

Convenio Colectivo Hostelería de Orense

ÁREA	Orense	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	32000215011981	ACTUALIZACIÓN	2026/02/20
VIGENCIA	2025/01/01 — 2027/12/31	DURACIÓN	TRES AÑOS
PUBLICACIÓN	BOP 34 R. SALARIAL		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-hosteleria-de-orense/		

Resumen

Convenio Colectivo Hostelería. Última actualización a: 20-02-2026 Vigencia de: 01-01-2025 a 31-12-2027. Duración TRES AÑOS. Última publicación en BOP 34 del tipo: R. SALARIAL.

Convenio

CONVENIO COLECTIVO (BOP N.º 190 - Venres, 3 de outubro de 2025)

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE HOSTALARÍA DE OURENSE 2025-2027.

Código de Convenio número 32000215011981.

Unha vez visto o texto do Convenio colectivo do sector «Hostalaría - 32000215011981», que subscribiu o día 28.07.2025, a representación empresarial e a representación das persoas traballadoras (centrais sindicais: UXT e CIG), e de conformidade co que dispón o artigo 90.2 e 3 do Real decreto legislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do estatuto dos traballadores, o Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos, acordos colectivos de traballo e plans de igualdade, o 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, o Decreto 42/2024, do 14 de abril, polo que se establece a estrutura orgánica da Xunta de Galicia, o Decreto 49/2024, do 22 de abril, polo que se fixa a estrutura orgánica das consellerías da Xunta de Galicia, e o Decreto 147/2024, do 20 de maio de 2024, polo que se establece a estrutura orgánica da Consellería de Emprego, Comercio e Emigración, esta dirección territorial resolve:

Primeiro. Ordenar a súa inscrición e depósito no Rexistro de convenios colectivos, acordos colectivos de traballo e plans de igualdade da Comunidade Autónoma de Galicia e notificación á representación empresarial e social da comisión negociadora.



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

Ourense, na data da sinatura electrónica. A directora territorial.

Asdo.: Marta Vázquez Guzmán.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE HOSTALARÍA DE OURENSE 2025-2027

Capítulo I. Disposicións xerais

Artigo 1.- Ámbito persoal, territorial e funcional.

Este convenio colectivo rexe as relacións laborais de todos os traballadores que desempeñan as súas funcións dentro de Ourense e a súa provincia, estean ou non acollidos ao Acordo laboral estatal do sector da hostalaría.

Artigo 2.- Validez e duración.

A duración deste acordo será de tres anos, con vixencia desde o 1 de xaneiro de 2025 ata o 31 de decembro de 2027, para todos os efectos, incluídos os económicos. Todo isto é independente do seu rexistro ante a autoridade laboral e publicación no BOP, coas excepcións indicadas no propio texto.

Artigo 3.- Reclamación e prórroga.

O acordo rescindirase automaticamente tres meses antes do seu vencemento, e o acordo actual prorrogarase ata a entrada en vigor do seguinte. As negociacións terán lugar o mes seguinte ao seu vencemento ou, como moi tarde, dous meses despois de que as partes sexan convocadas para formar a mesa de negociación. Todos os artigos deste acordo permanecerán en vigor ata que se emita un novo acordo que o substitúa.

Artigo 4.- Compensación e absorción.

Todos os suplementos consideraranse non compensables nin absorbibles.



Artigo 5.- Garantía «ad personam».

Dado que as condicións establecidas neste convenio son mínimas, deberán respectarse as que actualmente disfrutan os empregados ou as que poidan incrementarse por lei, regulamento ou costume. Cando sexan máis beneficiosas para o empregado, respectaranse as condicións persoais que, con carácter xeral, excedan o ámbito deste convenio, manténdose estritamente ad personam.

Capítulo II. Xornadas de traballo, horarios, horas extraordinarias, descansos diarios e semanais e vacacións.

Artigo 6.- Xornada de traballo.

A xornada máxima de traballo para os traballadores acollidos a este convenio durante os anos de vixencia será de 40 horas semanais. A xornada diaria non poderá exceder as 9 horas. No caso de que as circunstancias económicas da empresa puidesen afectar á seguridade laboral, a Comisión Paritaria regulará unha porcentaxe máxima de ata o 5% para a distribución irregular da xornada en cómputo anual. Para as xornadas de traballo continuadas, o descanso de media hora para xantar computarase como xornada de traballo real.

Durante a vixencia do acordo, será posible negociar como se aplicará a lexislación vixente en cada momento.

Artigo 7.- Horarios.

A elaboración e o establecemento dos horarios de traballo farase por mutuo acordo entre a empresa e o persoal, a través dos seus representantes do persoal ou comités de empresa. Estes últimos disporán de 15 días hábiles antes da aceptación para consultas cos traballadores e outros organismos que consideren oportunos:

- a) Estes horarios deberán estar expostos permanentemente nun lugar visible do centro de traballo e deberán indicar as horas de inicio e fin, os períodos de descanso diarios e semanais e os horarios das quendas.
- b) Esas xornadas laborais deberán axustarse ao disposto no artigo 6 deste convenio, en canto á xornada máxima de traballo.
- c) As empresas estarán obrigadas a establecer horarios especiais para os empregados que realicen cursos de formación profesional no sector hostaleiro, para que poidan asistir aos devanditos cursos.
- d) O control horario establecerase segundo a lexislación vixente.
- e) A empresa non obstaculizará a permuta de días de descanso nin de quendas entre persoas dun mesmo departamento, sempre que se garanta a cobertura do servizo.



Artigo 8.- Horas extraordinarias.

Cada hora de traballo realizada que exceda a duración máxima da xornada laboral estándar será aboada cun incremento do 100% sobre o salario por hora correspondente, de acordo coa táboa salarial anexa a este convenio. O número de horas extraordinarias non poderá exceder de dúas ao día, 15 ao mes e 80 ao ano, e teranse en conta as limitacións impostas pola lei en cada momento.

Artigo 9.- Descanso diario.

Debe haber un intervalo mínimo de 12 horas entre o final dunha xornada laboral e o comezo da outra.

Artigo 10.- Descanso semanal.

Os traballadores terán dereito a un período mínimo de descanso semanal dun día e medio ininterrompido, con suxeición ao disposto na lexislación vixente.

Artigo 11.- Festividades retribuíbles e non recuperables.

Se por necesidades do servizo e previo acordo entre o traballador e a empresa, o traballo se realiza en día festivo, este será aboado do seguinte xeito:

- a) Se o traballador/a opta por ser compensado/a economicamente pola xornada traballada, deberá recibir o 200% do salario correspondente a esa xornada.
- b) Se opta por descanso compensatorio, terá dereito a dous días ininterrompidos, para desfrutar dentro dos 30 días seguintes ás vacacións.
- c) O traballador cuxo día de descanso semanal coincida con festivo terá dereito a outro día de descanso na mesma semana.

Para todos os efectos, consideraranse festivos o 5 de xaneiro (noite de Reis), o 29 de xullo (Santa Marta, patroa da hospitalidade) e o 24 de decembro (Noiteboa).

Artigo 12.- Vacacións.

O período de vacacións para os traballadores acollidos a este convenio será de 30 días naturais ininterrompidos. Durante as vacacións, os traballadores recibirán da empresa o salario real correspondente á súa categoría profesional. Os traballadores que non teñan cumprido un ano de servizos na empresa na data determinada para as súas vacacións serán pro rateados polo tempo traballado. Cada empresa elaborará un calendario de vacacións de acordo coa lexislación vixente, é dicir, dentro dos tres primeiros meses do ano. Neste calendario



reflectirase o período de vacacións ao que terá dereito cada empregado ou grupo de empregados, procurando garantir a súa rotación. Todos os traballadores deberán ser informados do seu tempo de vacacións polo menos dous meses antes do inicio delas.

Capítulo III. Enfermidade, licenzas, permisos de ausencia.

Artigo 13.- Enfermidade.

En caso de enfermidade ou accidente dun/ha traballador/a, a empresa está obrigada a proporcionar o complemento necesario para que, ao calcular o que o/a traballador/a recibe da Seguridade Social ou mutualidade en concepto de baixa por enfermidade, alcance o 100% do salario establecido. A empresa resérvase o dereito de recorrer a unha inspección médica para verificar a autenticidade de calquera reclamación de baixa por enfermidade con cargo á Seguridade Social ou mutualidade.

Artigo 14.- Licenzas.

