

XUNTA DE GALICIA  
**CONSELLERÍA DE TRABALLO E BENESTAR**  
**Servizo de Relacións Laborais**

**CONVENIO O ACORDO: HOSTELERÍA**

*Código de Convenio número 36000765011982*

Visto o Acordo da Comisión Paritaria polo que se aproba o convenio colectivo do sector de Hostelería da provincia de Pontevedra, suscrito en representación da parte económica, por unha representación da Federación Provincial de Empresarios de Hostelería de Pontevedra (FEPROHOS) e da Asociación de Empresarios de Hospedaxe da provincia de Pontevedra (ASEHOSPO), e da parte social polos representantes das centrais sindicais, CC.OO e UGT, o 26 de abril de 2013.

*Primeiro.*—Dito Acordo foi presentado na Xefatura Territorial de Vigo en data 14.06.2013.

*Segundo.*—Que no mesmo non se aprecia ningunha infracción da legalidade vixente e as súas cláusulas non conteñen estipulacións en perxuizo de terceiros.

*FUNDAMENTOS DE DEREITO*

*Primeiro.*—Que o artigo 90.2 y 3 do Real Decreto Lexislativo 1/1995, de 24 de marzo, do Estatuto dos Traballadores, outorga facultades a Autoridade laboral competente en orden ao rexistro, publicación, depósito e notificación dos Acordos Colectivos pactados no ámbito da súa competencia.

*Segundo.*—Disposición adicional segunda do Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Rexistro e Depósito dos convenios e acordos colectivos de traballo.

*Terceiro.*—Real decreto 2412/82, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo,

Esta xefatura territorial,

*A C O R D A*

*Primeiro.*—Ordenar o seu rexistro e depósito no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia, creado mediante Orde do 29 de outubro de 2010 (DOG nº 222, do 18.11.2010).

*Segundo.*—Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

*Terceiro.*—Ordenar a notificación desta Resolución a Mesa Negociadora do mesmo.

**CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE HOSTELERÍA 2011-2015**

*I. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y DISPOSICIONES GENERALES*

Artículo 1º.—Ámbito personal y territorial. La regulación de las condiciones de trabajo, a través de la negociación colectiva contenida en el presente convenio, regirá para las empresas y trabajadores/as que, con centros de trabajo radicados en la provincia de Pontevedra, ejerzan cualquier actividad hostelera o turística que se encuentre comprendida dentro de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE) de España que clasifica y agrupa las unidades productoras según la actividad que ejercen, y más concretamente en los GRUPOS I, número 55 Servicios de Alojamiento y afines, secciones 551, Hoteles y alojamientos similares, 552 Alojamientos turísticos y otros alojamientos de corta estancia, 553 Campings y aparcamientos para caravanas y 559 Otros alojamientos; número 56 Servicios de Comidas y bebidas, secciones 561 Restaurantes y puestos de comidas, 562 Provisión de comidas preparadas para eventos y otros servicios de comidas; y número 563 establecimientos de bebidas; GRUPO R, secciones 9004 Gestión de salas de espectáculos, 9200 Actividades de juegos de azar y

apuestas y 9329 Otras actividades recreativas y de entretenimiento, que entró en vigor el 1/1/2009, o aquel que para esta actividad económica determine la normativa vigente del Ministerio de Hacienda, y carezcan de convenio propio.

Art. 2º.—Vigencia y efectos económicos. La vigencia y efectos económicos del convenio será del 1 de Enero de 2.011 hasta el 31 de Diciembre de 2.015.

Art. 3º.—Denuncia. La denuncia de este convenio colectivo, efectuada por cualquiera de las partes legitimadas para ello, se realizará por escrito en el que constarán los artículos que se pretendan renegociar, o la propuesta de modificación que se solicita.

Denunciado en forma el convenio, desde el 1 de enero de 2016 y hasta que entre en vigor uno nuevo, será de aplicación el presente convenio.

En caso de no efectuarse la denuncia, este convenio se prorrogará de manera automática en todos sus términos por un plazo de un año y así sucesivamente en tanto no se haga la correspondiente denuncia.

Art. 4º.—Comisión paritaria. Se constituye una comisión paritaria con fines de interpretación y vigilancia del cumplimiento de las estipulaciones del convenio.

Formarán parte de la misma los vocales que en representación de los trabajadores y empresarios han firmado el acuerdo este convenio, y será convocada cuando así lo solicite cualquiera de las partes.

Art. 5º.—Partes negociadoras. Han intervenido en la negociación de este convenio, en representación de los trabajadores/as, las centrales sindicales CC.OO., UGT, y CIG y por parte empresarial, la Federación Provincial de empresarios de Hostelería (FEPROHOS) y la Asociación de empresarios de Hospedaje de la provincia de Pontevedra (ASEHOSPO).

Art. 6º.—Condiciones más beneficiosas. A todos los trabajadores/as se le respetará como condición más beneficiosa la cantidad que haya venido percibiendo, en cuanto fuera superior a la que resulte por aplicación del presente convenio, excluyendo en dicho cómputo comparativo anual los importes correspondientes a los pluses de: antigüedad, manutención y alojamiento, por derechos adquiridos a 31-12-1997, y transporte mensual, conceptos éstos que al no entrar en el referido cómputo anual se percibirán con independencia del resultado del mismo.

A partir del 1 de enero de 2007, las mejoras económicas obtenidas en el presente convenio no podrán ser absorbidas ni compensadas por mejoras voluntarias anteriores o futuras.

Art. 7º.—Legislación subsidiaria. En lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en la legislación y/o normativa de carácter general legalmente vigente en cada momento y aplicable al caso.

## II. CONTRATACIONES Y CESES

Art. 8º.—Contrataciones. El contrato de trabajo se podrá celebrar en las diferentes formas establecidas por la normativa laboral vigente en cada momento, formalizándose por escrito en los supuestos que contemple la legislación conforme a la misma, entregando copia de este contrato al interesado/a.

Los periodos de prueba de todos los contratos, se ajustarán a lo que se acuerde en el ALEH o en su defecto a la legislación vigente.

Cuando se celebren contratos, al amparo del artículo 15 apartado b) de la Ley 1/1995, de 24 de marzo, estos podrán tener una duración máxima de 12 meses dentro de un período de 18. En el caso de que se concierte el contrato por un plazo inferior a los doce meses, podrá ser prorrogado por una única vez mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo.

Todos los contratos eventuales por circunstancias de la producción o por obra o servicio tendrán una indemnización a su finalización de 12 días de salario por año trabajado, o en su defecto, de la parte proporcional que le corresponda si la duración del contrato fuese inferior a un año.

Contratos formativos (artículo 11, punto 2, letra c) de la Ley del Estatuto de los trabajadores (LET). La duración de este contrato se ajustará a lo recogido en el ALEH y su retribución será el 85%, calculado sobre el salario fijado en convenio para la categoría en que se va a formar al trabajador.

