

Convenio colectivo da empresa Hotelera del Noroeste, S.A., Hesperia-Hotel Peregrino (Ano 2005)¹

Artigo 1º.-Ámbito funcional.

Este convenio afecta o persoal do cadro de persoal fixo do centro de traballo Hesperia-Hotel Peregrino de Santiago da empresa Hotelera del Noroeste, S.A.

Artigo 2º.-Vixencia.

Este convenio entrará en vigor o 1 de xaneiro de 2005, independentemente da súa publicación no boletín oficial correspondente, e rematará o 31 de decembro de 2005.

Poderá ser denunciado por calquera das partes mediante escrito certificado cunha antelación mínima dun mes á data do seu vencemento, e se non fose denunciado entenderase prorrogado por períodos dun ano sucesivamente.

Artigo 3º.-Sistema de retribución.

A retribución salarial do persoal afectado polo presente convenio consistirá nun salario base consonte as distintas categorías profesionais, ao que se lle sumarán os complementos e pluses que se pactan.

Para o ano 2005 aplicarase unha subida salarial do IPC real máis un punto, establecéndose un mínimo dun 3%, que se dará á conta desde o 1-1-2005.

Artigo 4º.-Compensación e melloras.

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

Artigo 5º.-Comisión en divisas.

O tanto por cento correspondente á dita comisión será repartido entre o persoal do departamento que efectúe os trocos.

Artigo 6º.-Ordenación das categorías profesionais.

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

Nivel 1:

Gobernanta.

Xefe/a de comedor.

Xefe/a de cociña.

Xefe/a de recepción.

Xefe/a de admón.

Xefe de manten.

Encargado de alimentos e bebidas.

Nivel 2:

Xefe/a de sector.

Encargado/a economato.

Xefe/a partida.

Encargado/a mostrador.

Subgobernanta.

2º xefe de recepción.

¹ Publicado no DOG núm. 89, do 10 de maio de 2005.

2º xefe de cociña.
Encargado/a de lenzaría.
Nivel 3:
Recepcionista.
Oficial de contabilidade.
Camareiro de cafetaría.
Camareiro de comedor.
Conserxe de noite.
Cociñeiro/a.
Dependente de 1ª.
Porteiro/a de servizo.
Camareiro/a discoteca.

Nivel 5:
Camareiro/a pisos.
Limpiador/a.
Mozo de equipaxes.
Fregador/a.
Lavandeira/o.
Axudante de mantemento.
Axudante de cociña.

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

Artigo 7º.-Salario base.

A cada categoría profesional aplicaráselle a contía salarial mínima correspondente a cada nivel, e serán as seguintes:

Nivel2005

1991,61

2882,20

3823,87

4-

5750,68

Artigo 8º.-Manutención.

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

O complemento en especie de manutención poderá substituírse mediante a entrega dunha cantidade mensual, computada diariamente.

Para o ano 2005 será de 39,08 euros.

Artigo 9º.-Aloxamento.

Considerarase incluído nos salarios que figuran no artigo 7º o importe do aloxamento a aquel persoal que o ten recoñecido pola Ordenanza laboral do 28 de febreiro de 1974.

Artigo 10º.-Transporte.

Establécese un complemento de transporte para o ano 2005 e para todo o persoal afectado polo presente convenio de 44,74 euros mensuais.

Artigo 11º.-Antigüidade.

O complemento de antigüidade que se viña percibindo por porcentaxes segundo os anos de antigüidade na empresa queda modificado polo acordo entre as partes por entender que dificulta a contratación e permanencia dos traballadores/as que acceden agora ou o fixeron nos últimos tempos a un posto de traballo.

Con tal motivo en busca de promover e consolidar a contratación e o emprego na hostalaría, acórdase modificar o artigo do complemento de antigüidade, que se conxela, desaparecendo por tanto as táboas de porcentaxes e salarios neste concepto, quedando establecido do seguinte xeito:

Os traballadores/as que na data de entrada en vigor do presente convenio viñan percibindo mensualmente

te algunha cantidade por antigüidade, seguirán recibíndoa en anos sucesivos e figurando na súa nómina o concepto de «complemento de antigüidade por dereitos adquiridos». Este concepto será negociado cada ano ou cando se negocie un convenio. Os traballadores/as que no momento de entrar en vigor o presente convenio non tivesen xerada antigüidade, non a xerarán.

Artigo 12º.-Gratificacións extraordinarias.

As gratificacións extraordinarias de marzo, xullo, setembro e Nadal, serán de trinta días. Estarán constituídas polos salarios do artigo 7º, incrementados coa antigüidade que corresponda en cada caso, así como o resto dos complementos.