As empresas afectadas por este acordo concederán as vacacións retribuídas solicitadas polos traballadores, con aviso previo e xustificación, e polos motivos e dentro dos prazos que se indican a continuación:

- a) Por matrimonio ou parella de feito legalmente constituída: Quince días naturais.
- b) Cinco días hábiles por falecemento de parentes de primeiro grao por consanguinidade ou afinidade, incluídas as parellas de feito.
Tres días hábiles por falecemento de parentes de segundo grao por consanguinidade ou afinidade. Neste último caso, se o falecemento se produce nunha provincia distinta á do centro de traballo, a licenza será de catro días.
- c) Cinco días hábiles por accidente ou enfermidade grave, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que requira repouso domiciliario do cónxuxe, parella de feito ou parentes ata o segundo grao por consanguinidade ou afinidade, incluído o consanguíneo da parella de feito, así como calquera outra persoa distinta das anteriores, que conviva co traballador no mesmo domicilio e que requira a atención efectiva deste último.
- d) Para a asistencia a exames, o tempo indispensable para estes, estando o traballador obrigado a xustificar tal circunstancia e a duración destes.
- e) Por cambio de domicilio habitual: dous días naturais.
- f) Vodas de fillos ou fillas, irmáns ou irmás, bautizos e primeiras comuñóns de fillos ou fillas: un día se é na mesma provincia que o centro de traballo e dous días se é nunha provincia diferente.
- g) Para desempeñar funcións sindicais ou representar ao persoal nos termos establecidos por lei ou convenio.



h) As persoas empregadas teñen dereito a unha hora de ausencia do traballo para o coidado dun bebé lactante menor de 9 meses. As persoas empregadas poden optar por dividir esta hora en dúas partes, ao comezo e/ou ao final da xornada laboral. Tanto o pai como a nai, ou ambos, poden solicitar este permiso ao seu empresario.

i) Catro días de asuntos persoais.

j) Tempo necesario para acompañar a menores ou adultos dependentes a un médico ou dentista con xustificación.

k) Tempo necesario para asistencia médica ou odontolóxica con xustificación.

l) O tempo necesario para as revisións prenatais e as técnicas de preparación ao parto e, no caso de adopción, garda con fins de adopción ou acollemento, para a asistencia ás sesións informativas e de preparación que sexan obrigatorias e para a realización dos informes psicolóxicos e sociais previos á declaración de idoneidade, sempre e en todos os casos, que deberán ter lugar dentro do horario laboral.

m) Ata catro días por imposibilidade de acceder ao centro de traballo ou de utilizar as vías de tráfico necesarias para chegar a el, como consecuencia de recomendacións, limitacións ou prohibicións de desprazamento establecidas polas autoridades competentes, así como cando se produza unha situación de risco grave e inminente, incluídas as derivadas de catástrofe ou fenómeno meteorolóxico adverso. Unha vez transcorridos os catro días, a licenza prorrogarase ata que desaparezan as circunstancias que a xustificaron, sen prexuízo da posibilidade da empresa de aplicar unha suspensión do contrato de traballo ou unha redución de xornada por forza maior nos termos previstos no artigo 47.6. Cando a natureza do traballo realizado sexa compatible co traballo a distancia e o estado das redes de comunicación permitan o seu desenvolvemento, a empresa poderá establecela, observando o resto das obrigas formais e materiais recollidas na Lei 10/2021, do 9 de xullo, de traballo a distancia, e, en particular, a disposición de medios, equipos e ferramentas axeitados.

Artigo 15.- Permisos de ausencia.

a) Excedencia voluntaria.

Establécese a excedencia voluntaria para o persoal afectado por este convenio. Para ter dereito a esta prestación, os empregados deben ter traballado na empresa durante máis dun ano. O período de excedencia ao que se refire o parágrafo anterior non poderá ser inferior a tres meses nin superior a cinco anos.

Este dereito poderá ser exercido de novo polo mesmo traballador se transcorreron tres anos desde a finalización da excedencia voluntaria anterior.

Os traballadores/as serán despedidos/as definitivamente da empresa se, unha vez finalizada a excedencia, non solicitan a readmisión por escrito cun mes de antelación ao seu vencemento. Se dous ou máis traballadores/as solicitan a readmisión da excedencia, darase preferencia a aquel/a que leve máis tempo de antigüidade na empresa. Os/as traballadores/as en excedencia non poderán ser empregados/as en ningún centro de traballo de iguais ou similares características ás da súa profesión na Comunidade Galega.

Durante o período de licenza non recibirás ningún salario.

b) Permiso para o coidado de familiares.

Os traballadores terán dereito a un período de excedencia non superior a catro anos para o coidado de cada fillo, xa sexa por nacemento, adopción ou, no caso de tutela con fins adoptivos ou acollemento permanente, a partir da data de nacemento ou, se é o caso, da data da resolución xudicial ou administrativa.

As persoas traballadoras tamén terán dereito a un período de excedencia, de duración non superior a tres anos, para o coidado do seu cónxuxe ou parella de feito, ou dun familiar ata o segundo grao de consanguinidade e afinidade, incluído o consanguíneo da parella de feito, que por razóns de idade, accidente, enfermidade ou discapacidade non poida coidarse por si mesmo e non realice unha actividade remunerada.

A licenza contemplada neste apartado, cuxa duración poderá ser desfrutada de forma fraccionada, constitúe un dereito individual dos traballadores. Non obstante, se dous ou máis traballadores da mesma empresa adquiren este dereito pola mesma causa, a empresa poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns operativas fundadas e obxectivas, debidamente xustificadas por escrito. Nestes casos, a empresa deberá ofrecer un plan alternativo que garanta o disfrute da licenza por ambos traballadores e permita o exercicio dos dereitos de conciliación da vida laboral e persoal.

Cando unha nova persoa con dereito a excedencia lle dea dereito ao traballador a un novo período de excedencia, o inicio desta extinguirá calquera excedencia previamente desfrutada. O período durante o cal o traballador permaneza en excedencia de acordo co disposto neste artigo computarase para a antigüidade, e o traballador terá dereito a asistir a cursos de formación profesional, aos que a empresa deberá convidalo, especialmente ao reincorporarse ao traballo. Durante o primeiro ano, terá dereito á reserva do seu posto de traballo. Unha vez transcorrido este período, a reserva asignarase a un posto de traballo do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente. Non obstante, cando o traballador forme parte dunha familia recoñecida como numerosa, a reserva do seu posto de traballo ampliarase a un máximo de quince meses no caso de familia numerosa de categoría xeral, e a un máximo de dezaioito meses no caso de categoría especial. Cando a persoa exerza este dereito pola mesma duración e nas mesmas condicións que o outro proxenitor, a reserva do posto de traballo ampliarase a un máximo de dezaioito meses. No exercicio deste dereito terase en conta a promoción da responsabilidade compartida entre mulleres e homes e, ao mesmo tempo, evitar a perpetuación de roles e estereotipos de xénero.

Artigo 16.- Acumulación do permiso de lactación.

As empregadas poden acumular a súa licenza de lactación durante 18 días. Este dereito debe ser notificado ao empresario polo menos 15 días antes de reincorporarse ao traballo unha vez finalizado o período de licenza de maternidade/paternidade. Se se escolle esta opción, a licenza gozarase inmediatamente despois de que finalice o período de licenza de maternidade/paternidade.



Artigo 17.- Código de conduta.

As relacións laborais dentro da empresa basearanse sempre na igualdade, o respecto mutuo e o diálogo. Os empregados obedecerán as ordes correspondentes á súa categoría profesional específica durante o horario laboral, agás en casos excepcionais.

Artigo 18.- Promoción profesional.

Os ascensos profesionais faranse tendo en conta a formación e a antigüidade do/a empregado/a na empresa.

Artigo 19.- Rescisións, prazos e aviso previo.

As persoas traballadoras que desexen rescindir voluntariamente a súa relación laboral coa empresa deberán notificalo por escrito á empresa, ou a través dos seus representantes sindicais ou comités de empresa, cumprindo os seguintes prazos de aviso previo:

- a) Xefes de grupo profesional: 30 días naturais.
- b) Outros empregados: 15 días naturais. O incumprimento por parte dun empregado da obriga de dar o aviso previo antes mencionado dará dereito á empresa a descontarlle da nómina un día de salario por cada día de atraso.

Capítulo IV. Aprendizaxe.

