

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

XUNTA DE GALICIA

Consellería de Traballo e Benestar

Xefatura Territorial da Coruña

Servizo de Relacións Laborais

Resolución de inscripción e publicación do convenio colectivo de traballo da empresa Hotel HN Atlántico de NH Hoteles España, S.L.

Visto o expediente do convenio colectivo de traballo da empresa Hotel HN Atlántico de NH Hoteles España S.L. (código de convenio 15100051012011), que foi subscrito pola comisión negociadora na xuntaza do 18.07.2013, de conformidade co disposto no artigo 90 do Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo, e na Orde do 29 de outubro de 2010 pola que se crea o Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia

ESTA XEFATURA DE TRABALLO E BENESTAR RESOLVE:

1.º.-Ordenar a súa inscripción no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia.

2.º.-Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da provincia da Coruña.

A Coruña, 29 de xaneiro de 2014.

Xefa territorial

MARÍA PILAR CARIDAD ALONSO

CONVENIO COLECTIVO del centro de trabajo del HOTEL NH ATLÁNTICO, perteneciente a la empresa NH HOTELES ESPAÑA S.L., para los años 2013, 2014 y 2015

www.cigservizos.org

Preámbulo

El presente convenio suscrito entre la representación social y económica de la empresa NH Hoteles S.A. en su centro de trabajo del hotel NH Atlántico de A Coruña, es la expresión de la negociación desarrollada entre las partes, constituyendo la manifestación de los acuerdos libremente adoptados por ellas, quienes manifiestan de forma expresa haber agotado su capacidad negociadora.

Son partes firmantes del convenio:

• **Por la empresa:** D. Ignacio Cacharrón Castelos, en calidad de director del citado hotel, y D. Carlos Cruzado Maqueda en calidad de director de relaciones laborales.

• **Por los trabajadores:** D.^a Isabel Pedreira Blanco, D. José Miguel López Areosa, D. Juan José Souto Rodríguez, D. Luis López Carrón y D. Jesús Castiñeira Castiñeira, todos en calidad de miembros del comité de empresa del hotel NH Atlántico.

Como resultado de la negociación colectiva laboral, en la que las partes han convenido la regulación de sus condiciones de trabajo y una vez constituida la comisión negociadora conforme a las normas que establece el título III del vigente Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el R.D. Leg. 1/1995, del 24 de marzo, se acuerda:

Artículo I.-Ámbito personal.

El presente convenio afectará a la totalidad de la plantilla del hotel NH Atlántico, perteneciente a la empresa NH Hoteles España S.L., con domicilio en Cl. Jardines Méndez Núñez, s/n, 15006 A Coruña, que a la entrada en vigor del mismo pertenezcan al citado centro de trabajo.

Artículo II.-Vigencia y duración.

Con independencia de la fecha en la que aparezca publicado este convenio en el Boletín Oficial de la Provincia, entrará en vigor en su totalidad el día 01 de enero de 2013, hasta el día 31 de diciembre de 2015. Su duración, por tanto, será de tres años.

Artículo III.-Denuncia.

Este convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes con un mes de antelación, como mínimo, a la fecha de su vencimiento. En el caso de que alguna de las partes denuncie el convenio, éste se mantendrá vigente durante un año más desde la fecha de denuncia del mismo.

En el supuesto de que ninguna de las dos partes procediera a su denuncia, se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

Artículo IV.-Incrementos salariales.

Para cada uno de los años de vigencia del presente convenio, se acuerda un incremento salarial según la siguiente tabla:

Primer año de vigencia (2013):

- Congelación salarial (incremento 0%).

Segundo año de vigencia (2014):

- Congelación salarial (incremento 0%).

Tercer año de vigencia (2015):

- Se establece un incremento de un 1% sobre todos los conceptos salariales siempre que el Net Income del hotel en ese año sea superior a 20.000 €. En caso contrario no se incrementará la nómina. Por tanto en 2016, una vez cerradas las cuentas anuales de 2015, se abonarán los atrasos dentro del mes de marzo de 2016 (con efectos 1 de enero de 2015) si corresponde.

Las cantidades concretas, mensuales y anuales, quedarán recogidas en la tabla salarial anexa al presente texto convencional.

Artículo V.-Modalidad retributiva.

La retribución salarial del personal afectado por el presente convenio consistirá en un sueldo base con arreglo a las distintas categorías profesionales, al que se sumarán los complementos que se pactan, tal y como quedan reflejados en la tabla salarial anexa, quedando por tanto, totalmente suprimido el porcentaje de servicio que regía en esta actividad.

Artículo VI.-Compensación y mejoras.