O período de devengo de cada unha das pagas será o seguinte:

Paga de marzo: do 16 de marzo ao 15 de marzo do ano seguinte.

Paga de xullo: do 1 de xullo ao 30 de xuño do ano seguinte.

Paga de setembro: do 16 de setembro ao 15 de setembro do ano seguinte.

Paga de Nadal: do 1 de xaneiro ao 31 de decembro.

As citadas pagas aboaranse o 15 de marzo, 18 de xullo, 15 de setembro e 22 de decembro respectivamente.

Artigo 13º.-Vacacións.

Todos os traballadores/as terán dereito a trinta días de vacacións anuais, podéndose desfrutar en bloque ou fraccionados en dous períodos de quince días cada un.

A decisión de desfrutalas nun período ou en dous, así como a data ou datas de desfrute, terá que ser de mutuo acordo entre a empresa e os representantes dos traballadores/as. En caso de desacordo entre as partes, a xurisdición competente fixará a data que para o desfrute corresponda, e a súa decisión será irrecorrible.

Con independencia das vacacións, os traballadores/as desfrutarán dos días non laborais legalmente establecidos.

Artigo 14º.-Xornada laboral.

A duración máxima da xornada de traballo será de 40 horas semanais de traballo efectivo. Todos os traballadores/as terán dereito a dous días de descanso semanal e ininterrompido. Será xornada continuada nos departamentos de recepción, conserxaría, teléfonos, pisos, lenzaría, administración e contabilidade.

As horas traballadas durante o período comprendido entre as doce da noite e as oito 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 15º.-Dote por casamento.

Tanto o persoal masculino como o feminino que leve dous anos de servizo na empresa e case, continuando nesta, percibirá, en concepto de dote, unha mensualidade de retribución, que comprenderá o salario máis a antigüidade. No suposto de que o dito persoal non permanecese na

empresa un ano máis a partir da data de casamento, descontaráselle na liquidación que se lle practique a cantidade que percíbise en concepto de dote.

Este dereito só poderá ser desfrutado unha soa vez polo produtor/a durante a súa permanencia na empresa.

Artigo 16º.-Licenzas.

Sen perda de ningunha retribución, a empresa concederá licenzas nos casos seguintes e coa seguinte duración:

- * Casamento do traballador: 15 días.
- * Enfermidade grave, intervención cirúrxica ou morte de cónxuxe, pais, fillos ou familiares ata o segundo grao de consanguinidade e afinidade: 4 días.
- * Parto da cónxuxe: 4 días.
- * Voda de fillos, irmáns, bautizos e primeiras comunións: 1 día, se é dentro da provincia, e 3 días se é fora dela.
- * Traslado do domicilio habitual: 1 día.
- * Libre disposición, non acumulables ás vacacións: 2 días.

Artigo 17º.-Excedencia.

O traballador/a 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 cinco anos, sen que en ningún caso se poida producir tal situación nos contratos de duración determinada. O traballador/a reunirá 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 de petición.
- b) A excedencia terá unha duración mínima de seis meses e máxima de cinco anos, concedéndose polo tempo solicitado.
- c) O traballador/a que desexe incorporarse ao seu posto de traballo notificarallo á empresa cun mes de anticipación á data na que expire o prazo.
- d) Perderá o dereito á incorporación ao seu posto de traballo todo aquel excedente que en tal período de tempo preste servizos por conta allea, en calquera posto de traballo, dentro do Estado español, en empresas comprendidas no Acordo Laboral Estatal para as Empresas de Hostalaría (ALEH).
- e) Se a empresa dese emprego a outro traballador/a para substituír o excedente, aquel terá a condición de interino, causando baixa ao reincorporarse o substituído. Se este non se reincorporase no prazo e condicións sinaladas, cesaría definitivamente na empresa, adquirindo o interino a condición de fixo.
- f) Para acollerse a outra excedencia voluntaria, o traballador/a deberá cubrir un novo período de, polo menos, catro anos de servizos efectivos na empresa.
- g) A excedencia voluntaria concederase sen ningún dereito a retribución.
- h) Así mesmo, poderán solicitar a situación de excedencia os traballadores/as que exerzan funcións sindicais de ámbito provincial ou superior e mentres dure o exercicio do seu mandato.

i) A excedencia para coidado de fillos, tanto cando o sexa por natureza, como por adopción, ou nos supostos de acollemento, tanto permanente como preadoptivo, así como para atender o coidado de familiares, virá regulada polo establecido na Lei 39/1999, do 5 de novembro, para promover a conciliación da vida familiar laboral das persoas traballadoras, e demais lexislación vixente e concordante.