Artigo 20.- Concepto.

Os aprendices están vinculados á empresa en virtude dun contrato especial, polo cal a empresa, ao mesmo tempo que utiliza a man de obra do aprendiz, tamén se obriga a ensinalle o oficio correspondente. A aprendizaxe, que sempre será remunerada, dará lugar a un contrato especial rexido, tanto no seu contido e forma como nas respectivas obrigas de cada unha das partes, respectivamente, ademais do disposto na lei, polas seguintes condicións:

- a) O número de horas de traballo semanais non poderá exceder de 35 horas repartidas en 7 días durante 5 días.
- b) Non poden facer horas extras.
- c) A xornada laboral non pode comezar antes das 9.00 horas nin rematar despois das 22.00 horas, polo que non se pode realizar traballo nocturno.
- d) A xornada laboral continuará cunha pausa de 30 minutos para xantar.



e) As tarefas asignadas a estes traballadores serán exclusivamente as propias da categoría profesional para a que se están preparando.

Capítulo V. Remuneracións.

Artigo 21.- Remuneración.

Os salarios do persoal acollido a este convenio serán os indicados na táboa salarial anexa a este convenio, que será obrigatoria para todos os traballadores que presten servizos no sector da hostalería, independentemente do seu tipo de contrato, incluídos aqueles contratos expresamente realizados a través de empresas de traballo temporal, axencias multiservizos ou calquera outra forma xurídica. Estes salarios, para este sector, deberán especificarse no documento contractual que subscriban coas empresas.

Artigo 22.- Forma de pagamento.

O pagamento do salario realizarase mediante ingreso na entidade bancaria designada polo/a empregado/a ou, se se acorda unha forma de pagamento diferente, sempre dentro do horario laboral.

A empresa está obrigada a aboar todas as remuneracións correspondentes antes do día 5 do mes seguinte ao mes ao que se refire a nómina.

Artigo 23.- Anticipos.

O/A empregado/a terá dereito a recibir anticipos sobre o seu salario, que non poderán exceder o 80% do salario ao que teña dereito.

Artigo 24.- Recibos de salarios.

Todas as empresas afectadas por este acordo deberán entregar aos seus empregados un recibo (o modelo oficial) no que conste claramente a seguinte información ao pagar os seus salarios:

- a) Os datos empresariais e profesionais do/a empregado/a.
- b) O período de tempo polo que se realiza o pagamento, o importe total real en euros gañado polo empregado, especificando todos e cada un dos conceptos polos que se realiza o pagamento. Os recibos de salarios deben referirse a meses naturais específicos.



Artigo 25.- Salario base.

O salario base bruto mensual para os traballadores afectados por este convenio para os anos 2025, 2026 e 2027 será o establecido nas táboas anexas a este convenio.

Artigo 26.- Antigüidade.

A calquera traballador/a con antigüidade recoñecida o 31 de decembro de 1994 aboaráselle esa cantidade, figurando na súa nómina a expresión «complemento de antigüidade por dereitos adquiridos». A partir do 1 de xaneiro de 1995, a antigüidade acumúlase en períodos de cinco anos e na contía de 14 €. Este cálculo comezará o 1 de xaneiro de 1995.

Artigo 27.- Bonificación por formación.

Para acadar un sector moderno e competitivo é necesario contar con emprendedores e traballadores con formación axeitada e constantemente actualizada. En consecuencia, a participación activa en modelos que garantan o desenvolvemento dunha formación de calidade é un compromiso necesario para o desenvolvemento e mantemento dun sector competitivo e para acadar un emprego estable e de calidade dentro do sector. Polo tanto, as partes asinantes deste acordo acordan que deberán aboar aos traballadores un bono compensatorio de formación, en forma de salario, por importe de 25 euros durante 14 pagas durante a vixencia deste acordo, a aquelas empresas que:

1. Non acrediten a súa participación nunha organización empresarial representativa do sector, entendida como aquela que represente polo menos ao 15 por cento dos traballadores do sector, que colabore activamente no desenvolvemento da formación deste sector, mediante a promoción de plans de formación, dirixidos aos traballadores afectados por este acordo, entendido como aquela que ten como obxectivo proporcionar unha formación adaptada ás necesidades do mercado laboral que satisfaga os requisitos de competitividade das empresas deste sector, e que ao mesmo tempo satisfaga as aspiracións de promoción profesional e desenvolvemento persoal dos traballadores, cualificándoos para o desempeño cualificado de diferentes profesións.
2. Ou non acreditan o desenvolvemento de plans individuais de formación continua.
3. Ou non acreditan a participación en plans agrupados de formación continua e/ou permanente no sector hostaleiro desenvolvidos polos sindicatos máis representativos do sector. Para quedar exentos desta obriga, establécense as seguintes opcións de acreditación:
 - 1) Mediante certificación emitida por unha organización empresarial representativa do sector que participe ou promova formación específica para o sector hostaleiro, que acredite a súa adhesión a esta. Remítase unha copia á Comisión Paritaria.
 - 2) Mediante certificación emitida pola empresa que acredite o desenvolvemento de plans individuais de



formación continua. Remítase unha copia á Comisión Paritaria. Estas certificacións terán unha validez dun ano e poderán ser renovadas automaticamente se se manteñen os requisitos tidos en conta para a súa emisión, ou revogadas en calquera momento se deixan de cumprirse.

3) Mediante certificación emitida por unha organización sindical que acredite a participación da empresa nun plan agrupado de formación continua no sector hostaleiro desenvolvido por eles. Remítase unha copia á Comisión Paritaria. En calquera caso, os traballadores afectados por este convenio poderán solicitar información á Comisión Paritaria relativa á vixencia e validez da certificación invocada pola empresa, para reclamar o bono de formación se é o caso.

Artigo 28.- Complementos de postos de traballo.

Os traballadores que ocupen un posto de nivel superior recibirán o salario correspondente a esa categoría. Se o devandito traballo se prolonga durante tres meses ou se alterna durante seis meses, aboaráse ao traballador o salario correspondente a esa categoría, previa denuncia presentada á empresa. Se, por esixencias laborais, sempre con carácter temporal urxente e non repetitivo, se lle asigna a un traballador tarefas pertencentes a categorías profesionais ás que non estea adscrito, conservará o salario correspondente á súa categoría. En todos os casos, respectarase a xerarquía profesional ao adscribir aos traballadores a unha categoría inferior, sempre que isto non constitúa represalia, discriminación ou trato degradante ou ofensivo.

Artigo 29.- Gratificacións extraordinarias.

Haberá dúas, unha en xullo e outra en decembro. Estas bonificacións consistirán nun mes de salario real cada unha.

Artigo 30.- Complementos en especie.

Todos os empregados aos que se lles concedeu este complemento ata a data seguirán a recibilo mentres non exerzan o seu dereito á manutención. A empresa aboará 32,00 € e 12,80 €, respectivamente, en concepto de xantar e cea en cada unha das 12 mensualidades do ano 2025. Para os empregados que exerzan o seu dereito á manutención, a empresa aboará 19,96 € polo ano 2025 durante o período de vacacións, independentemente dos complementos salariais previstos para estes conceptos para cada un dos respectivos anos.

O incremento deste complemento para os anos 2026 e 2027 será o mesmo que o establecido para os salarios nas táboas anexas.



Artigo 31.- Gratificación de traballo nocturno.

As horas traballadas entre as 22.00 e as 6.00, agás que o salario se establecese en función da natureza do traballo que se realiza sendo nocturno, total ou parcialmente, estarán suxeitas a un incremento específico da remuneración de, polo menos, o 25% sobre o salario base.

Artigo 32.- Roupa de traballo

Cada ano as empresas proporcionarán a todos os seus traballadores, sempre que teñan a obriga de levar uniformes, incluído o calzado, un para o verán e outro para o inverno.

Artigo 33.- Contratación.

Co fin de contribuír e proporcionar estabilidade no emprego, as partes asinantes deste acordo acordan promover como regra xeral a contratación indefinida, baseada en novas modalidades contractuais.

