

## **Convenio colectivo do Hotel Finisterre (Anos 2003-2004)<sup>1</sup>**

Artigo 1º.-Ámbito funcional.

Este convenio afecta os traballadores e traballadoras do cadro de persoal do Hotel Finisterre da Coruña.

Artigo 2º.-Vixencia.

Con independencia da súa publicación nos boletíns oficiais, este convenio iniciará a súa vixencia o 1 de xaneiro de 2003, con carácter indefinido, podendo ser denunciado por calquera das partes para efectos de negociación e revisión no último mes de cada ano natural, seguindo vixente en todos os seus contidos e sendo de plena aplicación ata que sexa substituído en todo ou en parte por outro convenio negociado entre as partes.

Artigo 2º.bis.-Retribución e revisión.

1. Incremento do 3 por cento en todos os conceptos económicos do presente convenio para o ano 2003.

2. Incremento do 3,8% en todos os conceptos económicos do presente convenio a partir do 1 de xaneiro de 2004.

3. No caso que o IPC ao 31-12-2004 publicado polo INE superase o 3% para o ano 2004 revisárase e regularizárase coa diferenza entre o 3% e o IPC real ao 31-12-2004 con efectos retroactivos ao 1 de xaneiro de 2004 en todos os conceptos económicos do presente convenio.

Artigo 3º.-Sistema de retribución.

A retribución salarial do persoal afectado por este convenio consistirá nun soldo base de conformidade coas distintas categorías profesionais, ao que se sumarán os complementos que se pactan, polo que queda totalmente suprimido o réxime de porcentaxes de servizos que rexía nesta actividade, quedando substituído o sistema a que se refiren os artigos 49, 52 e seguintes da ordenanza laboral vixente pola

nova regulación convida, considerando ademais que esta nova modalidade é máis beneficiosa para a totalidade do persoal ao suprimir as diferenzas que, noutro suposto, habería entre as distintas categorías profesionais.

Artigo 4º.-Compensación e melloras.

As melloras que se implantan neste convenio, así como as voluntarias que establezan no sucesivo, serán compensadas e absorvidas ata onde alcance nos aumentos, melloras ou condicións superiores de calquera natureza que, fixadas por disposición legal, contrato individual ou concesión voluntaria, poidan establecerse no sucesivo.

Artigo 5º.-Condicións máis beneficiosas.

Todas as condicións establecidas neste convenio teñen a consideración de mínimas, polo que os pactos, cláusulas, condicións ou situacións implantadas que impliquen condicións máis beneficiosas cás aquí pactadas subsistirán para aqueles traballadores que as viñesen gozando.

Artigo 6º.-Comisión en divisas.

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

Artigo 7º.-Ordenación das categorías profesionais.

---

<sup>1</sup> Publicado no DOG núm. 114, do 15 de xuño de 2004.

Todas as categorías profesionais das actividades de hostalaría adscribíranse segundo os seguintes niveis:

Nivel I:

- Xefe/a de cociña.
- Xefe/a de comedor.
- Xefe/a de recepción.
- Xefe/a de administración.
- Gobernanta/e xeral.
- Encargado/a de mantemento.

Nivel II:

- Segundo/a xefe/a de comedor.
- Segundo/a xefe/a de cociña.
- Segundo/a xefe/a de recepción.

Nivel III:

- Xefe/a de sector.
- Encargado/a de economato.
- Subgobernante/a.
- Encargado/a de lenzaría e lavandaría.
- Xefe/a de partida.
- Secretario/a de dirección.
- Relacións públicas.
- Comercial-executivo/a de vendas.

Nivel IV:

- Interventor/a.
- Bodegueiro/a.
- Cafeteiro/a.
- Camareiro/a.
- Recepcionista.
- Cociñeiro/a.
- Oficial/la de primeira administrativo.
- Caixeiro/a de comedor.
- Fontaneiro/a.
- Electricista.
- Carpinteiro/a.
- Pintor/a.

Nivel V:

- Axudante de economato.
- Axudante de recepción.
- Axudante de camareiro/a.
- Axudante de cociñeiro/a.
- Axudante de conserxe.
- Conserxe de noite.
- Auxiliar administrativo/a.
- Telefonista segunda/o.
- Camareira/o pisos.

Nivel VI:

- Calefactor.
- Mozo/a de equipaxes.
- Vixilante noite.
- Fregador/a.
- Marmitón.
- Lavandaría-lenzaría.
- Pasador/a de ferro.
- Costureiro/a.

-Limpador/a.  
-Mozo/a limpeza.

Nivel VII:

-Aprendices.  
-Mozo/a dos recados.

Nos casos en que non se incluíse algunha categoría neste artigo, a comisión paritaria determinará o seu encadramento correspondente, categoría e nivel.

Artigo 8º.-Retribucións.

