

Convenio colectivo provincial de hostalaría para a provincia de Pontevedra (Anos 2005-2007)¹

I. Ámbito de aplicación e disposicións xerais

Artigo 1º.-Ámbito persoal e territorial.

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

Artigo 2º.-Vixencia e efectos económicos.

Con independencia da data en que se asine e da súa publicación no BOP, este convenio terá vixencia e efectos económicos desde o 1 de xaneiro de 2005 ata o 31-12-2007.

Artigo 3º.-Denuncia.

A denuncia deste convenio colectivo, efectuada por calquera das partes lexitimadas para facelo, farase por escrito e constarán os artigos que se pretendan renegociar, ou a proposta de modificación que se solicita, co que perderán a súa vixencia. Os demais seguirán vixentes un ano máis.

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

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

No caso de non efectuar a denuncia no xeito previsto, este convenio prorrogarase de xeito automático en todos os seus termos por un prazo dun ano e así sucesivamente, mentres non se faga a correspondente denuncia.

Artigo 4º.-Comisión paritaria.

Constitúese unha comisión paritaria co fin de interpretación e vixilancia do cumprimento das estipulacións do convenio.

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

Artigo 5º.-Partes negociadoras.

Intervíñeron na negociación deste convenio, en representación dos traballadores e traballadoras, as

centrais sindicais CC.OO, UGT e CIG e, pola parte empresarial, a Federación Provincial de Empresarios de Hostalaría (Fepros) e a Asociación de Empresarios de Hospedaxe de la Provincia de Pontevedra (Asehospo).

Artigo 6º.-Condicións máis beneficiosas.

A todos os traballadores se lles respectará como condición máis beneficiosa a cantidade que viñeran percibindo, en canto fose superior á que resulte por aplicación deste convenio, excluindo no dito cómputo comparativo anual os importes correspondentes aos complementos

¹ Publicado no DOG núm. 4, do 5 de xaneiro de 2006.

de: complemento de antigüidade, manutención e aloxamento, por dereitos adquiridos no 31-12-1997 e transporte mensual, conceptos estes que, ao non entrar no referido cómputo anual, se percibirán con independencia do seu resultado.

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

Artigo 7º.-Lexislación subsidiaria.

No non previsto no presente convenio aplicarase o disposto na lexislación e/ou normativa de carácter xeral legalmente vixente en cada momento e aplicable ao caso.

II Contratacións e cesamentos

Artigo 8º.-Contratacións.

O contrato de traballo poderase celebrar dos diferentes xeitos establecidos pola normativa laboral vixente en cada momento, formalizándose por escrito nos supostos que recolla a lexislación e conforme á mesma, entregando copia deste contrato ao interesado.

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

Cando se celebren contratos, ao abeiro do artigo 15 letra 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 en que se concerta 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 dito límite máximo.

Todos os contratos eventuais por circunstancias da produción ou por obra ou servizo terán unha indemnización ao seu remate de 12 días de salario por ano traballado, ou no seu defecto, da parte proporcional que corresponda se a duración do contrato fora inferior a un ano.

Contratos formativos (artigo 11, punto 2º, 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 no convenio para a categoría na que se vai formar o traballador.

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

Artigo 9º.-Información sindical.

En cumprimento do disposto no artigo 1 da Lei 2/1991, do 7 de xaneiro, e mentres conserve esta a súa vixencia, a empresa virá obrigada a entregar aos representantes dos traballadores nela, a documentación a que fan referencia os números 1º e 2º do citado artigo, así como información á que alude o número 3º deste.

Os representantes dos traballadores asumen, así mesmo, a obriga de sixelo con respecto aos datos que, en cumprimento das disposicións citadas, obteñan da empresa. O incumprimento desta obriga de sixelo suporá o quebrantamento do segredo profesional.

Artigo 10º.-Liquidacións por cesamento.

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

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

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

Artigo 11º.-Mobilidade funcional.

O traballador deberá cumprir as instrucións do empresario ou persoa en que este delegue en 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

Artigo 12º.-Xornada laboral.