A partir del 1/1/2.006, las empresas que en temporada baja tengan más de diez trabajadores, se obligan a tener un porcentaje mínimo de un 40% fijos. Cuando por aplicación del porcentaje resultase una fracción, esta se redondeará al alza o a la baja, sirviendo como referencia el 0,50.

Con efectos del día de la fecha de la firma de este convenio los trabajadores con categoría de ayudante de cocina y ayudante camarero, del nivel 13 del actual convenio colectivo provincial de hostelería, siempre que acrediten haber realizado con aprovechamiento los módulos formativos que le habiliten para obtener el certificado oficial de la categoría correspondiente, al cumplir dos años de antigüedad en una misma empresa, ésta, lo promocionará a la categoría inmediatamente superior a la de Ayudante, a la cual corresponde el nivel salarial 12 del anteriormente citado convenio provincial de la provincia de Pontevedra.

Art. 9º.— Información sindical. En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 1 de la Ley 2/1991, de 7 de enero, y en tanto conserve ésta su vigencia, la empresa vendrá obligada a entregar a los representantes de los trabajadores/as en la misma, la documentación a que hacen referencia los núms. 1 y 2 del citado artículo, así como la información a la que alude, el número 3 del mismo.

Los representantes de los trabajadores/as asumen asimismo, la obligación de sigilo con respecto a los datos que, en cumplimiento de las disposiciones citadas, obtengan de la empresa. El incumplimiento de esta obligación de sigilo supondrá el quebrantamiento de secreto profesional.

Art. 10º.— Liquidaciones por cese. La empresa entregará una propuesta de liquidación de las cantidades adeudadas juntamente con la comunicación de preaviso de extinción del contrato o de su denuncia, cuando el trabajador/a lo solicite.

Cuando el trabajador/a lo solicite en el momento de la firma de su recibo de finiquito (anexo III), la empresa permitirá la presencia de uno de sus representantes en la misma y si no lo hubiera, y el trabajador/a lo solicita, permitirá la de cualquier otro representante legal.

Si estuviese en su derecho y dentro de los plazos previstos por la ley para ello, el trabajador/a podrá efectuar reclamación sobre su liquidación, relacionada al período en que prestó sus servicios en la empresa.

Art. 11º.— Movilidad funcional. El trabajador/a deberá cumplir las instrucciones del empresario o persona en quien éste delegue en el ejercicio habitual de sus facultades organizativas y directivas, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden, dentro del contenido general de la prestación laboral. En este sentido, podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el seno de la empresa, ejerciendo como límite para la misma lo dispuesto en los artículos 22 y 39 del vigente texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

A estos efectos se tendrán en cuenta los grupos profesionales que se establecen en este convenio.

### III. JORNADA DE TRABAJO, LICENCIAS, EXCEDENCIAS Y VACACIONES

Art. 12º.— Jornada de trabajo. La jornada laboral, durante la vigencia del presente convenio se fija en mil ochocientas horas (1.800) de trabajo efectivo en cómputo anual para cada uno de los tres años. La promulgación de disposición oficial que varíe la misma, producirá su inmediata aplicación desde la fecha de su entrada en vigor aunque sin efectos retroactivos.

Esta jornada anual se podrá repartir semanalmente de las siguientes formas:

- a) A 8 horas diarias de lunes a domingo con dos días de descanso consecutivos.
- b) A 7 horas 15 minutos de lunes a domingo con día y medio de descanso consecutivo. El medio día sería de 3 horas y 45 minutos.
- c) Cualquier otra siempre que exista acuerdo entre empresa y trabajador y dentro de las 1.800 horas anuales y los límites que en materia de jornada diaria y semanal marca la legislación vigente.

Las empresas facilitarán a los representantes de los trabajadores/ as en las mismas los cuadros horarios laborales generales cuando así lo soliciten.

Los excesos en el tiempo de prestación efectiva, en cómputo anual, se compensarán en tiempo libre equivalente o serán abonados de mutuo acuerdo entre el trabajador/a y la empresa.

- d) La jornada laboral se podrá distribuir de forma irregular a lo largo del año hasta un 15% si existen las razones que el artº. 41.1 del Estatuto de los Trabajadores, o cualquier otro de similar rango que se promulgue, reconoce o reconozcan en el futuro, que lo justifican, debiendo comunicarlo la empresa en cuanto tenga conocimiento de los hechos con el objeto de garantizar la conciliación de la vida personal y familiar del trabajador/a.

Art. 13º.—Descanso semanal. El descanso semanal establecido en este convenio es día y medio ininterrumpido, o dos días, dependiendo de la aplicación del artículo anterior, y su disfrute se señalará por la empresa con la suficiente antelación, no pudiendo ser variado sin consentimiento de los afectados/as, salvo especiales circunstancias o necesidades del servicio, mediando, en este caso, aviso al interesado/a con tiempo suficiente. Ello se entiende sin perjuicio del descanso que tenga algún trabajador/a reconocido y que represente mejora con respecto al aquí regulado que, en todo caso, se respetará.

El/la trabajador/a que tenga contrato a jornada completa en una empresa, no podrá prestar sus servicios en ninguna otra del sector. El hacerlo sería una competencia desleal y por tanto falta muy grave.

Art. 14º.—Licencias. El/la trabajador/a previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo con derecho a retribución económica por los motivos y durante el tiempo que a seguir se especifica, si es que asiste al acto que justifica tal licencia, y lo acredita:

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio.
- b) 3 días naturales en caso de nacimiento de un hijo/a, si reside en la misma localidad del centro de trabajo, que se ampliarán a cinco en el caso de que resida a más de 500 kms. del mismo.
- c) 4 días naturales por fallecimiento, enfermedad grave, accidente grave u hospitalización, de cónyuge, padres, abuelos, nietos, hermanos e hijos/as del trabajador, sea el parentesco por consanguinidad o afinidad que se ampliará a 6 días cuando el suceso tenga lugar a más de 500 Km. de distancia del centro de trabajo.
- d) 1 día natural por enfermedad grave de tíos.
- e) 1 día natural por primera comunión de hijos/as.
- f) 1 día natural por celebración religiosa de hijos/as de otras confesiones religiosas.
- g) 1 día natural por razón de matrimonio de padres, hijos/as, hermanos y tíos, sea la relación por consanguinidad o afinidad. Si la boda se celebra a más de 500 Km. de su domicilio serán 3 días.
- h) Por las horas precisas y con justificación visada del médico de la Seguridad Social o Mutua que tenga asignado/a, cuando por razón de enfermedad el trabajador/a precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con su jornada laboral, teniendo en este caso, el trabajador / a, que comunicar a la empresa dicha salida con tiempo suficiente de prever su falta.
- i) Por las horas precisas y con justificación visada del médico de la Seguridad Social o Mutua que tenga asignado/a, cuando alguno de sus hijos/as menores de doce años o mayores discapacitados/as precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con su jornada laboral, teniendo en este caso, el trabajador / a, que comunicar a la empresa dicha salida con tiempo suficiente de prever su falta. Si son más de uno los beneficiarios de esta licencia, solo uno podrá hacer uso de ella.
- j) 2 días naturales por fallecimiento de tíos y sobrinos, sea el parentesco por afinidad o consanguinidad.