A cada profesional aplicaráselle as contías salariais mínimas correspondentes a cada nivel, e que serán as seguintes:

<b>Niveis</b>	<b>Ano 2003 (A)</b>	<b>Ano 2004 (A)</b>
Nivel 1	1.118,62	1.161,13
Nivel 2	1.074,95	1.115,80
Nivel 3	1.009,48	1.048,75
Nivel 4	943,92	979,79
Nivel 5	857,53	890,12
Nivel 6	761,10	790,02
Nivel 7	705,77	732,60

Artigo 9º.-Manutención.

O persoal de calquera clase ou categoría terá dereito á manutención como complemento salarial en especie, a percibir con cargo á empresa e durante as horas en que preste os seus servizos, e sempre que se avise o mes anterior.

O complemento en especie de manutención poderá substituírse mediante a entrega da cantidade de 45,50 euros mensuais durante o ano 2003 e 47,23 euros mensuais durante o ano 2004, computándose diariamente.

**Artigo 10º.-Aloxamento.**

Considérase incluído nos salarios que figuran no artigo 8º o importe do aloxamento a aquel persoal que o ten recoñecido pola ordenanza laboral do 28 de febreiro de 1974.

**Artigo 11º.-Complemento de convenio.**

Establécese un complemento de convenio para todo o persoal de 56,30 euros mensuais durante o ano 2003 y 58,44 euros mensuais durante o ano 2004.

**Artigo 12º.-Transportes.**

Establécese un complemento de transporte para todo o persoal afectado por este convenio de 49,36 euros mensuais durante o ano 2003 e 51,24 euros mensuais durante o ano 2004.

**Artigo 13º.-Antigüidade.**

Os premios por antigüidade establecidos polo vixente convenio para o persoal fixo ao 31-12-1985 quedan de acordo á seguinte escala, tomando como base o salario garantido no convenio provincial de hostalaría para as categorías laborais incluídas no artigo 7º deste convenio de empresa. A partir do 1 de xaneiro de 1997 a antigüidade calcularase sobre as bases do convenio provincial de hostalaría aprobadas no ano 1996, as cales quedarán como base de cálculo para anos sucesivos, incrementadas na porcentaxe que se aprobe ano a ano no convenio de empresa do Hotel Finisterre.

As ditas bases faranse constar no convenio que se asine anualmente neste artigo.

Deste xeito quédase totalmente desligado de calquera acordo que se estableza no convenio provincial de hostalaría, tanto que afecte as bases como outros criterios.

1. Un catro por cento sobre o salario garantido ao cumprirse tres anos de servizo efectivo na empresa.
  2. Un nove por cento aos 6 anos.
  3. Un 17 por cento aos 9 anos.
  4. Un 29 por cento aos 14 anos.
  5. Un 41 por cento aos 19 anos.
  6. Un 48 por cento aos 24 anos.
- A partir dos 25 anos de servizo na empresa, un dous por cento anual ata un límite dos 40 anos.

A data inicial para a determinación da antigüidade será a de ingreso na empresa, aínda que cambie por ascenso ou por calquera outro motivo de categoría profesional.

Os premios por antigüidade do presente convenio para o persoal con data de ingreso na empresa que sexa posterior ao 1-1-1986 quedan establecidos por trienio de 28,01 euros en cada unha das pagas durante o ano 2003 e de 29,07 euros durante o ano 2004. A dita cantidade será revisada conxuntamente co resto das condicións económicas do convenio.

Bases para o cálculo da antigüidade:

<b>Categorías</b>	<b>Ano 2003 (A)</b>	<b>Ano 2004 (A)</b>
Xefe/a recepción	845,67	877,80
Interventor/a	832,69	864,33
Oficial primeira contabilidade	808,10	838,81

Recepcionista	808,10	838,81
Telefonista	797,48	827,52
Axudante recepcionista	794,94	818,79
Mozo/a equipaxe	757,54	786,33
Xefe/a de cociña	845,67	877,81
Segundo xefe/a de cociña	832,69	864,33
Xefe/a de partida	808,10	838,81
Encargado/a de economato	808,10	838,81
Cociñeiro/a	795,17	825,39
Cafeteiro/a	817,92	849,00
Xefe/a de comedor	845,67	877,80
Segundo xefe/a de comedor	832,69	864,33
Xefe/a de sector	819,75	850,90
Camareiro/a	817,92	849,00
Gobernante/a	832,69	864,33
Camareiro/a	770,53	799,81
Encargado/a de lenzaría	808,10	838,81

Pasador/a de ferro	753,27	781,89
Lenceiro/a	744,58	772,87
Limpador/a	744,58	772,87
Encargado/a de traballos	820,56	851,74
Calefactor/a	770,53	799,81
Carpinteiro/a	744,58	772,87
Electricista	744,58	772,87
Fontaneiro/a	744,58	772,87

Artigo 14º.-Gratificacións extraordinarias.

