

## **Convenio de hostalería da provincia da Coruña (Anos 2001-2005)**

### Artigo 1º.-Ámbito funcional.

Este convenio colectivo afectará a tódalas empresas e establecementos encadrados no sector de hostalería, ós que lles sexa de aplicación o acordo laboral de ámbito estatal para o sector da hostalería.

### Artigo 2º.-Ámbito persoal.

Este convenio é de aplicación ás relacións laborais das empresas e traballadores que prestan os seus servicios naquelas encadradas no sector da hostalería, conforme o que dispón o artigo 1.1º do Estatuto dos traballadores.

### Artigo 3º.-Ámbito territorial.

O presente convenio é de ámbito provincial e aplicarase, polo tanto, ás empresas e ós seus traballadores a que fan referencia os anteriores artigos, sempre que estean radicadas na provincia da Coruña.

### Artigo 4º.-Vixencia, duración e prórroga.

O presente convenio entrará en vigor o día 1 de xaneiro de 2001, independentemente da súa publicación no BOP. Terá unha duración de cinco anos, ata o día 31 de decembro do ano 2005.

Poderase denunciar por calquera das partes cun mes de antelación, como mínimo, á data do seu vencemento. Se non fose denunciado, entenderase prorrogado por períodos dun ano sucesivamente.

No caso de prórroga por un ano, efectuarase un aumento salarial equivalente ó incremento do IPC.

### Artigo 5º.-Compensacións e melloras.

As melloras que se implantan neste convenio, así como as voluntarias que se establezcan no sucesivo, serán compensables e absorbibles ata onde acaden os aumentos, melloras o condicións superiores de calquera natureza que, fixadas por disposición legal, contrato individual ou concesión voluntaria, poidan establecerse no sucesivo.

### Artigo 6º.-Retribucións.

Os salarios garantidos e fixos que corresponden ás diversas categorías profesionais serán, a partir da vixencia deste convenio, os que figuran para calquera clase e categoría nas táboas anexas.

Os traballadores que tivesen xa recoñecido o dereito da manutención e aloxamento, incrementaránselles, durante o ano 2001 a 37,42 e 10,63 euros mensuais, respectivamente, os salarios garantidos que figuran nas táboas citadas, durante o ano 2002 a 39,29 e 11,16 euros mensuais, e durante o ano 2003 a 40,47 e 11,49 euros respectivamente, sempre e cando non fagan uso de tal dereito.

Durante os anos 2004 e 2005 as devanditas cantidades aumentarán nas mesmas contías cós salarios.

A tódolos efectos entenderanse como salarios reais os garantidos establecidos nas táboas salariais anexas, incrementados co importe de aloxamento, manutención e antigüidade consolidada, en cada caso.

Estos salarios teranse en conta, para tódolos efectos, nas pagas mensuais e inclusive nas extraordinarias.

Os incrementos salariais deste convenio durante a súa vixencia serán os seguintes:

- \* Para o ano 2001: ó 2,7% sobre tódolos conceptos salariais, salvo a antigüidade.
- \* Para o ano 2002: ó 5% sobre tódolos conceptos salariais, salvo a antigüidade.
- \* Para o ano 2003: ó IPC real máis un punto, sobre tódolos conceptos salariais, salvo a antigüidade.
- \* Para o ano 2004: ó IPC real máis un punto, sobre tódolos conceptos salariais, salvo a antigüidade.
- \* Para o ano 2005: ó IPC real máis un punto sobre tódolos conceptos salariais, salvo a antigüidade.

Como queira que o IPC real de cada ano coñécese no mes de xaneiro do vindeiro ano, para a aplicación dos sucesivos incrementos anuais partírase do IPC previsto polo Goberno nos orzamentos xerais do Estado. Os atrasos derivados dos incrementos salariais do convenio poderanse aboar en cinco mensualidades, computándose como a primeira, desde ó mes seguinte á sinatura do convenio.

Artigo 7º.-Condicións máis beneficiosas.

Tódalas condicións económicas establecidas neste convenio teñen a condición de mínimas, polo que os actos, cláusulas, condicións e situacións actuais implantadas que impliquen condicións máis beneficiosas ás aquí convidadas subsistirán para aqueles produtores que as viñesen gozando.

Artigo 8º.-Antigüidade.

A partir do 1 de xaneiro de 1999, este incluído, quedou abolido este concepto, sin que desde entón se reportasen novos dereitos por el.