A xornada laboral, durante a vixencia do presente convenio, fíxase en mil oitocentas horas (1800) de traballo efectivo en cómputo anual para cada un dos tres anos. A promulgación de disposición oficial que varíe a mesma producirá a súa inmediata apli

cación desde a data da súa entrada en vigor, aínda que sen efectos retroactivos.

Está xornada anual poderase repartir semanalmente do seguinte xeito:

- 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 os cadros horarios laborais xerais cando así o soliciten.

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

Artigo 13º.-Descanso semanal.

O descanso semanal establecido neste convenio é de día e medio ininterrompido, ou dous días dependendo da aplicación do artigo anterior e o seu disfrute sinalarao a empresa coa suficiente antelación, non podendo ser variado sen consentimento dos afectados, agás especiais circunstancias ou necesidades do servizo, mediando, neste caso, aviso ao interesado co tempo suficiente. O antedito enténdese, sen prexuízo do descanso que teña algún traballador recoñecido e que represente mellora con respecto ao aquí regulado que, en todo caso, se respectará.

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

Artigo 14º.-Licenzas.

O traballador, logo de aviso e xustificación, poderá ausentarse do traballo con dereito a retribución económica, polos motivos e durante o tempo que a seguir se especifican, se é que asiste ao acto que xustifica tal licenza, e o acredita:

- a) 15 días naturais en caso de casamento.
- b) 3 días naturais en caso de nacemento dun fillo, se reside na mesma localidade do seu centro de traballo, ampliándose a 5 en caso de que resida a máis de 500 km del.
- c) 4 días naturais por pasamento ou enfermidade grave, accidente grave ou hospitalización de cónxuxe, pais, avós, netos, irmáns e fillos do traballador, sexa o parentesco por consanguinidade ou afinidade, que se ampliarán 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.
- f) 1 día natural por razón de matrimonio de pais, fillos, irmáns e tíos, sexa a relación por consanguinidade ou afinidade. Se a voda se celebra a máis de 500 km do seu enderezo, serán 3 días.
- g) Polas horas precisas, e con xustificación visada do médico da Seguridade Social que teña asignado, cando por razón de enfermidade o traballador precise a asistencia ao consultorio médico en horas coincidentes coa súa xornada laboral, sempre que a urxencia o determine, tendo neste caso o traballador que comunicar á empresa a dita saída con tempo suficiente de prever a súa falta.
- h) 2 días naturais por finamento de tíos e sobriños, sexa o parentesco por afinidade ou consanguinidade.
- i) 2 días naturais polo cambio do seu domicilio habitual, sempre que sexa con traslado de mobles do dito domicilio, debendo xustificarse.
- l) Os traballadores terán os dereitos recollidos no ET no artigo 37.5º e 6º (conforme a redacción do artigo 2º.2 e 3 da Lei 39/1999, sobre conciliación da vida familiar e laboral) de tal xeito 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 disfrute das licenzas anteriormente relacionadas.

Artigo 15º.-Permiso por atención de fillos lactantes.

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

Este permiso poderá ser disfrutado indistintamente pola nai ou polo pai no caso de que ambos traballen.

Artigo 16º.-Suspensión con reserva do posto de traballo.

Os traballadores terán os mesmos dereitos contemplados no artigo 48.4 do ET (conforme a redacción establecido no artigo 5 da Lei 39/1999, sobre conciliación da vida familiar e laboral) de tal xeito que deberá modificarse automaticamente ao mesmo tempo e na mesma liña que o faga o texto legal.

Artigo 17º.-Protección á maternidade.

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

Artigo 18º.-Excedencias.

Os traballadores terán os dereitos recollidos no ET no artigo 46.3 do ET (conforme a redacción establecida no artigo 4º da Lei 39/1999, sobre conciliación da vida familiar e laboral) de tal xeito que deberá modificarse automaticamente ao mesmo tempo e na mesma liña que o faga o texto legal citado.

Excedencia voluntaria:

O persoal afectado polo presente convenio coa antigüidade mínima na empresa recollida 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 solicitara a súa reincorporación, a empresa obrígase a readmitilo ao remate desta, sempre que houbese vacante, e neste caso, coa mesma antigüidade que a que tiña recoñecida ao inicio da concesión da excedencia.