- k) 2 días naturales por cambio de su domicilio habitual, siempre que sea con traslado de los muebles de dicho domicilio, debiendo justificarse.
- l) Los trabajadores/as tendrán los derechos contemplados en el E.T. en el artículo 37. 5 y 6 (conforme a la redacción del Art. 2º.2 y 3 de la Ley 39/1999, sobre conciliación de la vida familiar y laboral) de tal manera que deberá modificarse automáticamente al mismo tiempo que en la misma línea que lo haga el texto legal citado.

Las parejas de hecho legalmente reconocidas tendrán derecho al disfrute de las licencias anteriormente relacionadas.

Artículo 15º.—Permiso por atención de hijos lactantes. Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. De mutuo acuerdo entre empresa y trabajador la hora ininterrumpida podrá disfrutarse al comienzo o al final de la jornada.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Voluntariamente el trabajador/a comunicará a la empresa con una antelación mínima de 15 días antes de la finalización del permiso de maternidad su intención de disfrutar del permiso de lactancia de forma continuada por 16 días naturales.

Artículo 16º.—Suspensión con reserva de puesto de trabajo. Los trabajadores/as tendrán los derechos contemplados en el artículo 48.4 del E.T. (conforme a la redacción establecida en art. 5º de la Ley 39/1999, sobre conciliación de la vida familiar y laboral) de tal manera que se modificará automáticamente en la forma que se modifique el texto legal

Artículo 17º.—Protección de la maternidad. Los trabajadores/as tendrán los derechos contemplados en el E.T. en el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, sobre prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 18º.—Excedencias. Los trabajadores/as tendrán los derechos contemplados en el E.T. en el artículo 46.3 del E.T (conforme a la redacción establecida en art. 4º de la Ley 39/1999, sobre conciliación de la vida familiar y laboral) de tal manera que se modificará automáticamente en la forma que se modifique el texto legal.

Excedencia voluntaria. El personal afectado por el presente convenio con la antigüedad mínima en la empresa contemplada en la legislación vigente en cada momento, tendrá derecho a una excedencia voluntaria de duración no inferior a un mes ni superior a 5 años.

Si un mes antes de terminar la excedencia, el trabajador solicitara su reincorporación, la empresa se obliga a readmitirlo a la finalización de la misma, siempre que hubiere vacante, y en este caso, con igual antigüedad que la que tenía reconocida al inicio de la concesión de la excedencia.

Hasta transcurridos 4 años desde la finalización del disfrute de esta excedencia voluntaria a la que tiene derecho, el trabajador/a no podrá solicitar otra excedencia.

El trabajador que durante el disfrute de la excedencia ejerza actividad que concurra con la de la empresa o le haga competencia, salvo que la actividad profesional se lleve a cabo en el extranjero o, en el territorio nacional a más de 500 Km., perderá su derecho de reincorporación a la misma excepto que la legislación vigente en cada momento lo permita.

Art. 19º.—Vacaciones. Las vacaciones anuales tendrán una duración de 30 días naturales. Se disfrutarán de forma ininterrumpida si entre empresa y trabajador/a no acuerdan su fraccionamiento, respetándose las más amplias que por norma, costumbre o condición más beneficiosa vinieran disfrutándose en empresas o grupos de trabajadores/as. Su disfrute deberá efectuarse dentro del año natural al que se corresponde sin que quepa su compensación en metálico, excepto en el caso de los contratos temporales cuya duración esté comprendida en dos años distintos, que se podrá disfrutar indistintamente en cualquiera de estos años, aprovechando para ello las épocas de menor actividad de la empresa.

Previo acuerdo empresa y trabajador/a las vacaciones podrán ser disfrutadas en dos periodos de 15 días y los festivos y fiestas no recuperables también podrán, previo acuerdo, disfrutarse juntas, en este caso, el trabajador/a tendrá un día más completando otro periodo de 15 días.

Los trabajadores/as que en la fecha fijada para el comienzo de las vacaciones no hubiesen completado una jornada laboral de un año de trabajo efectivo en la empresa, las disfrutarán en proporción al tiempo de la jornada efectivamente trabajada.

De común acuerdo entre la empresa y el trabajador, las fiestas abonables y no recuperables trabajadas, podrán acumularse a las vacaciones anuales o ser disfrutadas como descanso continuado en período distinto. En ambos casos se respetará el descanso semanal que corresponda en cómputo anual sin que esta acumulación de fiestas abonables y no recuperables signifique reducción en el tiempo de trabajo efectivo que son mil ochocientas horas anuales.

Durante el disfrute de las vacaciones anuales, el trabajador/a percibirá de la empresa el salario real que le correspondan por los distintos conceptos retributivos.

#### IV. SEGURIDAD Y SALUD

Art. 20º.—Comedores y vestuarios. Las empresas que den manutención a personal por derechos adquiridos antes del 31-12-1997 o mientras no venza su contrato si fue firmado antes de esa fecha, les facilitarán un lugar digno y adecuado para uso como comedor de esos trabajadores/as, quienes lo mantendrán limpio y en perfectas condiciones de utilización.

En iguales condiciones dispondrán de vestuarios y duchas.

Art. 20º.a).—Uniformidad. Cuando las empresas exijan uniformes especiales o de confección o telas concretas o colores, facilitarán estas prendas a los trabajadores/as que estarán obligados a usarlas durante su jornada laboral.

Los trabajadores /as estarán obligados a devolver los uniformes recibidos en perfectas condiciones salvo el normal deterioro por su uso cuidadoso y responsable.

Art. 21º.—Reconocimiento médico. Todos los trabajadores/as afectados por el presente convenio tendrán el derecho de someterse al reconocimiento médico detallado en la Ley de Salud Laboral, al menos, una vez al año, en fecha a determinar por la empresa y de acuerdo con los representantes de los trabajadores/as en la misma, si los hubiere, no siendo a cargo de los trabajadores el coste del citado reconocimiento.

#### V. DERECHOS SINDICALES DE REPRESENTACIÓN

Art. 22º.—Organización sindical de los trabajadores de la empresa. Las empresas considerarán a los sindicatos, debidamente implantados en su seno como elementos básicos para encauzar las relaciones entre trabajadores/as y empresa.

En su consecuencia, las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores/as que lo deseen a sindicarse libremente, no siendo ello un obstáculo para su contratación.