Non obstante, ao tratarse dun sector con problemas específicos, propoñemos os seguintes modelos de contratación:

a) Contratos de formación.- O contrato de formación terá por obxecto a adquisición da formación teórica e práctica necesaria para o axeitado desempeño dun oficio ou traballo que requira un determinado nivel de cualificación. O período de formación será do 15% da xornada máxima de traballo estipulada no convenio, que poderá impartirse nunha soa sesión ao comezo do contrato. O salario de contratación destes traballadores será igual ao 75%, 85% e 95% do salario base para a categoría de axudante de camareiro ou similar, durante o primeiro, segundo e terceiro ano, respectivamente, de vixencia do contrato. Este salario aplicarase aos contratos formalizados con posterioridade á entrada en vigor deste convenio ou á súa publicación no BOP.

b) Cando as circunstancias do mercado, a acumulación de traballo ou o exceso de pedidos o esixan, mesmo tratándose da actividade normal da empresa, os contratos de traballo realizados de acordo co disposto no artigo 15.1.b do Estatuto dos traballadores e no Real Decreto-lei 32/2021, do 28 de decembro, terán unha duración máxima de 12 meses dentro dun período de 18 meses. O disposto nesta disposición poderá aplicarse tanto aos contratos concertados a partir da publicación deste convenio como aos que xa estean vixentes na data da súa publicación e aínda non teñan vencido. Se se formalizan por un prazo inferior aos 12 meses mencionados, poderán producirse prórrogas ata completar o período completo de 12 meses.

Artigo 34.- Recoñecementos médicos.

Realizarase un exame médico anual, o máis completo posible, a todos os traballadores, incluíndo probas de laboratorio, exames radiolóxicos e probas de audición. Os resultados deste exame serán confidenciais e o traballador recibirá unha copia del.



O recoñecemento médico será axeitado para o posto de traballo que desempeña o/a empregado/a.

Capítulo VI.

Disposicións adicionais.

Primeira.- Comisión paritaria.

Créase unha comisión paritaria, composta por catro representantes do sector social, dous dos cales serán da Unión Xeral de Traballadores (UXT), dous da CIG e catro do sector económico, escollidos por cada unha das organizacións, máis os asesores que as partes consideren oportunos. Terán as seguintes responsabilidades:

- a) Interpretación auténtica do acordo.
- b) Arbitraje das cuestións derivadas deste acordo e sometidas á súa consideración por calquera das partes.
- c) Intervención en conflitos colectivos.
- d) Seguimento e cumprimento do acordo.
- e) Modificación substancial das condicións de traballo.
- f) Non aplicación do acordo salarial.

Os acordos aos que se chegue pola Comisión Paritaria serán vinculantes para ambas as partes. No caso de ter que resolver as cuestións que lle atribúe o Estatuto dos traballadores á Comisión Paritaria, esta reunirse nun prazo máximo de 7 días e tentará resolver o conflito. Se non houberse acordo no seo da Comisión Paritaria, acordará recorrer aos distintos métodos de resolución de conflitos establecidos no AGA, elixindo a fórmula máis axeitada e establecendo se a resolución ten carácter vinculante ou informativo. Se a resolución tampouco se resolve por este sistema, ambas as partes poderán recorrer á xurisdición común ou á lexislación competente que proceda. Todo isto sen prexuízo da xurisdición atribuída aos órganos ou autoridades competentes neste sentido.

Segunda. Servizos extraordinarios.

Consideraranse servizos extraordinarios os realizados por traballadores alleos á empresa. Estes servizos serán remunerados cun mínimo de 50,61 € por servizo para o ano 2025. Para 2026 e 2027, o incremento será a mesma porcentaxe que a establecida para os salarios nas táboas anexas.

As empresas que precisen traballadores externos para este servizo deberán ofrecer estes servizos aos profesionais do sector a través do Instituto Nacional de Emprego, sempre que cumpran os requisitos do servizo para o que se requiren. Se estes non están dispoñibles na oficina de emprego, a empresa poderá contratar en liberdade, do mesmo xeito que faría en caso de emerxencia, cando a oficina está pechada por festivo.

Terceiro.



Calquera cousa non especificada neste acordo estará suxeita ás disposicións do Acordo laboral estatal para o sector da hostalería.

Cuarto.

As empresas están dispostas a animar aos seus empregados a cursar estudos ou asistir a cursos de formación cultural ou profesional fóra do horario laboral. As empresas faranse cargo do custo deses estudos, así como outorgar premios en metálico aos empregados que demostren unha asistencia regular e un bo rendemento. As partes asinantes acordan que, no mes seguinte á sinatura do acordo, se establecerá unha comisión paritaria para facilitar o desenvolvemento dos distintos programas de formación.

Quinta.- Operador de son.

A calquera traballador que desempeñe funcións de operador de son en calquera establecemento de hostalería asignaráselle o grupo 4 da táboa de asimilación de categorías profesionais.

Sexta.- Xubilación anticipada.

Os acordos que as empresas establezan cos seus traballadores deberán realizarse de acordo coa lexislación vixente en cada momento.

Sétima.- Xubilación obrigatoria.

A partir do 1 de xaneiro de 1992 establécese a xubilación obrigatoria para todos os traballadores que cumpran ou teñan cumprido os 65 anos de idade e teñan completado os períodos de carencia esixidos para percibir a pensión de xubilación correspondente.

Oitava.- Xubilación parcial.

Considerarase xubilación parcial a que se inicia despois de cumprir os sesenta anos e, como máximo, ata cumprir os sesenta e cinco, concorrente a un contrato de traballo a tempo parcial e vinculada a un contrato de substitución realizado cun traballador desempregado, de acordo co disposto no artigo 166 da Lei xeral da Seguridade Social. Para estes efectos, teranse en conta as bonificacións ou prestacións por xubilación anticipada que sexan de aplicación. Estas prestacións regularanse pola lexislación vixente en cada momento.

Novena.

As partes asinantes deste convenio cumpren co disposto no Estatuto dos traballadores en materia de representación, polo que ambas as partes recoñecen a capacidade legal da outra parte para asinar o presente convenio. Os salarios establecidos neste convenio son superiores ao salario mínimo interprofesional establecido como dereito mínimo necesario.

Décima.- Formación profesional.

As partes asinantes coinciden en que unha das causas da mala situación do mercado laboral deriva da distancia entre a formación profesional e as necesidades reais da forza laboral e da falta de formación ocupacional



continua para actualizar e adaptar aos traballadores en activo ás novas características das tarefas da empresa. A formación profesional, tanto inicial como continua, cos obxectivos principais de manter a competitividade das empresas e mellorar a calidade dos servizos prestados, facilitando ao mesmo tempo o desenvolvemento profesional e a promoción dos traballadores do sector obxecto deste acordo, deberá basearse nun plan de formación profesional inicial e continua dos traballadores. Este plan terá os seguintes criterios prioritarios para a súa execución:

- 1.- Traballadores menos cualificados, co fin de proporcionarlles unha formación básica.
- 2.- Preparación para a introdución de novas tecnoloxías e modalidades de servizo.
- 3.- Cualificación daqueles traballadores que, como consecuencia de cambios na organización do traballo ou creación de emprego, a requiran.
- 4.- Plans de acción coordinados para atender as necesidades de formación dos traballadores das pequenas e medianas empresas.
- 5.- Acceso de persoas novas desempregadas a través de actividades formativas no marco do plan FIP, en colaboración coas institucións que se consideren oportunas. Para levar a cabo estas actividades formativas, as partes asinantes comprométense a realizar, de forma independente ou a través de entidades especializadas, estudos prospectivos sobre as futuras cualificacións e necesidades de man de obra no sector. Á sinatura deste acordo, constituirase unha comisión paritaria de formación profesional. Esta comisión estará composta por tres membros designados polos sindicatos e tres membros designados pola patronal. Poderán asistir ás reunións os técnicos ou asesores que as partes consideren oportunos. Reunirase polo menos unha vez ao trimestre.

As competencias da Comisión de formación profesional serán:

- a) Especificar o Plan de formación e aprobalo, establecendo prioridades, xunto coas accións necesarias para o seu desenvolvemento e seguimento.
- b) Propoñer accións formativas.
- c) Coordinar as accións formativas e o seu financiamento.
- d) Realizar cantas accións de formación profesional sexan acordadas polas partes.

Undécima.

Se o índice nacional de prezos ao consumidor para os anos de vixencia deste convenio for superior aos incrementos anuais previstos nas táboas, esta diferenza reflectirase nos salarios establecidos nas táboas anexas, segundo se recolle nelas.