Ate transcorridos 4 anos desde o remate do desfrute desta excedencia voluntaria a que ten dereito, o traballador non poderá solicitar outra excedencia.

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

Artigo 19º.-Vacacións.

As vacacións anuais terán unha duración de 30 días naturais. Gozaranse de xeito ininterrompido se entre empresa e traballador non acordan o seu fraccionamento, respectándose as máis amplas que por norma, costume ou condición máis beneficiosa viñeran desfrutando en empresas ou grupos de traballadores. O seu goce deberá efectuarse dentro do ano natural ao que se corresponde, sen que caiba a súa compensación en metálico, excepto 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.

Os traballadores que na data fixada para o comezo das vacacións non tiveran completada 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 abonables e non recuperables traballadas, poderán acumularse ás vacacións anuais ou ser desfrutadas como descanso continuado en período distinto. En ambos os casos respectarase o descanso semanal que corresponda en cómputo anual sen que esta acumulación de festa 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 percibirá da empresa o salario real que lle corresponda polos distintos conceptos retributivos.

IV Seguridade e saúde

Artigo 20º.-Comedores e vestiarios.

As empresas que dean manutención a persoal por dereitos adquiridos antes do 31-12-1997, ou mentres non remate o seu contrato se foi asinado antes desa data, facilitaranlles un lugar digno e

axeitado para uso como comedor deses traballadores, quen o manterán limpo e en perfectas condicións de utilización.

En iguais condicións disporán de vestiarios e duchas.

Artigo 21º.-Recoñecemento médico.

Todos os traballadores afectados polo presente convenio terán o dereito de someterse ao recoñecemento médico, detallado na Lei de saúde laboral polo menos, unha vez ao ano, en data que determinará por conta da empresa e de acordo cos representantes dos traballadores, se os houbese, non sendo a cargo dos traballadores o custo do citado recoñecemento.

V. Dereitos sindicais de representación

Artigo 22º.-Organización sindical dos traballadores na empresa

As empresas considerarán aos sindicatos debidamente implantados no seu seo como elementos básicos para encauzar as relacións entre traballadores e empresa.

Na súa consecuencia, as empresas respectarán o dereito de todos os traballadores que o dexesen a sindicarse libremente, non sendo iso un obstáculo para a súa contratación.

As empresas recoñecen o dereito dos traballadores afiliados a un sindicato a celebrar xuntas, acadar cotas e distribuír información sindical fóra das horas e lugar de traballo e sen perturbar a normal actividade da empresa.

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

Artigo 23º.-Representantes dos traballadores

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

Artigo 24º.-Garantía dos representantes dos traballadores.

Os membros do comité de empresa e delegados de 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, agás que este se produza por revogación ou demisión.

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

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

Artigo 25º.-Crédito horario.

Os membros do comité de empresa e delegados de persoal poden dispor 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 do centro de traballo respectivo:

-Ata 50 traballadores: quince (15) horas en total.

-Máis de 50 traballadores: vinte (20) horas en total.

As horas establecidas para os delegados 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 de persoal ou membros do comité de empresa como compoñentes de comisións negociadoras de convenios en cuxo ámbito de aplicación se atopen 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

Artigo 26º.-Salario.

O salario bruto base mensual para os traballadores afectados por este convenio durante 2005 é o do nivel salarial que lle corresponde á súa categoría profesional, dentro da que teña o establecemento no que traballe e segundo a sección á que pertenza o dito establecemento, de acordo coas táboas salariais por niveis anexas (anexo III), que se obtiveron incrementando ás do ano 2004 o 3%.

Para 2006 o salario bruto base mensual para os traballadores afectados por este convenio será o resultante de incrementar as táboas salariais de 2005 o IPC previsto polo Goberno para ese ano 2006 máis o 0,75%.

Para 2007 o salario bruto base mensual para os traballadores afectados por este convenio será o resultante de incrementar as táboas salariais de 2006 o IPC previsto polo Goberno para ese ano 2007 máis o 1%.