Artigo 18º.-Enfermidade.

En caso de enfermidade ou accidente, a empresa incrementará as prestacións da Seguridade Social, ata o 100 por 100 do salario establecido no artigo 7º, máis a antigüidade, complemento de manutención, transporte e complementos. Esta prestación manterase por un período máximo de doce meses.

Absentismo.

* Nos tres primeiros días de ausencia, deixarase de devengar o 20% da retribución diaria.

* Do cuarto ao décimo día, ambos os dous inclusive, deixarase de devengar o 10% da citada retribución, con xustificación médica á empresa.

* Cando a situación de enfermidade común dure máis de dez días ininterrompidos, devengarase a retribución íntegra desde o primeiro día de ausencia.

* Das situacións de enfermidade aludidas exclúense as ausencias orixinadas por:

-Hospitalización.

-Intervención cirúrxica.

-Descanso por maternidade.

-Accidente laboral.

Así mesmo, os períodos de enfermidade ou accidente de traballo non se terán en conta para deducir do período de vacacións.

Artigo 19º.-Xubilación e auxilio de defunción.

En caso de finamento do traballador/a concederáselle á viúva, viúvo ou fillos/s, un auxilio de defunción na seguinte contía e xeito:

* Por cinco anos de servizo: unha mensualidade.

* Por dez anos de servizo: dúas mensualidades.

* Por vinte anos de servizo: tres mensualidades.

* Por vinte e cinco anos de servizo: catro mensualidades.

O persoal que non leve os cinco anos de servizo na empresa pagaráselle a parte proporcional ao tempo traballado na contía de seis días por ano de servizo.

Ao producirse a xubilación dun traballador/a que leve, como mínimo, quince anos de servizo na empresa, percibirá dúas mensualidades, incrementadas con todos os emolumentos inherentes a ela, e unha mensualidade máis por cada cinco anos que exceda dos quince de referencia.

Artigo 20º.-Mobilidade funcional.

A mobilidade funcional no seo da empresa, que se efectuará sen prexuízo dos dereitos económicos e profesionais do traballador/a, estará limitada aos departamentos de comedor e cafetería, entre si, e aos dos pisos, limpeza e lavandaría, tamén entre si, e sempre que as necesidades do servizo así o reclamen, de acordo co establecido no Estatuto dos traballadores.

Artigo 21º.-Prazos de aviso previo.

Os prazos de aviso previo, nos casos de cesamento voluntario dos traballadores/serán os seguintes:

* De 15 días os traballadores/as encadrados nos niveis 1 e 2.

* De 10 días o resto do persoal, segundo o artigo 6º.

O incumprimento destes prazos por parte dos traballadores dará lugar á perda do que puidese corresponderlles polas partes proporcionais das gratificacións extraordinarias recollidas no artigo 12º.

Artigo 22º.-Horas extraordinarias.

Cada hora de traballo que se realice sobre a duración máxima da semana ordinaria de traballo aboarase cun incremento que non será inferior ao 75% sobre o salario que corresponda a cada hora ordinaria.

Artigo 23º.-Póliza de seguro de accidentes.

A empresa contratará para todo o persoal afectado por este convenio un seguro de accidentes durante a prestación de traballo ou in itinere, de morte ou invalidez permanente nos graos de total, absoluta ou gran invalidez, pola cantidade de 15.661,67 euros para cada un dos casos mencionados anteriormente.

Artigo 24º.-Calendario laboral.

A empresa deberá contar cun calendario laboral no que figuren as quendas de traballo, descansos semanais, quendas de vacacións para cada traballador/a, e festas anuais.

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

A dirección deberá facer unha copia, asinada convenientemente polas representacións respectivas, expoñéndoa nun lugar visible do centro de traballo para coñecemento de todos os traballadores/as, así como entregarlles unha copia aos representantes.

Artigo 25º.-Día da patroa.

Os días 29 e 30 de xullo, festividade de Santa Marta, consideraranse festivos para os efectos laborables, coa opción por parte da empresa de poder substituílos polo seu pagamento en metálico, co fin de manter o normal funcionamento desta. A substitución en metálico será a que lle corresponda ao traballador/a polo salario total dunha xornada normal.

Artigo 26º.-Dereitos sindicais.