Non obstante, os traballadores que tiveran xerado antes da dita data contías en concepto de antigüidade manterán a cantidade consolidada na devandita data. A dita contía reflectirase na nómina como complemento ad personam baixo o concepto de antigüidade consolidada, non sendo compensable ni absorbible.

A cantidade consolidada desa forma sufrirá un incremento anual igual ó que experimente o índice de prezos ó consumo, durante a vixencia do presente convenio.

Artigo 9º.-Gratificacións extraordinarias.

As gratificacións extraordinarias serán tres:

Nadal, xullo e setembro que se aboarán a razón de salario garantido, incrementado coa antigüidade consolidada, manutención e aloxamento no seu caso respectivo.

Artigo 10º.-Vacacións.

Tódolos traballadores terán dereito a 30 días de vacacións anuais, podéndose gozar en bloque ou fraccionadas en dous períodos de 15 días cada un.

A decisión de gozalas nun período ou dous, así como a data ou datas de goce, terá que ser de mutuo acordo entre a empresa e os representantes dos traballadores. No caso de desacordo entre as partes, a xurisdicción competente fixará a data que corresponda para o deleite e a súa decisión será irrecorrible.

Con independencia das vacacións, os traballadores gozarán dos días non laborais legalmente establecidos.

Artigo 11º.-Xornada laboral.

A duración máxima da xornada de traballo será de 1.782 horas anuais de traballo efectivo, distribuídas en 40 horas semanais de media. Tódolos traballadores terán dereito, como mínimo, a día e medio ininterrompido de descanso semanal. Será xornada continuada nos departamentos de recepción, conserxería, teléfonos, pisos, lencería, administración e contabilidade, sempre en empresas de máis de 50 traballadores.

As horas traballadas durante o período comprendido entre as 10 da noite e as 6 da mañá, salvo que o salario se establecese atendendo a que o traballo sexa nocturno pola súa propia natureza, terán unha retribución específica, incrementada, como mínimo, nun 25% sobre o salario base.

Artigo 12º.-Contratación.

a) Contratación de formación:

Para este tipo de contrato establécese unha duración mínima de seis meses e unha duración máxima de tres anos.

En canto á súa retribución acórdase que durante os dous primeiros anos aboaráselle ó traballador contratado desta maneira o 85% do salario fixado no convenio para posto de traballo obxecto da contratación. O terceiro ano aboaráselle ó traballador o

95% do salario que se fixe no convenio para o posto de traballo obxecto do contrato.

b) Contrato por esixencias circunstanciais do mercado, acumulación de tarefas ou exceso de pedidos:

Para este tipo de contrato acórdase que teña unha duración máxima de 12 meses nun período de 18 meses.

Artigo 13º.-Porcentaxe de fixos nas empresas.

A partir do 1 de xaneiro de 1999 establécese como obligatorio nas empresas a seguinte porcentaxe de traballadores que deberán estar contratados como fixos naquelas:

- \* Empresas de 1 a 5 traballadores: un traballador fixo.
- \* Empresas de 6 a 20 traballadores: 30% de traballadores fixos.
- \* Empresas de 21 a 40 traballadores: 40% de traballadores fixos.
- \* Empresas de 41 a 55 traballadores: 50% de traballadores fixos.
- \* Empresas de 56 traballadores en diante: 60% de traballadores fixos.

Cando por aplicación da porcentaxe resultase unha fracción, esta completarase ata a unidade tanto por exceso como por defecto. O tope será ata o 0,5 incluído, por defecto.

A vixilancia e o cumprimento do pactado neste artigo será función de comisión paritaria do convenio.

Artigo 14º.-Conversión de contratos temporais en indefinidos.

De conformidade coa lexislación vixente acórdase que os contratos de duración determinada, incluídos os contratos formativos, poderán ser convertidos en contratos para o fomento da contratación indefinida suxeitos ó réxime xurídico establecido.

Artigo 15º.-Calendario laboral.

As empresas e establecementos regulados polo presente convenio deberán contar cun calendario laboral no que figuren as quendas de traballo, descansos semanais, quendas de vacacións para cada traballador e festas anuais.

Este calendario laboral será realizado pola representación da empresa e os representantes dos traballadores, tendo que quedar fixado antes do 31 de outubro do ano anterior ó que se trate.