Disposicións transitorias

Primeiro.- Este acordo está asinado pola Confederación de Empresarios de Hostalería e Servizos da Provincia de Ourense, por unha banda, e polas centrais sindicais Unión Xeral de Traballadores (UXT) cunha representación do 54%, e a Confederación Intersindical Galega (CIG) cunha representación do 46%, tal e como se establece no Estatuto dos traballadores.



ANEXO I.- Protocolo de acción contra o acoso sexual, o acoso por motivo sexual e o acoso psicológico

Definición:

O acoso sexual é calquera comportamento, verbal ou físico, de natureza sexual, que teña o propósito ou o efecto de atentar contra a dignidade dunha persoa, en particular cando crea un ambiente intimidatorio, degradante ou ofensivo.

O acoso por razón de sexo constitúe calquera comportamento baseado no sexo dunha persoa, co propósito ou efecto de violar a súa dignidade e crear un ambiente intimidatorio, degradante ou ofensivo. O acoso sexual e o acoso por razón de sexo sempre se consideran discriminatorios.

O acoso psicológico no traballo é o conxunto de comportamentos e prácticas inaceptables, ou ameazas de tales comportamentos e prácticas, xa sexan manifestados unha ou repetidamente, que teñen como obxectivo causar, ou poden causar, danos físicos, psicolóxicos, sexuais ou económicos, e inclúe a violencia e o acoso por razón de xénero.

Pode dirixirse a un empregado ou subordinado (acoso descendente), a un compañeiro de traballo (acoso horizontal) ou mesmo a un superior (acoso ascendente). Os elementos que constitúen o comportamento de acoso pódense resumir do seguinte xeito:

- Intención de prexudicar.
- Persistencia ao longo do tempo.
- Vulneración dos dereitos fundamentais da vítima.

Medidas preventivas

No ámbito de aplicación deste acordo establécense as seguintes medidas preventivas contra o acoso:

Sensibilizar ao persoal sobre a definición e as manifestacións dos diferentes tipos de acoso, así como os procedementos descritos neste protocolo.

Difundir os principios e obxectivos enunciados contemplados en materia de acoso, empregando, cando sexa necesario, as medidas disciplinarias previstas na lexislación laboral aplicable e o principio de corresponsabilidade na vixilancia do comportamento no lugar de traballo, con especial énfase nos mandos e directivos.

Difundir este protocolo, para coñecemento de todo o persoal e dos seus representantes legais, co fin de previr, desalentar e evitar condutas de acoso, difundindo o seu contido o máis amplamente posible dentro da empresa, a través das canles de comunicación internas habituais (taboleiro de anuncios, internet, intranet, etc.).

Procedemento de actuación

En todo momento protexerase a privacidade, a confidencialidade e a dignidade das persoas afectadas, garantindo unha protección suficiente para a vítima, tendo en conta as posibles consecuencias, tanto físicas como psicolóxicas, que poidan derivarse desta situación.



No caso de terceiros afectados polo proceso, xa sexa como denunciante ou testemuñas, garantirase en todo momento que non sufrirán ningún tipo de represalia.

Nas empresas afectadas por este acordo, designarase unha persoa ou persoas responsables da xestión dos casos de acoso, e disto informárase ao persoal para o seu coñecemento. En todos os casos, a persoa responsable será a persoa responsable dos asuntos de persoal dentro da empresa.

O inicio dos procedementos aquí descritos terá lugar tras a comunicación dos feitos, verbalmente ou por escrito, por parte da vítima ou de terceiros coa achega de probas suficientes.

En caso de denuncia presentada por un terceiro, a presunta vítima debe coñecer a denuncia e confirmar a existencia do acoso. A vítima debe decidir en última instancia se presenta a denuncia, baseándose no principio de respecto e protección das persoas recoñecido neste Protocolo.

Procedemento informal:

A persoa que se considere vítima de acoso comunicarllo verbalmente a quen considere oportuno: á persoa designada como responsable da xestión destes casos na empresa (xerente de Recursos Humanos), á dirección da empresa e/ou ao representante sindical.

Dado que o obxectivo é cesar a conduta non desexada, a dirección da empresa procederá, coa maior rapidez posible, a advertir á persoa denunciada pola comisión de acoso de que tal conduta está prohibida na empresa, que resulta ofensiva ou incómoda e que interfere co traballo, esixíndolle que, de ser certa, poña fin a ela de inmediato.

Se a vítima ou a organización non están satisfeitas coa resolución, poden solicitar a apertura dun procedemento formal. En calquera caso, enviarase un informe sobre este procedemento informal á dirección da empresa.

Procedemento formal:

Como mecanismo de intervención e denuncia, a comunicación debe ser formalizada por escrito pola vítima ou un terceiro con coñecemento dos feitos. Canalízase a través da persoa designada como responsable da tramitación destes casos na empresa, a dirección da empresa e/ou os representantes sindicais.

A denuncia debe documentar a identidade da vítima e do acosador e, se a denuncia a presenta un terceiro, esa persoa tamén debe identificarse. Tamén debe incluír unha descrición detallada da presunta conduta de acoso e a sinatura do denunciante como proba de cumprimento.

Unha vez recibida unha queixa, abrírase un expediente informativo. O investigador será o responsable da tramitación destes casos e o secretario será un representante legal dos traballadores, se o houbera, e na súa ausencia, un traballador designado polo responsable. A investigación desenvolverase nun prazo máximo de 25 días hábiles desde o seu inicio.

Co fin de evitar un deterioro da situación ou un risco potencial para a súa saúde e seguridade, a vítima de acoso pode solicitar que se adopten as medidas necesarias para evitar que a vítima e o acosador compartan espazo ou tempo de traballo durante a tramitación do caso, se tales medidas son posibles. En calquera caso, as medidas non poderán supoñer un deterioro das condicións laborais da vítima.

Este protocolo de actuación non impide que a vítima inicie accións legais, o considere ou non, e/ ou presente



unha denuncia ante a Inspección de Traballo.

Réxime disciplinario

Calquera comprobación de acoso, en calquera das formas descritas neste protocolo, será considerada unha violación moi grave das relacións laborais e será sancionada en función das circunstancias e de acordo coa normativa laboral vixente.

Réxime de incompatibilidade

No caso de que algunha das persoas implicadas nun procedemento específico (denunciante/denunciado) teña relación de parentesco, por afinidade ou consanguinidade, ou relación de amizade ou inimidade manifesta coa persoa encargada de tramitar e/ou resolver, e para os casos nos que esta persoa estea adscrita ao mesmo órgano e/ou departamento que o do denunciante ou denunciado, quedará automaticamente inhabilitada para participar no procedemento de resolución.

Protección de datos

Toda a información relativa aos procedementos desenvolvidos ao abeiro deste Protocolo ten a consideración de confidencial e secreta, e só é accesible ás partes implicadas, á dirección da empresa e/ou aos representantes sindicais, sen prexuízo dos casos determinados polo réxime de incompatibilidades, que quedarán excluídos del.

ANEXO II.- Medidas planificadas e acordadas para lograr a igualdade real e efectiva para as persoas LGBTI

Primeiro. Cláusulas de igualdade de trato e non discriminación.

Garantírase a igualdade de trato e a non discriminación por motivos de orientación sexual, identidade, expresión de xénero ou características sexuais das persoas LGBTI en todas as condicións de traballo, aplicándose sempre de acordo cos principios de igualdade de oportunidades e non discriminación.

Promoverase unha cultura corporativa inclusiva, fomentando o respecto pola diversidade e incluíndo expresamente o respecto pola orientación ou identidade sexual, a expresión de xénero e as características sexuais, así como a eliminación de toda forma de discriminación contra as persoas LGBTI.

Manifestamos o noso compromiso explícito e firme de non tolerar ningún tipo de práctica discriminatoria dentro da empresa baseada na orientación e identidade sexual, así como na expresión de xénero e/ou características sexuais.

Segundo. Acceso ao emprego.

Nos procesos de selección e contratación de persoal garantírase a igualdade real e efectiva entre todas as persoas candidatas, independentemente da súa identidade, orientación sexual, expresión de xénero ou características sexuais. Para iso, establécense as seguintes medidas:

Garantírase que os procesos de acceso, selección e contratación sexan libres de discriminación por motivos de orientación sexual, identidade ou expresión de xénero, con especial atención ás persoas transxénero como grupo especialmente vulnerable. Priorizando a formación e a idoneidade das persoas para o posto,



independentemente da súa orientación sexual ou expresión de xénero.

Todas as ofertas de traballo estarán escritas nunha linguaxe inclusiva e cumprirán os requisitos necesarios para o posto.