As garantías sindicais que no artigo 68 do Estatuto dos traballadores se establecen para os membros do comité de empresa e delegados/as de persoal electos, esténdense aos candidatos/as a aqueles postos e durante os seis meses seguintes de celebradas as eleccións ás que se presentaron pola súa calidade ou condición de candidatos/as. Recoñécese a existencia de seccións sindicais na empresa, así como de delegados/as das seccións sindicais, os que terán os mesmos dereitos e garantías que os membros do comité de empresa.

Os traballadores/as terán dereito a celebrar asembleas, con carácter ordinario, unha vez ao mes, fóra da xornada laboral e cunha duración dunha hora, sen interromper a actividade do servizo. Nos demais dereitos haberá que atermos ao disposto na ordenanza laboral, Estatuto dos traballadores, Lei orgánica de liberdade sindical e demais normas complementarias.

Artigo 27º.-Roupa de traballo.

No caso de seguir exixindo uniformidade, a empresa facilitará a todo o 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 facilitaráselles a roupa de traballo adecuada para as funcións que desenvolva.

Artigo 28º.-Recoñecementos médicos.

Realizarase unha revisión médica anual, de acordo co establecido na vixente Lei de prevención de riscos laborais e normas que a desenvolven. Dos resultados da dita revisión entregaráselle copia a cada traballador/a.

Artigo 29º.-Complementos.

Aboarase un complemento persoal, de carácter consolidable, nas contías que figuran nas táboas salariais anexas a este convenio. Este complemento producirase en todas as pagas e será percibido polo persoal que a 30 de xuño de 1995 estivese prestando servizos na empresa.

Artigo 30º.-Comisión paritaria.

Para a interpretación, aplicación, arbitraje e vixilancia deste convenio, créase unha comisión pari

taria integrada pola representación dos traballadores/as e da empresa, de acordo co establecido no artigo 85.2º e) do Estatuto dos traballadores.

Artigo 31º.-Resolución de conflitos.

As partes asinantes do presente convenio, adecuándose ao establecido na recomendación número 92 da OIT e no artigo 6º da Carta Social Europea, sobre conciliación, mediación e arbitraje voluntaria, acordan, en caso de conflitos non individuais

xurdidos como consecuencia da aplicación e interpretación deste convenio colectivo, someterse aos procedementos extraxudiciais de solución de conflitos de traballo establecidos no Acordo Interprofesional Galego (AGA) subscrito entre a Confederación de Empresarios de Galicia (CEG) e as Centrais Sindicais Comisións Obreiras de Galicia (CC.OO.), Unión Xeral de Traballadores/as (UGT) e a Confederación Intersindical Galega (CIG) nos propios termos nos que neste están formulados.

Hotel Hesperia-Peregrino
Táboas revisión salarial 2004
(Incremento 1,2% sobre táboas 2004)

Categorías	Nivel	Salario base (euros)	Complemento (euros)	Manutención (euros)	Transporte (euros)
Gobernanta	1	962,73		37,99	43,44
Xefe/a de comedor	1	962,73	171,85	37,99	43,44
Xefe/a de cociña	1	962,73	171,85	37,99	43,44
Xefe/a de recepción	1	962,73	240,59	37,99	43,44
Xefe/a de administración	1	962,73		37,99	43,44

Xefe de mantemento	1	962,73		37,99	43,44
Encargado alimentos e bebidas	1	962,73		37,99	43,44
Encargado/a de mostrador	2	856,51		37,99	43,44
Xefe/a de sector	2	856,51		37,99	43,44
Encargado/a de economato	2	856,51	103,12	37,99	43,44
Xefe/a de partida	2	856,51	137,48	37,99	43,44
Subgobernanta	2	856,51		37,99	43,44
2º xefe de recepción	2	856,51		37,99	43,44
2º xefe de cociña	2	856,51		37,99	43,44
Encargado de lenzaría	2	856,51		37,99	43,44
Camareiro/a de cafetaría	3	799,87		37,99	43,44
Camareiro/a de comedor	3	799,87	226,85	37,99	43,44
Camareiro/a de discoteca	3	799,87	137,48	37,99	43,44
Conserxe de noite	3	799,87		37,99	43,44
Cociñeiro/a	3	799,87	103,12	37,99	43,44
Oficial de contabilidade	3	799,87	123,73	37,99	43,44
Recepcionista	3	799,87	123,73	37,99	43,44