Las empresas reconocen el derecho de los trabajadores/as afiliados/as a un sindicato a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas y lugar de trabajo y sin perturbar la normal actividad de las empresas.

En todas las empresas de más de 25 trabajadores/as, deberá existir un tablón de anuncios en el que los sindicatos debidamente implantados en la misma podrán dar publicidad a informaciones y comunicaciones no contrarias a la ley o que dañen y/o perjudiquen a la empresa.

Art. 23º.—Representantes de los trabajadores/as. Los comités de empresa y delegados/as de personal, tendrán los derechos, facultades y obligaciones que sobre la materia determine la legislación vigente en cada momento.

Art. 24º.—Garantía de los representantes de los trabajadores. Los miembros del comité de empresa y delegados del personal no podrán ser despedidos o sancionados durante el ejercicio legal de sus

funciones si la causa del despido o sanción se basa precisamente en este ejercicio legal de su representación, ni por tal causa, en el año inmediatamente siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión.

Si el despido o sanción por faltas muy graves o graves obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos, además del interesado, el comité de empresa o los restantes delegados/as de personal, si los hubiera.

Los citados representantes de los trabajadores/as no podrán ser discriminados en su promoción profesional o económica por causa del desempeño de su representación.

Art. 25º. – Crédito horario. Los miembros del comité de empresa y delegados/as del personal pueden disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, que justificarán ante la empresa, conforme a la siguiente escala fijada en función del número medio de trabajadores/as del centro de trabajo respectivo:

- » Hasta 50 trabajadores/as, quince (15) horas en total.
- » Más de 50 trabajadores/as, veinte (20) horas en total.

Las horas establecidas para los delegados/as sindicales serán acumuladas durante el año en cómputo semestral procurando que durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre, se realice el menor número de actividades sindicales.

No se computará dentro del crédito anual máximo legal el exceso del tiempo que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de los delegados/as de personal o miembros del comité de empresa como componentes de comisiones negociadoras de convenios por cuyo ámbito de aplicación se encuentren afectados la empresa y los representantes sindicales, siempre que se utilicen para asistir a la celebración de sesiones oficiales de tales negociaciones y se notifique con tiempo suficiente a la empresa las fechas de tales reuniones con el fin de prever su falta del puesto de trabajo.

## VI. SALARIO Y COMPLEMENTOS

www.cigservizos.org

Art. 26º. – Salario. La vigencia de este convenio cubre desde el 1 de enero del 2011 al 31 de diciembre de 2015. Los salarios del periodo 1 de enero de 2011 al 31 de diciembre del año 2012, ambos inclusive, son los que figuran en las tablas salariales vigentes al 31 de diciembre de 2010.

Los salarios del periodo 1 de enero del 2013 a 31 de diciembre del 2015 son los que se establecen en las nuevas tablas salariales que se anexan, reducen los 14 niveles anteriores a 31/12/2010 a los 10 actuales y contemplan los incrementos acordados para cada uno de los años 2013, 5€ mensuales; 2014, 15€ mensuales y 2015, 25€ mensuales.

El salario hora se calculará de la siguiente forma:

### SALARIO BASE HORA

Salario base mensual, más plus de antigüedad a quien por lo estipulado en este convenio le correspondiera percibirlo, multiplicado por once y dividido entre 1.800 horas:

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

### PAGAS EXTRAS HORA

Salario base mensual, más plus de antigüedad a quien por lo estipulado en este convenio le correspondiera percibirlo, multiplicado por tres y dividido entre 1.800 horas:

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

*VACACIONES HORA*

Salario base mensual, más plus de antigüedad a quien por lo estipulado en este convenio le correspondiera percibirlo, multiplicado por uno y dividido entre 1.800 horas:

$$\frac{(\text{s.b.m. (+a)}) \text{ multiplicado } \times \text{ uno}}{\text{mil ochocientas horas año (1.800 horas año)}} = \text{salario horas}$$

Art. 27º. – Revisión salarial. La revisión salarial se realizará de la siguiente manera:

- Revisión salarial 2013: en el caso de que el IPC del 2013 supere el 2,5%, lo que exceda se cuantificará sobre el salario del nivel 9 y el importe que resulte se a aplicará linealmente para todos los niveles.
- Revisión salarial 2014: en el caso de que el IPC del 2014 supere el 2 %, lo que exceda se cuantificará sobre el salario del nivel 9 y el importe que resulte se a aplicará linealmente para todos los niveles.
- Revisión salarial 2015: en el caso de que el IPC del 2015 supere el 2 %, lo que exceda se cuantificará sobre el salario del nivel 9 y el importe que resulte se a aplicará linealmente para todos los niveles.

El salario del año 2.015 una vez revisado, servirá de base de negociación para el siguiente convenio.

Art. 28º. – Garantía de salario mínimo. Si como consecuencia de la modificación legal de la cuantía de salarios mínimos interprofesionales los trabajadores/as de alguna categoría percibieran en cómputo anual, retribución inferior a la que les correspondería por la aplicación de aquellos, se procederá a adaptar su retribución al nuevo importe desde la misma fecha de entrada en vigor de la citada modificación legal.

Art. 29º. – Gratificaciones extraordinarias. Se establecen como gratificaciones extraordinarias las de julio, diciembre y septiembre, que se abonarán los días 15 de cada uno de los meses citados, por la cuantía de una mensualidad de salario base cada una, más en su caso, el mismo importe correspondiente al complemento de antigüedad por derechos adquiridos que el trabajador/a viniera percibiendo.

El trabajador/a que no tenga un año de trabajo efectivo al servicio de la empresa cobrará cada gratificación proporcionalmente al tiempo efectivamente trabajado.

Art. 30º. – Plus de nocturnidad. Las horas trabajadas entre las 0 y las 8 horas tendrán la consideración de nocturnas y consecuentemente se retribuirán con un incremento del 25% sobre la cuantía del salario base que se deriva de las tablas de niveles salariales del anexo I, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

Art. 31º. – Complemento de antigüedad. El complemento de antigüedad lo percibirán únicamente aquellos trabajadores/as que a la entrada en vigor de este convenio lo tengan reconocido en sus nóminas como complemento de antigüedad por derechos adquiridos a 31-12-1993.

Los trabajadores/as que no tuvieran reconocido en nómina dicho complemento con anterioridad al 1 de enero de 1994, no la generarán.

Art. 32º. – Personal con derecho a manutención y/o alojamiento. El personal que a 31-12-1997 tuviera reconocido en su nómina o contrato de trabajo derecho a manutención y/o alojamiento, lo continuará disfrutando en iguales condiciones que hasta esa fecha o hasta que le venza el contrato temporal caso de haberlo firmado antes de la misma si no acuerdan su modificación entre empresario/a y trabajador/a. Aquellos que no tuvieran reconocido tal derecho no lo generarán.