As gratificacións extraordinarias do Nadal e verán que se pagarán o 15 de xullo e o 15 de decembro respectivamente, serán de 30 días, e a de setembro de 15 días.

Estarán constituídas polos salarios do artigo 8º, incrementados coa antigüidade que corresponda en cada caso.

No mes de marzo aboarase unha paga extraordinaria consistente en 15 días da retribución que corresponda a cada empregado, de acordo cos salarios do artigo 8º.

Artigo 15º.-Vacacións.

O período de vacacións para todo o persoal afectado por este convenio será de 30 días naturais.

Procurarase que os días festivos traballados sexan computados en descanso día a día, pero se, por necesidades de organización, isto non se puidese realizar, gozaranse acumulados e, se é o caso, co preceptivo descanso semanal.

Artigo 16º.-Xornada laboral.

A duración máxima da xornada ordinaria de traballo será de 38 horas semanais de traballo efectivo.

Será de xornada continuada nos departamentos de recepción, conserxaría, teléfonos, pisos, lenzaría e administración.

Entenderase por xornada partida aquela na que haxa un descanso ininterrompido dunha hora como mínimo.

O tempo traballado computarase de modo que tanto ao comezo como ao remate da xornada diaria o traballador estea no seu posto de traballo.

Artigo 17º.-Dote por matrimonio.

Tanto o persoal masculino como o feminino que leve dous anos de servizo na empresa e contraia matrimonio continuando nesta, percibirá, en concepto de dote, unha mensualidade de retribución que comprenderá o soldo e maila antigüidade. No suposto de que o dito persoal non permanecese na empresa un ano máis a partir da data do matrimonio, descontaráselle na liquidación que se lle practique a cantidade que percíbise en concepto de dote.

Este dereito unicamente poderá ser gozado unha soa vez polo produtor durante a súa permanencia na empresa.

Artigo 18º.-Licenzas.

Sen perda de retribución ningunha, a empresa concederá licenzas nos casos seguintes:

-Matrimonio do produtor: 15 días.

-Enfermidade grave ou intervención cirúrxica con ingreso do cónxuxe, pais, fillos e parto da dona: catro días.

-Morte do cónxuxe, pais, fillos ou irmáns; catro días.

-Morte de pais ou irmáns políticos: dous días.

-Morte de tíos, sobriños, e curmáns de primeiro grao: un día.

-Morte de avós e netos: un día.

-Casamentos de fillos ou irmáns: un día se é dentro da provincia e tres se é fóra dela.

-Bautizos, primeiras comunións de fillos e netos: un día.

-Traslado de domicilio: un día.

Artigo 19º.-Excedencia.

O traballador cunha antigüidade na empresa, cando menos, dun ano, terá dereito a que se lle recoñeza a situación de excedencia voluntaria por un período máximo de cinco 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. A concesión outorgarase dentro do prazo dun mes a partir da data da súa petición.

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

c) O traballador que se queira incorporar ao seu posto de traballo, notificarallo á empresa cun mes de anticipación á data en que expire o prazo.

d) Perderá o dereito a reincorporación ao seu posto de traballo todo aquel excedente que en tal período de tempo prestase os seus servizos por conta allea en calquera posto de traballo dentro do territorio do estado en empresas comprendidas na ordenanza laboral de traballos de hostalaría.

e) Se a empresa dese emprego a outro traballador para substituír ao excedente, aquel terá a condición de interino, causando baixa ao reincorporarse o substituído. Se este non se reincorporase no prazo e condicións sinalados, sería 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 atender o coidado de cada fillo, contado desde a data de nacemento ou da resolución xudicial ou administrativa, no caso de adopción ou acollemento tanto permanente como preadoptivo, para empezar a contar o dito período de excedencia. Os fillos sucesivos darán dereito a un novo período de excedencia que, de ser o caso, poñería fin ao que viñese gozando. A excedencia contemplada no presente punto constitúe un dereito individual dos traballadores, homes ou mulleres. Non obstante, se dous ou máis

traballadores da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

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

h) Para se acoller a outra excedencia voluntaria, o traballador deberá cubrir un novo período de, cando menos, catro anos de servizos efectivos na empresa.

i) A excedencia concederáse sen dereito ningún a retribución, e o tempo que dure non será computable para ningún efecto, agás a excedencia considerada nas letras f) e g) que se aterá ao disposto no artigo 46.3º do Estatuto dos traballadores.

Artigo 20º.-Enfermidade.

No caso de enfermidade ou accidente, a empresa incrementará as prestacións da Seguridade Social ata o 100 por cento do salario establecido no artigo 8 maila antigüidade, complemento de manutención, convenio e transporte. Esta prestación manterase por un período máximo de 12 meses.