Terceiro. Clasificación e promoción profesional.

Garantirase a igualdade de oportunidades para as persoas traballadoras LGBTI no desenvolvemento e a promoción profesional, baseándose en criterios obxectivos.

Cuarto. Formación, sensibilización e linguaxe inclusiva.

A formación impartida terá en conta o principio de igualdade de oportunidades e non discriminación das persoas LGBTI, e as empresas estarán obrigadas a:

Incluír módulos específicos sobre os dereitos das persoas LGBTI no lugar de traballo, con especial énfase na igualdade de trato e oportunidades e a non discriminación para todos os empregados, incluídos os cargos intermedios, a dirección e os empregados responsables da xestión de persoal e recursos humanos.

Informar e difundir información sobre todas estas medidas LGBTI previstas entre todo o cadro laboral.

Promover o uso dunha linguaxe inclusiva e de material audiovisual nas comunicacións da empresa.

Difundir as definicións e conceptos básicos sobre diversidade sexual, familiar e de xénero contidos na Lei 4/2023, do 28 de febreiro, para a igualdade real e efectiva das persoas trans e para a garantía dos dereitos das persoas LGBTI, e divulgálos a todo o cadro laboral.

Quinto. Entornas de traballo diversas, seguras e inclusivas.

Fomentaranse entornas de traballo seguras e inclusivas para previr o acoso e a violencia no lugar de traballo.

Sexto. Protocolo de actuación contra o acoso e a violencia contra as persoas LGBTI.

As empresas que dispoñan dun protocolo xeral contra o acoso e a violencia que inclúa medidas para as persoas LGBTI, ou que o amplíe especificamente para incluílas, aplicarán o mesmo protocolo.

As empresas que non dispoñan de tal protocolo e teñan máis de cincuenta empregados incluídos no ámbito de aplicación deste acordo estarán suxeitas ao protocolo contido no anexo I deste acordo. As empresas con menos empregados que o número indicado anteriormente poderán aplicar, se o consideran oportuno, o protocolo contido no anexo I.

As empresas deben informar a todos os empregados sobre o protocolo para previr o acoso, así como o procedemento para presentar unha denuncia.

Sétimo. Permisos e beneficios sociais.

Garantirase o pleno respecto á diversidade familiar, así como a igualdade de acceso a permisos, prestacións sociais e dereitos recoñecidos legal ou convencionalmente, sen discriminación por motivos de orientación sexual, identidade e expresión de xénero, incluídas as persoas transxénero.

Oitavo. Réxime disciplinario.

Non se tolerarán comportamentos que violen a liberdade sexual, a orientación e identidade sexual e a expresión



de xénero das traballadoras e traballadores.

No caso de tal comportamento, aplicarase o réxime disciplinario segundo o previsto e regulado neste acordo.

ANEXO III.- Categorías profesionais do Acordo laboral estatal para o sector da hostalería (ALEH V)

Primeira área funcional: recepción-conserxería, relacións públicas, administración e xestión

Grupo profesional

Xefe/a de recepción; 1

Segundo xefe de recepción; 3

Xerente de vendas; 1

Xefe de administración; 1

Primeiro conserxe; 3

Recepcionista; 4

Conserxe; 5

Administrativo; 3

Relacións públicas; 3

Comercial; 3

Técnico/a de prevención de riscos laborais; 3

Axudante de recepción e/ou conserxería; 5

Operador/a telefónico/a; 5

Asistente administrativo/a; 4

Axudante de recepción e conserxería; 6

Segunda área funcional: cociña e comedor

Grupo profesional

Xefe de cociña; 1

Segundo xefe de cociña; 2

Xefe/a de catering; 2

Xefe/a de grupo; 3

Cociñar; 4

Pasteleiro/a; 4

Almacenista; 4

Axudante de cociña; 5



Axudante de almacén; 5

Axudante de cociña; 6

Terceira área funcional: restaurante, salón, bar e similares; zona de catering

Grupo profesional

Xefe/a de restaurante ou comedor; 1

Segundo xefe de restaurante ou comedor; 3

Xefe de operacións de catering; 3

Xerente do centro; 3

Xefe de sector; 4

Camareiro/a 4

Camareiro/a; 4

Sumiller; 4

Xefe/a de sala de catering; 4

Supervisor de catering; 4

Supervisor de comunidades; 4

Supervisor de restauración moderna; 4

Camareiro/a; 5

Preparador/montador de catering; 5

Conductor de equipo de catering; 5

Axudante de equipo de catering; 5

Preparador/a de catering moderno/a; 5

Vixiante ou cuidador de comunidades; 6

Asistente comunitario; 6

Axudante de preparación/instalación de catering; 6

Axudante de restauración moderna; 6

Cuarta área funcional: chans e limpeza

Grupo profesional

Director xeral; 2

Xefe/a de sección; 4

Asistente/camareira; 5

Axudante de limpeza de pisos; 6

Quinta área funcional: servizos de mantemento e servizos auxiliares



Grupo profesional

Xefe/a de servizos de catering; 1

Xefe de mantemento e servizos auxiliares; 3

Xefe de mantemento e servizos técnicos para restauración, frota ou instalacións e edificios; 3

Xefe/a de sección; 3

Especialista en servizos de mantemento e soporte; 5

Sexta área funcional: servizos complementarios

Grupo profesional

Xefe de servizo; 1.

Técnico de servizos (fisioterapeuta, dietista e outros titulados en ciencias da saúde); 2.

Especialista en servizos (socorrista ou especialista en primeiros auxilios, facilitador de actividades turísticas ou de lecer, instrutor deportivo, DJ, masaxista, quiropráctico, esteticista, especialista en spa ou termal, hidroterapeuta e especialista en atención ao cliente); 2.

Axudante de servizo (axudante de atención ao cliente e axudante de piscina ou spa); 3.

ANEXO IV.- Clasificación de establecimientos



Sección	1ª Categoría	2ª Categoría	3ª Categoría	4ª Categoría
Hoteis residencia, hostais, paradores, hoteis con spa, hoteis talaso, apartoteis, moteis, hostais, estacións termais, cidades de vacacións, campismo, casas rurais	5 estrelas 4 estrelas	3 estrelas	2 estrelas	1 estrela
Pensións, pousadas, casas de hóspedes e aloxamentos				Pensións de 3 estrelas, 2 estrelas, 1 estrela, pousadas
Restaurantes, postos de comida e tabernas que non serven comidas	5 garfos 4 garfos	3 garfos	2 garfos	1 garfo
Cafeterías		Especial (3 cuncas)	Primeira (2 cuncas)	Segunda (1 cunca)
Cafeterías, cafeterías-bares, bares americanos, bares de whisky, cervexerías, chocolaterías, xaderías, discotecas e salas de baile	Especial luxo (discotecas, pubs, cafés-teatros)	Primeira	Segunda	Terceira cuarta

ANEXO V.- Táboas salariais



2025	1ª categoría	2ª categoría	3ª categoría	4ª categoría
Grupo 1	1660,43	1621,29	1582,51	1543,83
Grupo 2	1543,72	1504,59	1537,18	1428,37
Grupo 3	1458,01	1419,22	1380,33	1341,30
Grupo 4	1302,40	1263,37	1263,37	1226,41
Grupo 5	1190,70	1190,70	1190,70	1190,70
Grupo 6	1190,70	1190,70	1190,70	1190,70

2026	1ª categoría	2ª categoría	3ª categoría	4ª categoría
Grupo 1	1701,94	1661,83	1622,07	1582,42
Grupo 2	1582,31	1542,20	1575,60	1464,08
Grupo 3	1494,46	1454,70	1414,84	1374,83
Grupo 4	1334,96	1294,95	1294,95	1257,07
Grupo 5	1220,47	1220,47	1220,47	1220,47
Grupo 6	1220,47	1220,47	1220,47	1220,47

*Se o índice nacional de prezos ao consumidor para o ano 2025 é superior ao 2,5%, esta diferenza reflectiríase nos salarios establecidos nesta táboa salarial para o ano 2026.