Os empresarios deberán facer unha copia, asinada convenientemente polas representacións respectivas, expoñéndoo nun lugar visible do centro de traballo, para coñecemento de tódolos traballadores, así como copia ós representantes.

Artigo 16º.-Incremento do período legal de descanso nos casos de maternidade, adopción o acollemento.

Nos casos de maternidade, adopción ou acollemento, os períodos de descanso prescritos para tales

supostos no artigo 48.4º do Estatuto dos traballadores, incrementaranse a maiores, en todos eses casos, en dúas semanas.

Para ter dereito ó desfrute do beneficio indicado no parágrafo anterior, serán necesarias dúas condicións:

a) Só poderá ser desfrutado polo traballador/a que leve como mínimo, dous anos de permanencia na empresa.

b) Unicamente poderá desfrutalo só un dos pais.

Artigo 17º.-Licencias.

Sen perda de retribución ningunha, as empresas, previo aviso de 72 horas (salvo os puntos 2 e 3) posterior xustificación (salvo o punto 6), concederán licencias nos casos seguintes e coa seguinte duración:

1. Matrimonio do traballador: 15 días.

2. Enfermidade grave, hospitalización, accidente, intervención cirúrxica, morte do cónxuxe, pais, fillos ou familiares ata 2º grao de consanguinidade o afinidade: 4 días.

3. Por pari-la súa dona, adopción o acollemento: 4 días.

4. Voda de fillos, irmáns, bautizos, e primerias comunións: 1 día, se é dentro da provincia, e 3 días se é fóra dela.

5. Traslado de enderezo habitual: 1 día.

6. Libre disposición, non acumulable vacacións: 2 días.

Artigo 18º.-Excedencia.

O traballador cunha antigüidade na empresa, polo menos, dun ano, terá dereito a que se lle recoñeza a situación de excedencia voluntaria por un período máximo de 5 anos, sen que en ningún caso se poida producir tal situación nos contratos de duración determinada.

Reunirá o traballador as condicións seguintes:

a) Contar cunha antigüidade na empresa superior a un ano.

b) A excedencia terá unha duración mínima de seis meses e máxima de cinco anos, concedéndose polo tempo solicitado.

c) O traballador que desexe incorporarse ó seu posto de traballo, notificarao á empresa cun mes de anticipación á data en que remate o prazo.

d) Perderá o dereito a incorporación ó seu posto de traballo todo aquel excedente que, en tal período de tempo, preste os seus servizos por conta allea en calquera posto de traballo, dentro do territorio nacional, en empresas comprendidas na ordenanza nacional de traballo de hostalería.

e) Se a empresa dese emprego a outro traballador para substituí-lo excedente, aquel terá a condición de interino, causando baixa ó reincorporarse o substituído. Se este no se incorporase no prazo e condicións sinaladas, quedaría destituído definitivamente na empresa, adquirindo o interino a condición de fixo.

f) Os traballadores terán dereito a un período de excedencia non superior a tres anos para atende-lo coidado de cada fillo, contado desde a data de nacemento deste. Os fillos sucesivos darán dereito a un novo período de excedencia que, se é o caso, poñerá fin á que viñese gozando. A excedencia recollida neste punto é un dereito individual dos homes e mulleres traballadores. Sen embargo, se dous ou máis traballadores da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limita-lo exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

g) Así mesmo, poderán solicita-la situación de excedencia os traballadores que exerzan funcións sindicais de ámbito provincial ou superior, e mentres dure o exercicio do seu mandato.

h) Para acollerse a outra excedencia voluntaria, o traballador terá que cubrir un novo período de, polo menos, 4 anos de servicios efectivos na empresa.

i) A excedencia concederáse sen ningún dereito a retribución, e o tempo que dure será computable para efectos de antigüidade. O traballador que estea nesta situación terá dereito á asistencia a cursos de formación profesional, para a participación dos cales haberá de ser convocado polo empresario, en especial con ocasión da súa reincorporación.

Así mesmo, durante o primeiro ano de excedencia terá dereito á reserva do seu posto de traballo.

Pasado o dito prazo, a reserva referirase exclusivamente a un posto de traballo do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente.

j) A concesión outorgarase dentro do prazo dun mes a partir da data da súa petición.

Artigo 19º.-Quebranto de moeda.