Art. 33º. – Manutención y alojamiento. Toda persona que a 31-12-1997, tengan en su nómina el derecho reconocido a una manutención y/o alojamiento, seguirá manteniendo este derecho en iguales condiciones que estuvo hasta entonces sin variación alguna, mientras continúe en esta empresa.

El importe mensual en metálico por cada uno de los citados complementos, para aquellos que tuvieran ese derecho adquirido a 31-12-1997, se establece en:

- En el año 2013 se incrementará un 0,75%, en el 2014 se incrementará un 1% y en el 2015 se incrementará un 2%.

Aquellos que a 31-12-1997 no tuviesen reconocido este derecho en su nómina, no lo adquirirán a posteriori, por lo que la empresa que no dé la manutención a los trabajadores/as, siempre que éstos no tengan jornada continuada, establecerá un tiempo de dos horas entre salida de un turno y entrada de otro para el almuerzo. Los de turno seguido dispondrán para almorzar, del tiempo que marque la ley en cada momento.

#### VII. OTRAS RETRIBUCIONES

Art. 34º. – Plus de transporte. Todos los trabajadores/as del sector percibirán en el año 2013 un plus de transporte en la cuantía de 2'95€ incrementado en un 0,75% por día efectivo de trabajo, sea su contrato a tiempo parcial o a tiempo completo. En 2014 este plus se incrementará un 1% y en el 2015 se incrementará un 2%.

Art. 35º. – Complemento por IT. El complemento por IT, se abonará según el siguiente detalle:

En los casos de I.T. derivada de enfermedad común, accidente no laboral o riesgo en el embarazo, el abono de este complemento se regirá por las siguientes reglas:

- En la primera baja que se produzca, la empresa está obligada a completar hasta el 100% del salario desde el primer día de esta, siempre que haya sido superado el periodo de prueba del contrato y tenga como mínimo 180 días de cotización a la seguridad social en los últimos cinco años.
- En la segunda y sucesivas bajas que se produzcan dentro del periodo de doce meses desde la finalización de la primera, la empresa está obligada a completar hasta el 80% del salario desde el cuarto día de baja siempre que haya sido superado el periodo de prueba del contrato y tenga como mínimo 180 días de cotización a la seguridad social en los últimos cinco años.

En estas segundas y sucesivas bajas, en los casos de hospitalización sin cirugía la empresa está obligada a completar hasta el 100% del salario desde el día de la hospitalización y mientras dure esta. En el caso de que haya cirugía, esta garantía se extenderá desde el día de la hospitalización y mientras dure la baja hasta un periodo máximo de 30 días. En el resto de la baja, se abonará el 80% mencionado anteriormente.

En el supuesto de enfermedad profesional o accidente laboral del trabajador/a, la empresa, mientras esté en vigor su contrato de trabajo con la misma, y por el período máximo de dieciocho (18) meses, está obligada a completar hasta el 100% del salario desde el primer día de baja.

#### VIII. OTRAS DISPOSICIONES

Art. 36º. – Jubilación parcial.

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

Art. 37º. — Régimen disciplinario para el acoso sexual. Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente contra el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o del hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual, se considerará falta muy grave. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella. El hecho de contribuir a la divulgación del hecho, se considerará igualmente falta muy grave.

Art. 38º. — Derechos lingüísticos y normalización del gallego. En el seno de la empresa, la dirección y los representantes de los trabajadores/as fomentarán el uso de la lengua gallega en las actividades internas de la empresa y en sus relaciones con las administraciones públicas de Galicia. Por esta razón, este convenio se firma en ejemplares bilingües, ante posibles interpretaciones se reunirá la comisión paritaria del convenio.

#### Art. 39. PREMIOS POR PERMANENCIA O FIDELIZACIÓN

Fundamentado en el artículo 26.1 del Estatuto de los Trabajadores se establece un premio por permanencia para aquellos trabajadores/as que decidan extinguir voluntariamente su relación laboral, o reducir su jornada de trabajo, una vez cumplidos los 60 años y hasta cumplir los 65.

Este premio se abonará de acuerdo con la siguiente tabla:

- » de 5 a 9 años de antigüedad, 1 mensualidad.
- » de 10 a 14 años de antigüedad, 2 mensualidades.
- » de 15 a 19 años de antigüedad, 3 mensualidades.
- » con más de 20 años de antigüedad, 4 mensualidades y 1 mensualidad más por cada 5 años que excedan de los veinte de referencia.

En el caso de fallecimiento, será preciso para el abono a su viuda /o o sus hijos menores de 18 años o mayores de tal edad incapacitados para el trabajo, que el trabajador/a cuente por lo menos con cincuenta y cinco años de edad y lleve, como mínimo 10 años de servicio ininterrumpido en la empresa en el momento de su muerte.

El premio se calculará considerando cada mensualidad como el equivalente a la base de cotización a la Seguridad Social del trabajador/a estando en activo en el momento de la extinción del contrato, y, si en tal fecha se encontrará en situación de baja por IT, invalidez provisional, o cualquier otro motivo, se calculará sobre la base de cotización de la Seguridad Social que le correspondería percibir de hallarse en activo.

Este premio de permanencia en caso de reducir la jornada de trabajo una vez cumplidos los 60 años y hasta cumplir los 65, se abonará en el porcentaje de reducción de la jornada y en la fecha de aplicación de la misma. El resto de porcentaje se abonará al causar baja al cumplir los 65 años.

Independientemente del premio anteriormente citado si el trabajador/a causa baja de forma voluntaria a los 64 años, recibirá, a parte de lo que le corresponda por sus años de servicio en la empresa, una mensualidad más y, si lo hiciese a los 63 años, dos mensualidades mas.

#### Art. 40. Ajuste de niveles salariales.

Los trabajadores que, debido a la reducción de niveles y/o al nuevo encuadramiento de establecimientos realizado en el año 2002, vieran reducido su salario base, mantendrán la diferencia entre el salario base que les hubiese correspondido y el nuevo, en un complemento personal no absorbible ni compensable que se incrementará en los mismos porcentajes que lo haga el salario base.

Los trabajadores que debido a la reducción de niveles realizado en el año 2013, vieran reducido su salario base, mantendrán la diferencia entre el salario base que les hubiese correspondido y el nuevo, en un complemento personal no absorbible ni compensable. Este suplemento se incrementará en el porcentaje que le correspondería su nivel si lo mantuviese.

Los complementos generados por las diferencias generadas en la reducción de niveles serán:

- Antigo Nivel 2 ⇒ Complemento personal 64,17€
- Antigo Nivel 4 ⇒ Complemento personal 36,68€
- Antigo Nivel 6 ⇒ Complemento personal 32,08€
- Antigo Nivel 8 ⇒ Complemento personal 41,26€

Los trabajadores de balnearios, talasos y spas que tuviesen en estos momentos un nivel salarial superior al marcado en el anexo 4 de este convenio, mantendrán ese nivel salarial.