2027	1ª categoría	2ª categoría	3ª categoría	4ª categoría
Grupo 1	1761,51	1719,99	1678,84	1637,81
Grupo 2	1637,69	1596,18	1630,75	1515,32
Grupo 3	1546,77	1505,62	1464,36	1422,95
Grupo 4	1381,68	1340,28	1340,28	1301,07
Grupo 5	1263,18	1263,18	1263,18	1263,18
Grupo 6	1263,18	1263,18	1263,18	1263,18

* Se o índice nacional de prezos ao consumidor para o ano 2026 é superior ao 3,5 %, esta diferenza reflectiríase nos salarios establecidos nesta táboa salarial para o ano 2027; esta diferenza sumaríase á diferenza aplicada no ano anterior segundo a cláusula de revisión do IPC. (Se corresponde)



PARTES FIRMANTES

Parte empresarial:

Ovidio Fernández Ojea, Hilario Airas Marias Besteiro, José Carlos Vázquez Soto, José María González

Parte social:

Por UXT: Manuel Antonio Mauriz Abella

Por CIG: Julia González Pascual , Alberto Rodríguez Calleja, Cristina Cao Barbosa

REVISIÓN SALARIAL (BOP N.º 34 – Viernes, 20 de febrero de 2026)

TABLAS SALARIALES DEL CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE LA HOSTELERÍA DE LA PROVINCIA DE OURENSE 2026-2027.

Código de Convenio número 32000215011981.

Una vez vista el acta con las tablas salariales del convenio colectivo del sector de la «Hostelería», que suscribió el día 21.01.2026, la representación empresarial y la representación de las personas trabajadoras (centrales sindicales: UGT y CIG) y de conformidad con lo que dispone el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del estatuto de los trabajadores, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, el Real Decreto 2412/82, de 24 de julio, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Galicia, en materia de trabajo, el Decreto 42/2024, de 14 de abril, por el que se establece la estructura orgánica de la Xunta de Galicia, el Decreto 49/2024, de 22 de abril, por el que se fija la estructura orgánica de las consellerías de la Xunta de Galicia y el Decreto 147/2024, de 20 de mayo de 2024, por el que se establece la estructura orgánica de la Consellería de Empleo, Comercio y Emigración.

Esta dirección territorial, RESUELVE:

Primero. Ordenar su inscripción y depósito en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de Igualdad de la Comunidad Autónoma de Galicia y notificación a la representación empresarial y social de la comisión negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Ourense, en la fecha de la firma electrónica. La directora territorial.

Fdo.: Marta Vázquez Guzmán.

ACTA ACUERDO.

Siendo las 11 horas del día 21.01.2026, se reúnen las personas que a continuación se relacionan en el Salón de Actos, sito en la 1ª planta del Edificio Sindical (Parque de San Lázaro, n.º 12), para proceder a la firma del Convenio Colectivo de la Hostelería de la provincia de Ourense (2025-2027).



Parte empresarial:

Hilario Airas Marias Besteiro (344***06H).

Parte Social.

Por UGT: Manuel Mauriz Abella (44***488K).

Por CIG: Xulia González Pascual (44***054K).

ACUERDOS.

Se ratifica tras los acuerdos adoptados, por unanimidad de todas las partes, las tablas salariales anexas a este documento y que corresponden a los años 2026 y 2027 del Convenio de la Hostelería de la provincia de Ourense y que fue publicado el día 16.09.2025.

Los abajo firmantes acuerdan por unanimidad autorizar a Manuel Mauriz Abella (44***488K), para que pueda realizar los trámites precisos para proceder al registro, inscripción, depósito y publicación de estas Tablas Salariales 2026-2027 del Convenio.

Parte empresarial.

Hilario Airas Marias Besteiro (34***906H).

Parte Social.

Por UGT:

Manuel Mauriz Abella (44***488K).

Por CIG.

Xulia González Pascual (44***054K).

TABLAS SALARIALES

2026	1ª Categoría	2ª Categoría	3ª Categoría	4ª Categoría
Grupo 1	1708,58	1668,31	1628,40	1588,60
Grupo 2	1588,49	1548,22	1581,76	1469,79
Grupo 3	1500,29	1460,38	1420,36	1380,20
Grupo 4	1340,17	1300,01	1300,01	1261,98
Grupo 5	1225,23	1225,23	1225,23	1225,23
Grupo 6	1225,23	1225,23	1225,23	1225,23



2027	1ª Categoría	2ª Categoría	3ª Categoría	4ª Categoría
Grupo 1	1768,38	1726,70	1685,39	1644,20
Grupo 2	1644,09	1602,41	1637,12	1521,23
Grupo 3	1552,80	1511,49	1470,07	1428,51
Grupo 4	1387,07	1345,51	1345,51	1306,15
Grupo 5	1268,11	1268,11	1268,11	1268,11
Grupo 6	1268,11	1268,11	1268,11	1268,11

Si el IPC de ámbito nacional, correspondiente al año 2026 fuese superior al 3,5%, dicha diferencia sería repercutida sobre los salarios establecidos en la tabla salarial de 2027, procediéndose a revisar y registrar la revisión de la tabla de 2027.

Tablas salariales

CONVENIO COLECTIVO DE HOSTELERÍA OURENSE				
CONVENIO COLECTIVO (BOP n.º 133 - Mércores, 12 xuño 2019)				
Artículo 27.- Complementos en especie.				
... cuando no se haga uso del derecho de manutención, la empresa le abonará	28,89	euros		



y	11,54	euros, respectivamente, por cada una de las 12 mensualidades para el año 2019;		
para el año 2020 serán	29,47	euros		
y	11,77	euros;		
y para el año 2021 serán	30,06	euros		
y	12,01	euros respectivamente.		
A los trabajadores que hagan uso del derecho de manutención y alojamiento la empresa les abonará	19,96	euros para el año 2019;		
para el año 2020 serán	20,4	euros;		
y para el año 2021 serán	20,8	euros durante el período de vacaciones independientemente de los complementos salariales previstos para estos conceptos para cada uno de los años respectivamente.		
ANEXO II.- Tablas salariales 2019				
	Clasificación de establecimiento			
Grupos profesionales	1ª categoría	2ª categoría	3ª categoría	4ª categoría
Grupo 1	1.305,99	1.275,24	1.244,65	1.214,22
Grupo 2	1.214,22	1.183,39	1.244,65	1.123,44
Grupo 3	1.146,83	1.116,28	1.085,67	1.054,97
Grupo 4	1.024,37	993,73	993,73	964,61
Grupo 5	921,87	915,00	900,00	900,00
Grupo 6	915,00	915,00	900,00	900,00



Grupo 7	900,00	900,00	900,00	900,00
ANEXO III.- Tablas salariales 2020				
	Clasificación de establecimiento			
Grupos profesionales	1ª categoría	2ª categoría	3ª categoría	4ª categoría
Grupo 1	1.332,11	1.300,75	1.269,54	1.238,58
Grupo 2	1.238,50	1.207,06	1.269,54	1.145,91
Grupo 3	1.169,77	1.138,61	1.107,38	1.076,07
Grupo 4	1.044,86	1.013,60	1.013,60	983,90
Grupo 5	940,31	933,30	918,00	918,00
Grupo 6	933,30	933,30	918,00	918,00
Grupo 7	918,00	918,00	918,00	918,00
ANEXO IV.- Tablas salariales 2021				
	Clasificación de establecimiento			
Grupos profesionales	1ª categoría	2ª categoría	3ª categoría	4ª categoría
Grupo 1	1.358,75	1.326,76	1.294,96	1.263,35
Grupo 2	1.263,27	1.231,20	1.294,93	1.168,83
Grupo 3	1.193,17	1.161,38	1.129,53	1.097,59
Grupo 4	1.065,76	1.033,87	1.033,87	1.003,58
Grupo 5	959,12	951,97	936,36	936,36
Grupo 6	951,97	951,97	936,36	936,36



Grupo 7	936,36	936,36	936,36	936,36
CONVENIO COLECTIVO (BOP n.º 106 - Martes, 10 maio 2022)				
Artículo 2.- Vigencia y duración	1 de enero de 2022 al 31 de diciembre de 2024			
Artículo 8.- Horas extraordinarias ... incremento del	100%	sobre el salario		
Artículo 26.- Antigüedad ... quinquenios	12	euros		
Artículo 27.- Plus de formación	25	euros por 14 pagas		
Artículo 29.- Gratificaciones extraordinarias	2	una mensualidad del salario real cada una		
Artículo 30.- Complementos en especie				
	32	euros		
y	12,80	euros respectivamente por comida y cena en cada una de las 12 mensualidades para el año 2022		