Absentismo:

Nos tres primeiros días de ausencia deixarase de percibir o 20 por cento da retribución diaria.

Do cuarto ao décimo día, ambos os dous incluídos, deixarase de percibir o 10 por cento da devandita retribución mediante xustificación médica á empresa.

Cando a situación de enfermidade común dure máis de 10 días ininterrompidos, percibirase a retribución íntegra desde o primeiro día de ausencia.

Das xustificacións de enfermidade aludidas exclúense as ausencias orixinadas por:

-Hospitalización.

-Intervención cirúrxica.

-Descanso por maternidade.

Artigo 21º.-Auxilio de defunción.

No caso de falecemento do produtor, concederáselle á viúva ou fillos un auxilio de defunción que será do seguinte xeito:

-Por cinco anos de servizo: un mes.

-Por dez anos de servizo: dous meses.

-Por vinte anos de servizo: tres meses.

-Por vintecinco anos de servizo: catro meses.

Ao persoal que non leve os cinco anos ao servizo da empresa pagaráselle a parte proporcional ao tempo traballado en seis días por anos de servizo.

Artigo 22º.-Xubilación.

A xubilación do persoal afecto a este convenio será obrigatoria á idade que regulamentariamente estableza o goberno para ter dereito ás prestacións do 100 por cento por xubilación, sendo no momento de 65 anos. Para o persoal fixo na empresa ao 31 de decembro de 1986, ao producirse a xubilación dun traballador que leva, como mínimo, 15 anos ao servizo da empresa, percibirá dúas mensualidades incrementadas con todos os emulumentos inherentes

a este e unha mensualidade máis por cada cinco anos que excedan dos 15 de referencia.

Para o persoal de novo ingreso a partir do 1 de xaneiro de 1987, o premio por xubilación sera:

-Aos 60 anos: dez mensualidades.

- Aos 61 anos: oito mensualidades.
- Aos 62 anos: seis mensualidades.
- Aos 63 anos: catro emnsualidades.
- Aos 64 anos: tres mensualidades.
- Aos 65 anos: dúas mensualidades.

Tendo en conta que a xubilación con dereito ao 100 por cento das prestacións na actualidade está fixada en 65 anos, se esta fose modificada á baixa, en igual proporción modificarase a táboa adxunta.

#### Artigo 23°.-Nocturnidade.

As horas transcorridas durante o período comprendido entre as doce da noite e as oito da mañá, agás nos casos en que a categoría do empregado que realiza o traballo nocturno así o especifique, terá unha retribución complementaria do 25 por cento do salario base.

#### Artigo 24°.-Prazos de preaviso.

O prazo de preaviso, nos casos de cesamento voluntario dos traballadores, será o seguinte:

- De 15 días, os traballadores encadrados nos niveis 1 e 2 do artigo 7°.
- De 10 días, o resto do persoal.

O incumprimento destes prazos por parte dos traballadores dará lugar á perda do que puidese corresponderlles polas partes proporcionais das gratificacións extraordinarias consideradas no artigo 14°.

#### Artigo 25°.-Horas extraordinarias.

Aboaranse de acordo coa lexislación vixente sobre a materia.

#### Artigo 26°.-Seguro.

A empresa concertará ao seu cargo un seguro por importe de 12.021 euros para os casos de morte ou incapacidade total para o traballador, en caso de accidente laboral, e o accidente in itinere, cunha cobertura dunha hora antes e outra despois do remate da xornada laboral, e para todos a cada un dos traballadores.

#### Artigo 27°.-Mobilidade xeográfica.

A empresa garante a non aplicación do artigo 40 do Estatuto dos traballadores sobre mobilidade para aqueles traballadores fixos o 31 de Nadal de 2002.

#### Artigo 28°.-Vixilancia, interpretación e aplicación.

Para a interpretación, aplicación e vixilancia deste convenio colectivo créase unha comisión paritaria integrada por catro persoas, designadas dúas pola empresa e dúas polo comité de entre os negociadores do convenio.

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

#### Cláusula adicional

En cumprimento do que se establece no artigo 26.5° do Estatuto dos traballadores, faise constar o seguinte:

- a) Que o número de horas anuais de traballo efectivo será de 1.748, en xornada partida e continua.

b) Que as remuneracións anuais dos traballadores en función do dito número de horas son as seguintes:

<b>Niveis</b>	<b>Ano 2003 (A)</b>	<b>Ano 2004 (A)</b>
Nivel 1	18.596,74	19.303,42
Nivel 2	17.945,11	18.627,02
Nivel 3	16.961,29	17.605,81
Nivel 4	15.977,66	16.584,81
Nivel 5	14.234,47	14.795,45
Nivel 6	13.234,47	13.737,38
Nivel 7	12.403,63	12.874,97