O salario hora calcularase do seguinte xeito:

Salario base hora:

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

(s.b.m. (+a) multiplicado once/mil oitocentas horas ano (1.800 horas ano)= salario horas.

Pagas extras hora:

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

(s.b.m. (+a) multiplicado tres/mil oitocentas horas ano (1.800 horas ano)=salario horas.

Vacacións hora:

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

(s.b.m. (+a) multiplicado un/mil oitocentas horas ano (1800 horas ano)=salario horas.

Artigo 27º.-Revisión salarial.

No ano 2006, tan pronto se coñeza a cifra real do IPC o 31-12-2005, se este superase o IPC previsto polo Goberno para o ano 2005, revisarase e regularizarase conforme a este, con efectos retroactivos a 1-1-2005 en todos os conceptos económicos.

No ano 2007, tan pronto se coñeza a cifra real do IPC o 31-12-2006, se este superase o IPC previsto polo Goberno para o ano 2006, revisarase e regularizarase conforme a este, con efectos retroactivos a 1-1-2006 en todos os conceptos económicos.

No ano 2008, tan pronto se coñeza a cifra real do IPC o 31-12-2007, se este superase o IPC previsto polo Goberno para o ano 2007, revisarase e regularizarase conforme a este, con efectos retroactivos a 1-1-2007 en todos os conceptos económicos.

O salario do ano 2007 unha vez revisado, servirá de base de negociación para o seguinte convenio.

Artigo 28º.-Garantía de salario mínimo.

Se como consecuencia da modificación legal da contía dos salarios mínimos interprofesionais, os traballadores dalgunha categoría percibiran en cómputo anual retribucións inferiores ás 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.

Artigo 29º.-Gratificacións extraordinarias.

Establécense como gratificacións extraordinarias as de xullo, decembro e setembro, aboándose os días 15 de cada un dos meses citados, pola contía dunha mensualidade de salario base cada unha, máis, de ser o caso, o mesmo importe correspondente ao com

plemento de antigüidade por dereitos adquiridos do traballador que o viñera percibindo.

O traballador que non teña un ano de traballo efectivo ao servizo da empresa, cobrará estas gratificacións proporcionalmente ao tempo efectivamente traballado.

Artigo 30º.-Complemento de nocturnidade.

As horas traballadas entre as 0 e as 8 horas terán consideración de nocturnas e, consecuentemente, retribuiranse cun incremento do 25% sobre a contía do salario base derivado das táboas dos niveis salariais do anexo 1, agás que o salario fora establecido atendendo a que o traballo sexa nocturno pola súa propia natureza.

Artigo 31º.-Complemento de antigüidade.

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

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

Artigo 32º.-Persoal con dereito a manutención e aloxamento.

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

Artigo 33º.-Manutención e aloxamento.

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

O importe mensual en metálico por cada un dos citados complementos, para aqueles que tiveran ese dereito adquirido no 31-12-97, establécese para o ano 2005, nas seguintes contías:

-Por manutención: 31,79 euros

-Por aloxamento: 1,84 euros.

Nos anos 2006 e 2007, estas cantidades veranse incrementadas nas mesmas porcentaxes que o salario base.

Aqueles que o 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, sempre que estes non teñan xornada continuada, establecerá un tempo de dúas horas entre saída dunha quenda e entrada dou

tra para o almorzo. Os de quenda seguida disporán para o almorzo do tempo que marque a lei en cada momento.

VII. Outras retribucións

Artigo 34º.-Complemento de transporte.

Todos os traballadores do sector percibirán no ano 2005 un complemento de transporte na contía de 2,51 euros, por día efectivo de traballo, sexa o seu contrato a tempo parcial ou a tempo completo.

Nos anos 2006 e 2007 estas cantidades veranse incrementadas nas mesmas porcentaxes que o salario base.

Artigo 35º.-Complemento por IT.

Durante o ano 2005, o complemento de IT aboarase segundo o regulado no convenio colectivo vixente ata o 31-12-2004.