	19,96	euros para el año 2022 durante el período de vacaciones independientemente de los complementos salariales		
Artículo 31.- Gratificación de nocturnidad	25%	sobre el salario base		
Artículo 33.- Contratación				
a) Contratos de formación ...				
al	75%			
	85%			
y	95%	del salario base de la categoría de ayudante de camarero o similar, durante el primer, segundo y tercer año, respectivamente, de la vigencia del contrato		
Disposiciones adicionales				
Segunda.- Servicios extraordinarios	46,45	euros por servicio para el año 2022		
Para los años 2023 y 2024 el incremento será en el mismo porcentaje que el fijado para los salarios en las tablas anexas				
ANEXO III				
TABLAS SALARIALES 2022				



	1ª categoría	2ª categoría	3ª categoría	4ª categoría
Grupo 1	1.451,10	1.416,90	1.383,00	1.349,20
Grupo 2	1.349,10	1.314,90	1.382,90	1.248,30
Grupo 3	1.274,20	1.240,30	1.206,31	1.172,20
Grupo 4	1.138,20	1.104,10	1.104,10	1.071,50
Grupo 5	1.024,30	1.016,70	1.000,00	1.000,00
Grupo 6	1.016,70	1.016,70	1.000,00	1.000,00
Grupo 7	1.000,00	1.000,00	1.000,00	1.000,00
TABLAS SALARIALES 2023				
	1ª categoría	2ª categoría	3ª categoría	4ª categoría
Grupo 1	1.480,12	1.445,24	1.410,66	1.376,18
Grupo 2	1.376,08	1.341,20	1.410,56	1.273,27
Grupo 3	1.299,68	1.265,11	1.230,44	1.195,64
Grupo 4	1.160,96	1.126,18	1.126,18	1.092,93
Grupo 5	1.044,79	1.037,03	1.020,00	1.020,00
Grupo 6	1.037,03	1.037,03	1.020,00	1.020,00
Grupo 7	1.020,00	1.020,00	1.020,00	1.020,00
TABLAS SALARIALES 2024				
	1ª categoría	2ª categoría	3ª categoría	4ª categoría
Grupo 1	1.509,72	1.474,14	1.438,87	1.403,70
Grupo 2	1.403,60	1.368,02	1.438,77	1.298,74
Grupo 3	1.325,67	1.290,41	1.255,05	1.219,55
Grupo 4	1.184,18	1.148,70	1.148,70	1.114,79
Grupo 5	1.065,69	1.057,77	1.040,40	1.040,40



Grupo 6	1.057,77	1.057,77	1.040,40	1.040,40
Grupo 7	1.040,40	1.040,40	1.040,40	1.040,40
REVISIÓN SALARIAL (BOP n.º 260 - Luns, 13 novembro 2023)				
Código de convenio número	32000215011981			
TABLAS SALARIALES AÑO 2023				
	1.ª categoría	2.ª categoría	3.ª categoría	4.ª categoría
Grupo 1	1.533,81	1.497,66	1.461,83	1.426,10
Grupo 2	1.426,00	1.389,85	1.461,73	1.319,45
Grupo 3	1.346,83	1.311,00	1.275,07	1.239,02
Grupo 4	1.203,08	1.167,03	1.167,03	1.132,89
Grupo 5	1.082,69	1.080,00	1.080,00	1.080,00
Grupo 6	1.080,00	1.080,00	1.080,00	1.080,00
Grupo 7	1.080,00	1.080,00	1.080,00	1.080,00
REVISIÓN SALARIAL (BOP N.º 53 - Jueves, 14 de marzo de 2024)				
Código	32000215011981			



CUANTÍAS ECONÓMICAS CORRESPONDIENTES AL AÑO 2024				
	1.ª categoría	2.ª categoría	3.ª categoría	4.ª categoría
Grupo 1	1.581,36	1.544,09	1.507,15	1.470,31
Grupo 2	1.470,21	1.432,94	1.507,04	1.360,35
Grupo 3	1.388,58	1.351,64	1.314,60	1.277,43
Grupo 4	1.240,38	1.203,21	1.203,21	1.168,01
Grupo 5	1.134,00	1.134,00	1.134,00	1.134,00
Grupo 6	1.134,00	1.134,00	1.134,00	1.134,00
Grupo 7	1.134,00	1.134,00	1.134,00	1.134,00
\\\\\\				
CONVENIO COLECTIVO (BOP N.º 190 - Venres, 3 de outubro de 2025)				
Código	32000215011981			
Artigo 8.- Horas extraordinarias				
incremento do	100,00 %	sobre o salario por hora		



Artigo 11.- Festividades retribuíbles e non recuperables				
recibir o	200,00 %	do salario correspondente a esa xornada		
Artigo 25.- Salario base				
O salario base bruto mensual ... nas táboas anexas a este convenio				
Artigo 26.- Antigüidade				
A partir do 1 de xaneiro de 1995... cinco anos	14	euros		
Artigo 27.- Bonificación por formación				
bono compensatorio de formación	25	euros durante 14 pagas		
Artigo 29.- Gratificacións extraordinarias				
Haberá	2			
Xullo	en xullo	un mes de salario real		
Decembro	en decembro	un mes de salario real		
Artigo 12.- Vacacións				
DÍAS NATURAIS	30	salario real		



Artigo 13.- Enfermidade				
IT por enfermidade ou accidente: complemento para que alcance o 100% do salario				
Artigo 30.- Complementos en especie				
xantar	32	euros en cada unha das 12 mensualidades do ano 2025.		
cea	12,8	euros en cada unha das 12 mensualidades do ano 2025		
manutención	19,96	euros polo ano 2025 durante o período de vacacións		
O incremento deste complemento para os anos 2026 e 2027 será o mesmo que o establecido para os salarios nas táboas anexas				
Artigo 31.- Gratificación de traballo nocturno				
o	25,00 %	sobre o salario base		
Disposicións adicionais				
Segunda. Servizos extraordinarios				
de	50,61	euros por servizo para o ano 2025		



Para 2026 e 2027, o incremento será a mesma porcentaxe que a establecida para os salarios nas táboas anexas				
ANEXO V.- TÁBOAS SALARIAIS				
2025	1ª categoría	2ª categoría	3ª categoría	4ª categoría
Grupo 1	1.660,43	1.621,29	1.582,51	1.543,83
Grupo 2	1.543,72	1.504,59	1.537,18	1.428,37
Grupo 3	1.458,01	1.419,22	1.380,33	1.341,30
Grupo 4	1.302,40	1.263,37	1.263,37	1.226,41
Grupo 5	1.190,70	1.190,70	1.190,70	1.190,70
Grupo 6	1.190,70	1.190,70	1.190,70	1.190,70
2026	1ª categoría	2ª categoría	3ª categoría	4ª categoría
Grupo 1	1.701,94	1.661,83	1.622,07	1.582,42
Grupo 2	1.582,31	1.542,20	1.575,60	1.464,08
Grupo 3	1.494,46	1.454,70	1.414,84	1.374,83
Grupo 4	1.334,96	1.294,95	1.294,95	1.257,07
Grupo 5	1.220,47	1.220,47	1.220,47	1.220,47
Grupo 6	1.220,47	1.220,47	1.220,47	1.220,47
2027	1ª categoría	2ª categoría	3ª categoría	4ª categoría
Grupo 1	1.761,51	1.719,99	1.678,84	1.637,81
Grupo 2	1.637,69	1.596,18	1.630,75	1.515,32
Grupo 3	1.546,77	1.505,62	1.464,36	1.422,95
Grupo 4	1.381,68	1.340,28	1.340,28	1.301,07
Grupo 5	1.263,18	1.263,18	1.263,18	1.263,18
Grupo 6	1.263,18	1.263,18	1.263,18	1.263,18



REVISIÓN SALARIAL (BOP N.º 34 - Viernes, 20 de febrero de 2026)				
TABLAS SALARIALES				
2026	1ª Categoría	2ª Categoría	3ª Categoría	4ª Categoría
Grupo 1	1.708,58	1.668,31	1.628,40	1.588,60
Grupo 2	1.588,49	1.548,22	1.581,76	1.469,79
Grupo 3	1.500,29	1.460,38	1.420,36	1.380,20
Grupo 4	1.340,17	1.300,01	1.300,01	1.261,98
Grupo 5	1.225,23	1.225,23	1.225,23	1.225,23
Grupo 6	1.225,23	1.225,23	1.225,23	1.225,23