En concepto de quebranto de moeda nos establecementos clasificados de luxo, 1-A, 1-B e 2 da ordenanza laboral, percibirán:

No ano 2001:

O caixeiro xeral, 17,21 euros/mes; o caixeiro de hotel, 12,91 e 12,91 os caixeiros de departamento.

No ano 2002:

O caixeiro xeral, 18,07 euros/mes; o caixeiro de hotel, 13,56 e 13,56 os caixeiros de departamento.

No ano 2003:

O caixeiro xeral, 18,61 euros/mes; o caixeiro de hotel, 13,67 e 13,56 os caixeiros de departamento.

Para os anos 2004 e 2005 as devantidas contías incrementaranse no IPC.

Artigo 20º.-Servicios extraordinarios.

O persoal alleo á empresa que realice servicios extraordinarios percibirá as seguintes retribucións:

Durante o ano 2001:

Persoal de cociña:

- \* Xefe e cociña: 68,39 euros por servicio.
- \* Cociñeiro: 53,02 euros por servicio.
- \* Axudante: 53,02 euros por servicio.
- \* Fregadora: 53,02 euros por servicio.

Persoal de comedor:

- \* Xefe de comedor: 68,39 euros por servicio.
- \* Camareiro: 53,02 euros por servicio.
- \* Axudante: 53,02 euros por servicio.

Durante o ano 2002:

- \* Xefe de cociña: 71,81 euros por servicio.
- \* Cociñeiro: 55,67 euros por servicio.
- \* Axudante: 55,67 euros por servicio.
- \* Fregadora: 55,67 euros por servicio.

Persoal de comedor:

- \* Xefe de comedor: 71,81 euros por servicio.
- \* Camareiro: 55,67 euros por servicio.
- \* Axudante: 55,67 euros por servicio.

Durante o ano 2003:

- \* Xefe de cociña: 73,96 euros por servicio.
- \* Cociñeiro: 57,34 euros por servicio.
- \* Axudante: 57,34 euros por servicio.
- \* Fregadora: 57,34 euros por servicio.

Persoal de comedor:

- \* Xefe de comedor: 73,96 euros por servicio.
- \* Camareiro: 57,34 euros por servicio.
- \* Axudante: 57,34 euros por servicio.

Nos anos 2004 e 2005 as contías incrementaránse na mesma forma cós salarios.

Cando o persoal extra realice a faena de montaxe, percibirá por iso a cantidade de 4,44 euros durante o ano 2003, incrementándose esa cantidade na mesma contía cós salarios.

O servicio corrente de restaurante ou limoada será retribuído con 1,73 euros de soldo inicial e tanto por cento correspondente garantido de 38,11 euros diarios.

Durante os anos 2004 e 2005 as contías serán incrementadas na mesma forma cós salarios.

Os servicios desta índole fóra da localidade producirán un aumento do 50% correspondente, e sendo a cargo da empresa os portes de desprazamento, manutención e aloxamento a que houber lugar.

Artigo 21º.-Enfermidade.

No caso de incapacidade temporal derivada de enfermidade común ou accidente non laboral, computada en períodos anuais, na primeira baixa percibirase o 100% do salario desde o primeiro día de baixa.

Igualmente, aboaralle o 100% do salario desde o primeiro día da baixa, cando esta sexa superior a 10 días.

Estas prestacións manteranse por un período máximo de 12 meses.

Na segunda e sucesivas baixas, caso de producirse e ser inferiores a 11 días, non serán aboados ós tres primeiros días da baixa. A partir do cuarto día aboaralle o 100% do salario.

No caso de accidente de traballo, a baixa aboarase co 100% do salario desde o primeiro día durante 12 meses.

Así mesmo, os períodos de enfermidade ou accidente de traballo non se terán en conta para deduci-lo período de vacacións.

#### Artigo 22º.-Xubilación.

A xubilación será obrigatoria ó cumpli-lo traballador a idade de 65 anos, sen prexuízo de que o devandito traballador poida completa-los períodos de carencia na cotización á Seguridade Social, xa que, neste caso a xubilación será obrigatoria ó cumprimentar estas.

Así mesmo, as empresas e os traballadores afectados por este convenio poderán, durante a vixencia deste, acollerse a xubilación anticipada ós 64 anos, de acordo co disposto no Real decreto lei 1194/1987, do 17 de xullo.