Las condiciones establecidas en el presente convenio colectivo, consideradas en su conjunto y cómputo anual, podrán ser compensadas y absorbidas con la ya existente en el momento de entrar en vigor, cualquiera que sea su causa u origen de las mismas. Asimismo podrán ser absorbidas por otras condiciones superiores fijadas por disposición legal, contrato individual, concesiones voluntarias, etc. que pudieran aplicarse en lo sucesivo, sin perjuicio de lo que pueda establecerse mediante pactos expresos entre las partes.

Artículo VII.-Clasificación profesional.

La clasificación profesional que se establece en el siguiente convenio es meramente enunciativa, no estando, por tanto, obligada la empresa a tener cubiertas todas las categorías, mientras los servicios lo requieran.

Respecto al resto de categorías que figuran expresamente en este convenio, habrá que atenerse a lo señalado en el actual IV acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería.

Artículo VIII.-Niveles ocupacionales.

Todas las categorías profesionales representadas por los empleados afectos a este convenio se adscribirán con arreglo a los siguientes niveles ocupacionales:

Nivel 1

Administrador Gral. contable.

Nivel 2

Jefe de recepción. Jefe de comedor o Sala. Jefe de cocina.

Nivel 3

Jefe de mantenimiento. Gobernanta, 2.º jefe recepción. Jefe de economato, 2.º jefe de sala.

Nivel 4

Contable. Jefe de sector. Jefe de partida.

Nivel 5

Recepcionista, subgobernanta. Encargada/o de lencería-lavandería. Oficial de Admón.-contabilidad. Camarero. Cocinero. Telefonista 1.ª comercial.

Nivel 6

Ayudte. de recepción, Aux. de oficina, encargado/a limpieza, especialistas de mantenimiento y servicios.

Nivel 7

Camarera de pisos. Ayudante de camarero. Ayudte. cocinero. Auxiliares de Recepción-Conserjería (mozos, porteros y ordenanzas). Lenceras, limpiadoras, mozos limpieza. Auxiliares de cocina. Auxiliares de mantenimiento y servicios.

En el supuesto de existencia de una reclamación de clasificación profesional, la dirección, antes de resolverla, requerirá el informe de los representantes de los trabajadores.

Artículo IX.-Retribuciones.

La retribución para cada uno de los niveles salariales existentes en la empresa, son los que se relacionan en la tabla salarial del anexo I, que forma parte indivisible del presente convenio colectivo.

Artículo X.-Manutención.

A partir del día 1 de enero de 1996 sólo tendrán derecho de manutención, como complemento salarial en especie, con cargo a la empresa y durante las horas que presten servicio, aquellos empleados que a 31 de diciembre de 1995 estuviesen ejerciendo tal derecho.

Para el resto del personal que, con derecho a manutención, renuncia a esta, le será sustituida, con cargo a la empresa, por la cantidad mensual de 65,00 € brutos mensuales, durante el año 2013. Para los siguientes años de vigencia del presente convenio, tendrán el mismo incremento que el fijado en el art. 4 del presente texto.

Artículo XI.-Plus de asistencia.

Queda establecida la percepción de este plus en la cuantía mensual de 50,79 €. Se perderá el importe correspondiente a un día de este plus por cada jornada que se falte al trabajo. Para los siguientes años de vigencia del presente convenio, tendrán el mismo incremento que el fijado en el art. 4 del presente texto.

Artículo XII.-Plus de transporte.

El personal afecto al siguiente convenio percibirá, como compensación por gastos de desplazamiento y transporte, desde su domicilio al centro de trabajo, un plus extrasalarial en la cuantía de 81,25 € brutos mensuales. Para los siguientes años de vigencia del presente convenio, tendrán el mismo incremento que se recoge en el art. 4 del presente texto.

En caso de inasistencia, este plus se percibirá proporcionalmente a los días trabajados.

Artículo XIII.-Aumentos por antigüedad.

A partir de 1 de agosto de 2013, queda abolido este concepto. Por lo que partir de esta fecha, no se generarán nuevos tramos de antigüedad.

No obstante, los trabajadores que tuviesen generado un importe a fecha 31 de julio de 2013 por este concepto, éste se consolidará en dicha cantidad pasando a denominarse "ad personam", no siendo compensable ni absorbible.

Esta cantidad sufrirá los incrementos pactados en el art. 4 del presente convenio.

Artículo XIV.-Gratificaciones extraordinarias.

la vigencia del presente convenio se abonarán tres gratificaciones extraordinarias, de 30 días cada una, en los meses de Julio, Septiembre y Diciembre, constituidas en los salarios establecidos en el artículo IX, incrementados con la antigüedad que corresponda en cada caso.

Artículo XV.-Vacaciones.

El período de vacaciones para el personal afectado por el presente convenio será de 30 días naturales por año de servicio.

Con independencia de las vacaciones, los trabajadores disfrutarán de los días festivos no recuperables legalmente establecidos.