#### *DISPOSICIÓN ADICIONAL*

Las partes firmantes de este Convenio, durante su vigencia, acuerdan someterse a las disposiciones contenidas en el Acuerdo Interprofesional Gallego sobre Procedimientos Extrajudiciales de solución de conflictos colectivos de trabajo (AGA), firmado entre la Confederación de Empresarios de Galicia y las Organizaciones Sindicales CC.OO., UGT y CIG, en los propios términos en que están formuladas.

#### **ANEXO I**

#### **CASINOS RECREATIVOS, SALAS DE FIESTAS, SALONES RECREATIVOS Y SOCIEDADES RECREATIVAS**

Serán de aplicación a las actividades desarrolladas por las empresas de este apartado, lo establecido en este convenio provincial de hostelería, a excepción de los artículos 29º gratificaciones extraordinarias, 32º personal con derecho a manutención y alojamiento y 39º Premio.

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

#### *A) GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS*

Todo el personal que preste su servicio en los casinos recreativos, sociedades recreativas, y salones recreativos tendrá derecho al percibo, además de las gratificaciones extraordinarias preceptivas de julio y Navidad, a una paga extraordinaria el día 31 de enero y el día 31 de octubre de cada año sin distinción de categorías ni actividades.

Las referidas gratificaciones se abonarán sobre una mensualidad de salario real en cada una, entendiéndose por el mismo, el salario base más todos los complementos retributivos que normalmente vengan percibiendo los trabajadores/as, bien entendido que en dicho cómputo no entra el plus de transporte.

Las salas de fiestas abonarán estas pagas en las condiciones del convenio general.

Dichas gratificaciones extraordinarias no podrán ser compensadas y absorbidas por la empresa en cómputo anual con aquellas otras gratificaciones extraordinarias que voluntariamente vinieran abonándoseles a los trabajadores/as de estas empresas.

#### *B) ANTIGÜEDAD*

Los trabajadores/as que a la fecha de entrada en vigor el presente convenio venían percibiendo mensualmente alguna cantidad por antigüedad la seguirán percibiendo incrementada en el IPC previsto de cada uno de los años de vigencia de este convenio, figurando en su nómina el mismo concepto de complemento de antigüedad que figuraba antes.

El resto del texto del artículo 31º es íntegramente válido para los trabajadores de estas empresas.

#### *C) PREMIO*

Fundamentado en el artículo 26.1 del Estatuto de los Trabajadores se establece un premio por permanencia para aquellos trabajadores/as que decidan extinguir voluntariamente su relación laboral, o reducir su jornada de trabajo, una vez cumplidos los 60 años y hasta de cumplir los 65.

Este premio se abonará de acuerdo con la siguiente tabla.

- » de 5 a 9 años de antigüedad, 2 mensualidades.
- » con más de 10 años de antigüedad, 6 mensualidades.

En el caso de fallecimiento, será preciso para el abono a su viuda/o o sus hijos menores de 18 anos o mayores de tal edad incapacitados para el trabajo, que el trabajador/a cuente por lo menos con cincuenta y cinco años de edad y lleve, como mínimo 10 anos de servicio ininterrumpido en la empresa en el momento de su muerte.

El premio se calculará considerando cada mensualidad como el equivalente a la base de cotización a la Seguridad Social del trabajador/a estando en activo en el momento de la extinción del contrato, y, si en tal fecha se encontrará en situación de baja por IT, invalidez provisional, o cualquier otro motivo, se calculará sobre la base de cotización de la Seguridad Social que le correspondería percibir de hallarse en activo.

Este premio de permanencia en caso de reducir la jornada de trabajo una vez cumplidos los 60 años y hasta cumplir los 65, se abonará en el porcentaje de reducción de la jornada y en la fecha de aplicación de la misma. El resto de porcentaje se abonará al causar baja al cumplir los 65 años.

#### *D) CATEGORÍAS*

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

#### *E) JORNADA LABORAL*

Se reconoce expresamente que en el sector de salas de fiestas, discotecas y salas de espectáculos, la jornada laboral es parcialmente nocturna.

### **ANEXO II COMUNICACIONES DE CESE**

En a fecha Sr. Don/Dña.

Muy Sr./Sra. nuestro/a:

Conforme a lo estipulado en el artículo 11º del vigente convenio provincial de hostelería aplicable al caso y dando cumplimiento a lo establecido por la ley, más abajo le reseñamos la propuesta de liquidación de las cantidades que le corresponden recibir por la rescisión de su relación laboral con nuestra empresa, con el fin de que sea examinada por Vd., al tiempo que le informamos se pase por nuestra oficina a los efectos de cobrar el importe del referido finiquito que en ese momento deberá firmar.

Conceptos Importes

Total líquido a percibir.

Sin otro particular y agradeciéndole la firma del enterado de esta comunicación, a los solos efectos de acreditar su recepción, les saludamos atentamente,

Recibí y enterado.

Fdo.

**ANEXO III  
COMUNICACIÓN DE FINIQUITO**

Don/Dña.

He recibido de, la cantidad de euros, según el desglose reseñada, con cuyo importe quedo totalmente saldado/a y finiquitado/a, no quedándome por tanto nada adeudado por la empresa en la que con esta fecha causo baja, no asistiéndome, por tanto, ningún derecho a formular posteriores reclamaciones.

Desglose de la liquidación por conceptos abonables.

Conceptos Importes

Total líquido a percibir

Lugar y fecha

Recibí conforme

Fdo.

**ANEXO IV****1.—DESCRIPCIÓN DE ESTABLECIMIENTOS POR SECCIONES**

Esta descripción y encuadramiento de establecimientos está hecha en base al Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería, por lo que si alguno se encuadró de forma equivocada se entenderá que su encuadramiento será el que en el citado acuerdo le corresponda, y ante cualquier modificación o inclusión de nuevo establecimiento se reunirá la Comisión Paritaria de este convenio para su encuadramiento en la sección que corresponda.

**TIPO A:**

[www.cigservizos.org](http://www.cigservizos.org)

Sección 1ª—Hoteles, balnearios, talasos, spas, hotel-residencias, residencias, apartamentos, albergues, moteles, ciudades de vacaciones y camping, de 5, 4, 3, 2 y 1 estrellas.

Sección 2ª—Hostales, pensiones, fondas, casas de huéspedes, hostales-residencia, alojamientos rurales de 3, 2 y 1 estrellas.

Sección 3ª—Restaurantes, hamburgueserías, pizzerías, self services de hostelería y similares, creperías, bocaterías, degustaciones, servicios de colectividades y catering, servicios de comidas y bebidas en centros culturales, sanitarios, colegios o residencias, tabernas que sirven comidas de 5, 4, 3, 2 y 1 tenedores.