A partir do 1 de xaneiro de 2006, 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 se superase 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 o remate da primeira, a empresa está obrigada a completar ata o 80% do salario desde o cuarto día de baixa sempre que se superase 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 houbera 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 empresa, mentres estea en vigor o seu contrato de traballo, e polo período máximo de dezaioito (18) meses, está obrigada a completar ata o 100% do salario desde o primeiro día de baixa.

VIII. Outras disposicións

Artigo 36º.-Xubilación parcial.

1. Ao amparo do artigo 166.2º da Lei de Seguridade Social e do artigo 12.6º do Estatuto dos traballadores, recoñéceselles aos traballadores e traballadoras o dereito suxestivo de solicitar da empresa a xubilación parcial e a redución de xornada no límite máximo legalmente previsto do 85 % cando se xunten os requisitos legalmente establecidos e, en especial, o da idade, que non poderá ser inferior aos 60 anos.

2. A solicitude deberase remitir á empresa ou empresas cunha antelación mínima de tres meses á data prevista de xubilación parcial. Cando a empresa e traballador non estean de acordo na xubilación, a empresa responderá por escrito nun prazo máximo de trinta días.

3. O 15% da xornada que corresponda do traballo efectivo realizarao o traballador na forma que o pacte coa empresa ou, no seu defecto, como determina a Lei en cada momento, aínda cando a empresa poida optar por retribuír sen exixir a cambio a prestación efectiva dos servizos.

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

Todo comportamento ou conduta, nun 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 se leva a cabo prevéndose dunha posición xerárquica, suporá unha circunstancia agravante daquela. O feito de contribuír á divulgación do feito, considerarase mesmamente falta moi grave.

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

No seo da empresa, a dirección e os representantes dos traballadores fomentarán o uso da lingua galega nas actividades internas da empresa e nas súas relacións coas administracións públicas en Galiza. Por esta razón, este convenio asínase en exemplares bilingües ante posibles interpretacións reunirse acomisión paritaria do convenio.

Artigo 39º.-Premios por permanencia.

Con fundamento no artigo 26.1º do Estatuto dos traballadores establécese un premio por permanencia para aqueles traballadores 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, 1 mensualidade.

-de 10 a 14 anos de antigüidade, 2 mensualidades.

-de 15 a 19 de antigüidade, 3 mensualidades.

-Con máis de 20 anos de antigüidade, 4 mensualidades e 1 mensualidade máis por cada 5 anos que excedan dos vinte de referencia.

No caso de finamento, será preciso para o aboamento á súa viúva/o ou aos seus fillos menores de 18 anos ou maiores de tal idade incapacitados para o traballo, que o traballador contase polo menos con cincuenta e cinco anos de idade e levase, como mínimo, 10 anos de servizo ininterrompido na empresa no intre da súa morte.

O premio calcularase considerando cada mensualidade como o equivalente á base de cotización á Seguridade Social do traballador estando en activo

no intre da extinción do contrato e, se en tal data se atopara en situación de baixa por IT, invalidez provisional, ou calquera outro motivo, calcularase sobre a base de cotización á 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 da porcentaxe aboarase ao causar baixa ao cumprir os 65 anos.

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

Artigo 40º.-Axuste de niveis salariais.

Os traballadores que, debido á redución de niveis e/ou ao novo encadre de establecementos realizado no ano 2002, viran reducido o seu salario base, manterán a diferenza entre o salario base que lle correspondera e o novo, nun complemento persoal non absorbible nin compensable que se incrementará nas mesmas porcentaxes en que o fará o salario base.

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

ANEXO I

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

Será de aplicación ás actividades desenvolvidas polas empresas desta epígrafe o establecido neste convenio provincial de hostalaría, agás os artigos 29 Gratificacións extraordinarias, 32 Persoal con dereito a manutención e aloxamento, e 39 Premios por permanencia.

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

a) Gratificacións extraordinarias.

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

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

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

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

b) Antigüidade.

Os traballadores que á data de entrada en vigor do presente convenio viñan percibindo mensualmente algunha cantidade por antigüidade, a seguirán percibíndoa 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 31 é integramente válido para os traballadores destas empresas.

c) Premio.

