D
	Estrelas, Garfos e cuncas					Categoría		Especial	Primeira	2ª e tabernas	3ª e 4ª	Secc. 6º e 8º
	5	4	3	2	1	1ª e 2ª	3ª e 4ª					
Espec. de mantemento e servizos de Catering				8								
Monitor/a / cidador/a de colectividades				8								
Dietista				8								
Técnico/a masaxista, Tec. Esteticista, Tec, en actividades físicas, Recepcionista del balneario	5	6	7	8	9							
<b>GRUPO PROFESIONAL IV</b>												
Auxiliar de Mantemento e Servizos (Axte. de mecánico ou calefactor, Axudante, Axte. de Ebanista, Carpinteiro, Electricista, Albanel, Pintor; Garda del exterior, Mozo/a de billar ou salón de recreo)	9	9	9	9	9							9
Auxiliar de (Clínica, Esteticista, Masaxista, Actividades físicas, Recepción e Baños)	6	7	8	8	9							