Dependente de primeira	3	799,87		37,99	43,44
Porteiro de servizo	3	799,87	137,48	37,99	43,44
Camareira/o de pisos	5	728,82		37,99	43,44
Limpador/a	5	728,82		37,99	43,44
Mozo de equipaxes	5	728,82		37,99	43,44
Fregador/a	5	728,82		37,99	43,44
Lavandeiro/a	5	728,82		37,99	43,44
Axudante de cociña	5	728,82		37,99	43,44
Axudante de mantemento	5	728,82		37,99	43,44

Hotel Hesperia-Peregrino
Táboas salarial 2005
(Incremento 3% sobre as táboas revisadas de 2004)

Categorías	Nivel	Salario base (euros)	Complemento (euros)	Manutención (euros)	Transporte (euros)
Gobernanta	1	991,61		39,08	44,74
Xefe/a de comedor	1	991,61	177,00	39,08	44,74
Xefe/a de cociña	1	991,61	177,00	39,08	44,74
Xefe/a de recepción	1	991,61	247,61	39,08	44,74

Xefe/a de administración	1	991,61		39,08	44,74
Xefe de mantemento	1	991,61		39,08	44,74
Encargado alimentos e bebidas	1	991,61		39,08	44,74
Encargado/a de mostrador	2	882,20		39,08	44,74
Xefe/a de sector	2	882,20		39,08	44,74
Encargado/a de economato	2	882,20	106,21	39,08	44,74
Xefe/a de partida	2	882,20	141,60	39,08	44,74
Subgobernanta	2	882,20		39,08	44,74
2º xefe de recepción	2	882,20		39,08	44,74
2º xefe de cociña	2	882,20		39,08	44,74
Encargado de lenzaría	2	882,20		39,08	44,74
Camareiro/a de cafetaría	3	823,87		39,08	44,74
Camareiro/a de comedor	3	823,87	233,65	39,08	44,74
Camareiro/a de discoteca	3	823,87	141,60	39,08	44,74

Categorías	Nivel	Salario base (euros)	Complemento (euros)	Manutención (euros)	Transporte (euros)
-------------------	--------------	---------------------------------	--------------------------------	--------------------------------	-------------------------------

Conserxe de noite	3	823,87		39,08	44,74
Cociñeiro/a	3	823,87	106,21	39,08	44,74
Oficial de contabilidade	3	823,87	127,44	39,08	44,74
Recepcionista	3	823,87	127,44	39,08	44,74
Dependente de primeira	3	823,87		39,08	44,74
Porteiro de servizo	3	823,87	141,60	39,08	44,74
Camareira/o de pisos	5	750,68		39,08	44,74
Limpador/a	5	750,68		39,08	44,74
Mozo de equipaxes	5	750,68		39,08	44,74
Fregador/a	5	750,68		39,08	44,74
Lavandeiro/a	5	750,68		39,08	44,74
Axudante de cociña	5	750,68		39,08	44,74
Axudante de mantemento	5	750,68		39,08	44,74

Quendas de traballo
Horarios

Observacións	
Administración-economato 9.00 horas a 17.00 horas	De luns a venres.
Cafetaría-comedor 7.00 horas a 15.00 horas 8.00 horas a 16.00 horas 16.00 horas a 00.00 horas	Quendas semanais rotatorias. Dous días de descanso semanais continuados, con descanso en fin de semana rotatoria.
Cociña 8.00 horas a 15.00 horas 12.00 horas a 16.00 horas//19.30 horas a 23.30 horas	Quendas rotatorias. Dous días de descanso semanais continuados, con descanso en fin de semana rotatoria.
Conserxaría 8.00 horas a 16.00 horas 16.00 horas a 00.00 horas 00.00 horas a 8.00 horas	Quendas semanais rotatorias de mañá e tarde. Dous días de descanso semanais continuados, con descanso en fin de semana rotatoria. Quenda de noite fixa.
Lavandaría 9.00 horas a 17.00 horas	Dous días de descanso semanais continuados, con descanso en fin de semana rotativa.
Limpeza 8.00 horas a 16.00 horas 14.00 horas a 22.00 horas	Quendas fixas. Dous días de descanso semanais continuados, con descanso en fin de semana rotativa.
Mantemento 9.00 horas a 13.00 horas//15.00 horas a 19.00 horas	Dous días de descanso semanais continuados, con descanso e fin de semana rotativa.
Pisos 9.00 horas a 17.00 horas 15.00 horas a 23.00 horas	Quendas fixas. Dous días de descanso semanais continuados, con descanso e fin de semana rotativa.

Recepción 8.00 horas a 16.00 horas 16.00 horas a 00.00 horas	Quendas semanais rotatorias de mañá e tarde. Dous días de descanso semanais continuados con descanso en fin de semana rotativa.