Con fundamento no artigo 26.1 do Estatuto dos traballadores establécese un premio por permanencia para aqueles traballadores que decidan extinguir voluntariamente a súa relación laboral, ou reducir a súa xornada de traballo, unha vez cumpridos os 60 anos e até cumprir os 65.

Este premio aboarase de acordo coa seguinte táboa.

-De 5 a 9 anos de antigüidade, 2 mensualidades.

-Máis de 10 anos de antigüidade, 6 mensualidades.

No caso de finamento, será preciso para o aboamento a súa viúva/o ou oas seus fillos menores de 18 anos ou maiores de tal idade incapacitados para o traballo, que o traballador contase polo menos con cincuenta e cinco anos de idade e levase, como mínimo, 10 anos de servizo ininterrompido na empresa no intre da súa morte.

O premio calcularase considerando cada mensualidade como o equivalente a base de cotización á Seguridade Social do traballador estando en activo no intre da extinción do contrato, e, se en tal data se atopara en situación de baixa por IT, invalidez provisional, ou calquera outro motivo, calcularase sobre a base de cotización á 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 da porcentaxe aboarase ao causar baixa ao cumprir os 65 anos.

d) Categorías.

Establécense como específicas do sector as categorías laborais sinaladas nos establecementos tipo D, as cales terán o nivel salarial 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

Comunicación de cesamento e liquidación

En Vigo con data

Sr. Don/Dona.

Moi Sr./Sra. noso:

Conforme o estipulado no artigo 11 do vixente Convenio provincial de hostalaría aplicable ao caso e dando cumprimento ao establecido pola lei, máis abaixo amosámoslle a proposta de liquidación das cantidades que lle corresponde recibir pola rescisión da súa relación laboral coa nosa empresa, co fin de que sexa examinada por vostede, ao tempo que lle informamos para que pase pola nosa oficina para os efectos de cobrar o importe da referida liquidación que nese momento deberá asinar.

Conceptos-importes

Total líquido a percibir

Sen outro particular e agradecéndolle a sinatura do informado desta comunicación, para os efectos de acreditar a súa recepción, saudámolo atentamente,

Recibín e enterado.

Asdo.:

ANEXO III

Comunicación de liquidación

Don/Dona.

Recibín de, a cantidade euros, segundo o detalle máis abaixo descrito, co importe do cal quedo totalmente saldado e liquidado, non quedándome por tanto nada debido pola empresa na que con esta data causei baixa, non asistíndome ningún dereito a formular posteriores reclamacións.

Detalle da liquidación por conceptos aboables

Conceptos-importes

Total líquido para percibir:

Lugar e data:

Recibín conforme

Asdo.:

ANEXO IV

Descrición de establecementos por seccións

Esta descrición e encadramento de establecementos está feita con base no acordo laboral de ámbito estatal para o sector de hostalaría, polo que se algún se encadrou de xeito equivocado entenderase que o seu encadramento será o que no citado acordo lle corresponda, e ante calquera modificación ou inclusión de novo establecemento, reunirase a comisión paritaria deste convenio para o seu encadramento na sección que corresponda.

Tipo A:

Sección 1ª.-Hoteis, balnearios, talasos, spas, hoteis-residencias, residencias, apartamentos,

albergues, moteis, cidades de vacacións e camping, 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, hamburguesarías, pizzarías, self services de hostalaría e similares, creparías, bocatarías, 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 ambigús de 3, 2 y 1 taza.

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, cervexarías, chocolatarías, xeladarías, bares americanos e whiskarías, pubs, tabernas que non sirvan comidas, salóns de té, cibercafés, 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.-Táboas 2005:

Nivel	Salario
1	1.118,60
2	1.077,99
3	1.019,98
4	991,00
5	957,85
6	920,56
7	891,57
8	858,41
9	821,13

10	788,00
11	759,00
12	725,85
13	676,13
14	524,33

Para a clasificación en áreas funcionais e grupos profesionais das categorías relacionadas a continuación terase en conta o Acordo Laboral de ámbito estatal para o sector de Hostalería.