#### Artigo 23º.-Prazo de preaviso.

Os prazos de preaviso nos casos de cesamento voluntario dos traballadores serán os seguintes: xefe de recepción, xefe de administración, encargado do economato e adega, encargado de traballo, xefe de cociña, 1º conserxe de día, encargado xeral ou gobernanta, xefes de restaurante ou sala, cafés-bares, bares americanos, salas de festa: 20 días.

Resto do persoal: 10 días.

O incumprimento deste prazo por parte dos traballadores dará lugar á perda de tantos días de salario como deixe de preavisar.

#### Artigo 24º.-Comisión de divisas.

O tanto por cento correspondente á dita comisión será repartido entre o persoal do departamento que efectuou os ditos cambios.

#### Artigo 25º.-Día da patrona.

Os días 29 e 30 de xullo, festividade de Santa Marta, consideraranse festivos, para os efectos laborais, con opción por parte da empresa, para poder substituílos por pagamento metálico co fin de mante-lo normal funcionamento desta; a substitución en

metálico será a que corresponda ó traballador polo seu salario garantido maila antigüidade dunha xornada normal.

#### Artigo 26º.-Dereitos sindicais.

As garantías sindicais que no artigo 68 do Estatuto dos traballadores se establece para os membros do comité de empresa e delegados do persoal electos, enténdense ós candidatos a estes postos durante os seis meses seguintes de celebradas as eleccións as que se presentaron na calidade o condición de candidatos. Recoñecerase a existencia de seccións sindicais das empresas de máis de 50 traballadores, así como dos delegados das seccións sindicais, que terán os mesmos dereitos e garantías cós membros do comité de empresa.

Os traballadores terán dereito a celebra-las assembleas con carácter ordinario, unha vez ó mes, fóra da xornada laboral e cunha duración dunha hora naquelas empresas que dispoñan dun espacio para o desenvolvemento destas sen interrompe-la actividade dos servizos. Nos demais dereitos estarase ó disposto na ordenanza laboral, Estatuto dos traballadores, Lei orgánica de liberdade sindical e demais normas complementarias.

#### Artigo 27º.-Póliza de seguro de accidentes.

As empresas contratarán, para todo o persoal afectado por este convenio, un seguro de accidentes durante a prestación do traballo ou in itinere, de morte o invalidez permanente dos graos de total, absoluta ou grande invalidez, pola cantidade de 21.035,42 euros para cada un dos casos mencionados anteriormente.

Artigo 28º.-Póliza colectiva de seguro de vida.

As empresas afectadas por este convenio virán obrigadas a suscribir unha póliza colectiva de seguro de vida en favor dos seus traballadores, por valor de 6.010,00 euros.

Esta póliza cubrirá tódalas circunstancias do falecemento do traballador salvo a morte por suicidio.

As devanditas empresas terán un prazo de 4 meses para suscribir este seguro, contados a partir da publicación do convenio no boletín oficial correspondente.

Artigo 29º.-Roupa de traballo.

Naquelas empresas onde se esixe uniformidade, estas facilitarán a todo persoal un mínimo de dous uniformes anuais (inverno e verán), aboándolles unha cantidade, en concepto de limpeza e mantemento; no caso de non ser obrigatorio o uso do uniforme, facilitaráselle a tódolos traballados roupa de traballo axeitada para as funcións que desempeñan.

Artigo 30º.-Recoñecementos médicos.

Realizaráselles unha revisión médica anual, o máis completa posible, e que incluírá análises, exploración radiolóxica, auditiva e visual a tódolos traballadores. Dos resultados da dita revisión médica entregaráselle copia ó traballador.

Artigo 31º.-Comisión mixta paritaria de vixilancia, interpretación e aplicación.

Para interpretación, aplicación, arbitraje e vixilancia deste convenio, crease unha comisión paritaria integrada polos representantes dos sindicatos UGT, e CC.OO. e os representantes das asociacións empresariais de hostalería da Coruña, Santiago de Compostela e Ferrol.

A citada comisión está obrigada a reunirse tantas veces sexa necesario, sendo a sede da mesma nos locais da Asociación Provincial de Empresarios de Hostalería da Coruña, sita na rúa Novoa Santos, 6-8, 1º. A devandita comisión reunirse unha vez cada seis meses, e no prazo improrrogable de 10 días, por requirimento de calquera dos seus membros, o ben por recibir comunicacións previstas no artigo 35º do convenio sobre aplicación da cláusula de desvinculación.