Sección 4ª—Cafeterías y ambigúes de 3, 2 y 1 taza.

**TIPO B:**

Sección 7ª—Casinos, sociedades recreativas, clubes de golf, clubes deportivos y recreativos y salones recreativos de 1ª/2ª y 3ª/4ª.

**TIPO C:**

Sección 5ª—Bares, cervecerías, chocolaterías, heladerías, bares americanos y whiskerías, pubs, tabernas que no sirvan comidas, salones de te, cibercafés, cafés, café-bares 1ª, 2ª y 3ª/4ª.

**TIPO D:**

Sección 6ª—Salas de fiestas, discotecas, salones de baile, tablaos flamencos, cafés-teatro., de categoría única.

Sección 8ª—Billares de categoría única.

NOTA: Los establecimientos que no están clasificados por categorías se entenderán incluidos en la categoría 2 o 2ª de cada una de las secciones.

2.—NIVELES Y SALARIO BASE PARA LA LOS AÑOS 2011-2015

NIVEL	2011	2012
1	1.327.45	1.327.45
2	1.282.54	1.282.54
3	1.218.37	1.218.37
4	1.186.30	1.186.30
5	1.149.62	1.149.62
6	1.108.38	1.108.38
7	1.076.30	1.076.30
8	1.039.64	1.039.64
9	998.38	998.38
10	961.76	961.76
11	929.63	929.63
12	892.97	892.97
13	837.97	837.97
14	670.05	670.05

  

NIVEL	2013	2014	2015
1	1.332,45	1.347,45	1.372,45
2	1.223,37	1.238,37	1.263,37
3	1.154,62	1.169,62	1.194,62
4	1.081,30	1.096,30	1.121,30
5	1.003,38	1.018,38	1.043,38
6	966,76	981,76	1.006,76
7	934,63	949,63	974,63
8	897,97	912,97	937,97
9	842,97	857,97	882,97
10	675,05	690,05	715,05

PLUSES PARA LOS AÑOS 2011-2015

PLUSES	2011	2012	2013	2014	2015
Plus transporte	2,95	2,95	2,97	3,00	3,06
Plus Manutención	37,32	37,32	37,60	37,98	38,74
Plus alojamiento	2,15	2,15	2,17	2,19	2,23

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

3.—CATEGORÍAS Y NIVELES

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

**CATEGORÍAS ACUERDO LABORAL**  
(Entre paréntesis las categorías del convenio)

ESTABLECIMIENTOS	TIPO A (Secc. 1ª, 2ª, 3ª y 4ª)					TIPO B (Secc. 4ª)		TIPO C (Secc. 5ª)				TIPO D
	<i>Estrellas, Tenedores y tazas</i>					<i>Categoría</i>		<i>Especial</i>	<i>Primera</i>	<i>2ª y tabernas</i>	<i>3ª y 4ª</i>	<i>Secc. 6ª y 8ª</i>
	5	4	3	2	1	1ª y 2ª	3ª y 4ª					

**ÁREA FUNCIONAL PRIMERA**  
(Recepción, Conserjería, RR.PP., Administración y Gestión)

*GRUPO PROFESIONAL I*

Jefe de Recepción	2	2	3									
Segundo Jefe de Recepción	4	5	5									
Jefe de Administración (Contable General, Jefe de Primera, Jefe de Segunda, Gerente, Jefe de Administración)	2	2	3	8	8	3	4					4
Jefe Comercial	4	5	5	7	8							4
Primer Conserje (Primer conserje de día y segundo Conserje de día)	5	6	7	8	8							

*GRUPO PROFESIONAL II*

Recepcionista (Recepcionista y cajero Secc. 1ª y 2ª)	5	5	6	7	8							
Conserje (Conserje de noche y conserje)	6	7	8	8	9	5	7					
Administrativo (Tenedor de cuentas clientes, Interventor, Contable, Oficial 1ª y 2ª, Facturista, Cajero secc. 4ª y 4ª, Oficial Administrativo)	5	6	7	8	9	6	8	5	6	8		
Relaciones 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	

*GRUPO PROFESIONAL III*

Ayudante de Recepción y Conserjería (Ayte. Recepción, Ayte. Conserje, Interprete)	6	7	8	8	9							
Ayudante Administrativo (Oficial de Contabilidad, Auxiliar de Oficina y Contabilidad, Auxiliar de Caja, Auxiliar, Auxiliar Administrativo)	7	8	9	9	9	6	9					9

*GRUPO PROFESIONAL IV*

Auxiliar de Recepción y Conserjería (Portero de coches, de recibidor, de acceso o de servicios, Vigilante de noche, Ordenanza de salón, Ascensorista, Botones mayor de 18 años, Cobrador, Taquillero, Guardarropa, Mozo de equipajes, Auxiliar de oficina)	9	9	9	9	9	7	9	9	9	9	9	7
Auxiliar de Recepción y Conserjería (Botones menor de 18 años)	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Relaciones 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	

**ÁREA FUNCIONAL SEGUNDA**  
(Cocina y Economato)

*GRUPO PROFESIONAL I*

Jefe de Cocina	1	1	2	2	5							
2º Jefe de Cocina (2º jefe cocina y 2º jefe salsero)	3	3	3	4	5							
Jefe de Catering	2	3	4	5	7	8	9	9	9	9	9	

*GRUPO PROFESIONAL II*

Jefe de Partida	3	4	4	4	5							
Cocinero (Cocinero y 1º Cocinero)	4	4	4	5	7			7	7	8		
Repostero (Repostero y Oficial Repostero)	5	6	7	7	9			9	9	9		
Encargado de Economato (Encargado economato y bodega, Bodeguero, Encargado Almacén, Jefe de Economato)	5	6	7	7	8			9	9	9		

*GRUPO PROFESIONAL III*

Ayudante de Economato (Ayte. de economato y dodega, Mozo de almacén, Almacenero)	6	7	8	8	9			9	9	9	9	
Ayudante de Cocina (Ayte. de cocina, Ayte. de repostería)	9	9	9	9	9			9	9	9		

*GRUPO PROFESIONAL IV*

Auxiliar de Cocina (Marmítón, Pinche, Fregador/a, Encargado de fregador, Personal de Platería)	9	9	9	9	9			9	9	9		
--	---	---	---	---	---	--	--	---	---	---	--	--

**ÁREA FUNCIONAL TERCERA**  
**(Restaurante, Bar y Similares; Pista para Catering)**

*GRUPO PROFESIONAL I*

Jefe de Restaurante o Sala ( Encargado de barra, 2º encargado, 1º Encargado de mostrador, Jefe de comedor o Maitre, 1º Jefe o Encargado de sala)	1	1	2	2	5	5	5	4	4	5	5	9
Jefe de Operaciones de Catering				4								
Segundo Jefe de Restaurante o Sala (2º Jefe de comedor, 2º Encargado de mostrador, 2º Encargado, 2º Jefe de sala, Mayordomo de pisos)	3	3	3	4	6			5	6	7		