No caso de non comparecer algunhas das partes (malia estar notificadas), para dictaminar sobre requirimentos do artigo 32º, será válida a resolución dictada pola maioría dos membros asistentes, seguindo os trámites do mencionado artigo ata a resolución definitiva, que será comunicada por requirimento no prazo máximo fixado.

Artigo 32º.-Resolución de conflitos.

As partes asinantes deste convenio, axeitándose ó establecido na recomendación número 92 da OIT e no seu artigo número 6 da Carta Social Europea, sobre conciliación, mediación e arbitraje voluntario, acordan, no caso de conflitos non individuais xurdidos como consecuencia da aplicación e interpretación deste convenio colectivo, someterse ós procedementos extraxudiciais de solución de conflitos de traballo establecidos no Acordo Interprofesional (AGA), suscrito entre a Confederación de Empresarios de Galicia (CEG) e as centrais sindicais Comisións Obreiras de Galicia (CC.OO.), Unión Xeral de Traballadores (UGT) e a Confederación Intersindical Galega (CIG), nos propios termos nos que no mesmo están formulados.

Este procedemento utilizarase tamén nas discrepancias xurdidas pola aplicación dos artigos 40.2º, 41.4º e 51 do texto refundido do Estatuto dos traballadores.

Artigo 33º.-Adscrición ó acordo laboral de ámbito para o sector da hostalería.

O acordo laboral de ámbito estatal para o sector da hostalería pasa a formar parte integrante deste convenio en todas aquelas materias que o mesmo regula.

#### Artigo 34º.-Horas extraordinarias.

Cada hora de traballo que se realice sobre a duración máxima da semana ordinaria de traballo aboarase cun incremento que nunca será inferior ó 75% sobre o salario que corresponda a cada hora ordinaria, podendo compensarse en tempo de descanso equivalente, é dicir, cada hora de traballo equivalerá

a 1,75 horas de descanso, sendo a opción de cobrala ou descansala, en todo caso, do traballador, así como a acumulación por semanas ou meses.

#### Artigo 35º.-Cláusula de desvinculación.

Cando unha empresa ou sociedade que, nas incluídas no ámbito de aplicación deste convenio, pretenda a inaplicación do nivel retribuído establecido no mesmo, deberá proceder do seguinte xeito:

1. A empresa ou sociedade interesada na inaplicación deberá remitirle á comisión paritaria do convenio a documentación que considere pertinente, xunto co escrito formulando o seu propósito, no prazo improrrogable de 15 días a partir da súa publicación no boletín oficial.

2. A comisión paritaria disporá do termo dun mes para resolver, no caso de que non se contestara no prazo previsto, entenderase como resolución afirmativa. Dentro deste tempo escoitará a representación dos traballadores da empresa solicitante, ós sindicatos participantes na mesa negociadora, así como ós representantes da empresa solicitante.

3. Será requisito necesario para instar e obter a inaplicación do nivel retribuído do convenio, estar ó día no aboamento deste ata a data de resolución da comisión paritaria.

4. Así mesmo, a empresa debe dar conta da situación de inestabilidade nos exercicios anteriores e demostrar verdadeiramente que, no caso de aplica-lo réxime salarial pactado no convenio, tería que proceder ás medidas de extinción e suspensión de contratos; en calquera caso, a empresa debe precisa-las circunstancias económicas e financeiras que xustifiquen a súa solicitude e achega-la documentación económica e financeira necesaria co fin da súa fiscalización sindical.

5. No caso de estimar fundada a solicitude, a comisión paritaria establecerá o incremento salarial aplicable na empresa ou sociedade afectada, quedando inalterado o establecido neste convenio respecto do réxime salarial e a súa estrutura.

6. En todo caso, o beneficio da inaplicación só se entende ata o remate do primeiro período de vixencia establecido para o nivel retributivo vixente no momento da solicitude. Os incrementos posteriores aplicaranse sobre o salario que corresponda de non se ter aplicado a desvinculación e non sobre o salario desvinculado.

7. A comisión paritaria estenderá copia que dea fe da súa resolución, remitindo exemplares á representación da empresa, ós seus traballadores e traballadoras e ós sindicatos que compareceron no trámite.

8. A comisión paritaria poderá estar asistida dos asesores que considere necesarios.

#### Artigo 36º.-Formación profesional.

As partes asinantes deste convenio remítense á regulación que desta materia fai o acordo laboral de ámbito estatal do sector de hostalería.