*GRUPO PROFESIONAL II*

Jefe de Sector	3	4	4	4	5							
Jefe de Sala de Catering				4								
Camarero (Camarero, Dependiente de 1ª, Dependiente, Cafetero, Cajero de comedor, Camarero de pisos, Planchista)	4	4	4	5	7			5	6	7	8	4
Barman (Barman y 2º Barman)								3				
Sumiller	4	4	4	5	7							
Supervisor de Catering (Supervisor y Ayte. de supervisor)				5								
Jefe de Equipo de Catering				5								
Supervisor de Colectividades				5								

*GRUPO PROFESIONAL III*

Ayudante de Camarero (Ayte. de camarero, Ayudante de planchista, Ayte. de barman, Ayte. de cafetero, Ayte. de dependiente, Ayte. de Pisos, Ayudante en general)	8	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
Preparador o Montador de Catering				9								
Conductor de Equipo Catering				9								
Ayudante de Equipo de Catering				9								

*GRUPO PROFESIONAL IV*

Auxiliar de Colectividades				9								
Auxiliar Preparación / Montaje Catering				9								

**ÁREA FUNCIONAL CUARTA**  
**(Pisos y Limpieza)**

*GRUPO PROFESIONAL II*

Encargado General (Gobernanta)	4	5	5	7	7							
Encargado de Sección ( Gobernanta de 2ª, Encargada de lencería o lavadero, Subgobernanta, Encargada de pisos)	7	7	8	8	8							

*GRUPO PROFESIONAL III*

amarero de Pisos (Camarera de pisos, Costurera, Zurcidora, Lencera, Planchadora, Lavandera)	9	9	9	9	9							
---	---	---	---	---	---	--	--	--	--	--	--	--

*GRUPO PROFESIONAL IV*

Auxiliar de Pisos y Limpieza (Personal de limpieza, Limpiadora, Mozo de habitación, Mozo de lavandería, Moza de limpieza)	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

**ÁREA FUNCIONAL QUINTA**  
**(Servicios de Mantenimiento y Servicios Auxiliares)**

*GRUPO PROFESIONAL I*

Jefe de Servicios de Catering (Jefe de mantenimiento de catering)				7								
Médico	1	1	1	1	1							

*GRUPO PROFESIONAL II*

Enc. de Mantenimiento y Servicios (Encargado de trabajos)	5	5	6	7	7							
D.U.E. y Fisioterapeuta	5	5	6	7	8							
Encargado de Sección (Encargado de sala)												7
Coordinador/a de balneario	5	5	7	8	9							

*GRUPO PROFESIONAL III*

Espec. de mantenimiento y servicios (Mecánico o calefactor, Ebanista, Carpintero, Electricista, Albañil, Pintor, Conductor, Fontanero, Jardiner, Montadiscos, Bibliotecario, Personal de mantenimiento)	6	7	7	8	9	9	9					6
Espec. de mantenimiento y servicios de Catering				8								
Monitor / Ciudadador de colectividades				8								
Dietista				8								
Técnico masajista, Tec. Esteticista, Tec. en actividades físicas, Recepcionista del balneario	5	6	7	8	9							

## GRUPO PROFESIONAL IV

Auxiliar de Mantenimento y Servicios (Ayte. de mecánico o calefactor, Ayudante, Ayte. de Ebanista, Carpintero, Electricista, Albañil, Pintor; Guarda del exterior, Mozo de billar o salón de recreo)	9	9	9	9	9	9
Auxiliar de (Clínica, Esteticista, Masajista, Actividades físicas, Recepción y Baños)	6	7	8	8	9	

Vigo, a 19 de xuño de 2013.— A Xefa Territorial, María Rita Peón Fernández.

2013006091

XUNTA DE GALICIA  
**CONSELLERÍA DE MEDIO AMBIENTE, TERRITORIO E INFRAESTRUTURAS**  
**AUGAS DE GALICIA**

ZONA HIDROGRÁFICA GALICIA SUR

A N U N C I O

EXPEDIENTE DE CLAVE: DH.W36.13821

Don Manuel Veloso Abalo con NIF 35325753F con enderezo en Nogueirido, 13 Bamio de Vilagarcía (Pontevedra), de conformidade co artigo 78 /126 do Regulamento de dominio público hidráulico, solicita á legalización das obras de reparación da pontella de acceso á parcela 594 do polígono 5 dende o viario público, no rego e lugar de Sórdido, Bamio, no Concello de Vilagarcía de Arousa (Pontevedra).

As obras consistiron na reparación da pontella de acceso á parcela 594 do polígono 5 dende viario público, con tubos de formigón de 4,00 m de lonxitude e diámetro 1,20 m, no rego de Sórdido, no lugar de Sórdido, Bamio, Vilagarcía de Arousa (Pontevedra).

O que se fai público para xeral coñecemento por un prazo de VINTE (20) DÍAS, contados a partir do seguinte día á data de publicación no Boletín Oficial da provincia do presente anuncio, co fin de que os que se consideren prexudicados poidan presentar as súas reclamacións, durante o prazo sinalado, no Concello de Vilagarcía de Arousa e nas oficinas do Organismo Autónomo Augas de Galicia da Consellería de Medio Ambiente, Territorio e Infraestruturas, sitas na rúa San Salvador, nº 2-4º andar - oficinas (Praza Fernando Católico), en Vigo, onde se atopa exposto o expediente para que poida ser examinado por quen o desexe.

Vigo, a 19 de xuño de 2013.—O Xefe de área de Autorizacións e Concesións, Alberto Bosquet  
Herreros.

2013006118

A N U N C I O

EXPEDIENTE DE CLAVE: DH.W36.41902

Don Pedro Riobó Costa con NIF 35857581Y, con enderezo en Concepción Arenal, nº 7, 1º- D de Moaña (Pontevedra), de conformidade co artigo 78/126 do Regulamento de dominio público hidráulico, solicita autorización para acondicionamento e limpeza de noiro, peche de finca e instalación de caseta prefabricada en zona de policía do río Rialdarca, no lugar de Sanchelán parroquia de San Martiño, no Concello de Moaña (Pontevedra).

As obras solicitadas consisten no acondicionamento e limpeza de noiro na zona de servidume do río Rialdarca mediante malla xeotextil ancorada ao terreo, peche da finca de referencia catastral 36029A066002790000II con postes de formigón e tea metálica de 56,40 metros de lonxitude e 200 metros de altura, respectando a zona de servidume, e instalación de caseta prefabricada de 31,73 m<sup>2</sup> a non menos de 20 metros de distancia do leito do río, no lugar Sanchelán parroquia de San Martiño, Concello de Moaña (Pontevedra).