Los días 29 y 30 de Julio, festividad de Santa Marta, se consideran festivos a los efectos laborales, con opción, por parte de la empresa, para poder sustituirlos por pago en metálico, con el fin de mantener el normal funcionamiento de la misma. La sustitución en metálico será la que corresponda al trabajador por su salario real.

Anualmente se negociará con el comité de empresa un calendario anual de vacaciones conforme a lo establecido en el art. 38.2 del ET.

En caso de que, por cualquier circunstancia, no se pudieran disfrutar las vacaciones en el período establecido, el citado comité negociará con la empresa su disfrute en otra fecha, estableciendo como tope en segundo mes del año siguiente.

Artículo XVI.–Jornada laboral.

La duración máxima de la jornada laboral ordinaria será de 40 horas semanales de trabajo efectivo.

En aquellas jornadas continuadas, el trabajador tendrá derecho a un descanso para la comida o cena de 20 minutos.

Esta jornada deberá ser continuada en los departamentos de recepción- consejería, teléfonos, pisos, lencería, administración-contabilidad y servicio técnico.

Anualmente se elaborará un calendario de jornada y descansos, negociado entre el comité y la empresa. Dicho calendario deberá estar elaborado y expuesto en el tablón de anuncios antes del día 15 de enero de cada año.

Artículo XVII.–Gratificación por matrimonio.

El personal que lleve más de dos años al servicio de la empresa y contraiga matrimonio, continuado en la misma, percibirá, en concepto de gratificación, una mensualidad que comprenderá la retribución del salario base que le corresponda por su categoría laboral más la antigüedad, si procede.

Artículo XVIII.–Licencias.

Sin pérdida de retribución alguna, la empresa concederá licencias en los casos siguientes y con la duración que se expresa:

* Matrimonio del trabajador: 15 días.

* Enfermedad grave, intervención quirúrgica o muerte del cónyuge, padres, hijos o familiares.

hasta de segundo grado de consanguinidad o afinidad: 4 días. Si fuese fuera de la provincia sería 2 días más.

* Nacimiento de hijos (o adopción): 4 días

* Boda de hijos, hermanos, bautizos y primeras comuniones:

– Si es dentro de la provincia: 1 día.

– Si es fuera de la provincia: 3 días.

* Libre disposición, no acumulable a vacaciones: 2 días.

* Traslado del domicilio habitual: 1 día.

* Lactancia de 1 hora pudiendo fraccionarlo la trabajadora. Se puede acumular en 15 días consecutivos.

* Asistencia al médico, debiendo justificar la asistencia al facultativo el trabajador.

* los trabajadores tendrán derecho a acompañar al consultorio médico, tanto de Seguridad Social como al centro de salud privada los hijos menores de 12 años por el tiempo indispensable de consulta, debiendo en cualquier caso aportar a la empresa el justificante médico de asistencia, donde se hará constar la hora de entrada y de salida. Este derecho solo podrá ser ejercido hasta un máximo de 12 horas anuales.

* Tiempo indispensable para exámenes prenatales y clases de preparación al parto.

Artículo XIX.–Excedencia.

El trabajador con una antigüedad en la empresa de, al menos, un año tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un período máximo de cinco años, concediéndose por el tiempo solicitado, sin que en ningún caso se pueda producir tal situación en los contratos de duración determinada.

Reunirá el trabajador las condiciones siguientes:

a) Contar con una antigüedad en la empresa superior a un año. La concesión se otorgará en el plazo de un mes a partir de la petición.

b) La excedencia tendrá una duración mínima de seis meses y máxima de cinco años.

c) El trabajador que desee incorporarse a su puesto de trabajo lo notificará a la empresa con un mes de anticipación a la fecha en que se expire el plazo.

d) Perderá el derecho a la reincorporación a su empleo todo aquel excedente que, en tal período de tiempo, prestase servicios por cuenta ajena en cualquier puesto de trabajo, dentro del territorio nacional, en empresas comprendidas en el acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería.

e) Si la empresa diera empleo a otro trabajador para sustituir al excedente, aquel tendrá la condición de interino, causando baja, al incorporarse el sustituido. Si este no se reincorpora en el plazo y condiciones señaladas, cesará definitivamente en la empresa, adquiriendo el interino la condición de fijo.

f) Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia especial para atender el cuidado de hijos y familiares, en los términos recogidos en el art. 46.3 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

g) Asimismo, podrán solicitar la situación de excedencia los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure su mandato.

h) Para acogerse a otra excedencia voluntaria el trabajador deberá cubrir un nuevo período de trabajo de cuatro años, al menos, en el servicio efectivo a la empresa.

i) La excedencia se concederá sin derecho alguno a retribución, y el tiempo que dure no será computable a ningún efecto, a excepción de los supuestos contemplados en el apartado f) de este mismo artículo.

Artículo XX.-Quebranto de moneda.

En concepto de quebranto de moneda, los departamentos que se indican percibirán los siguientes importes mensuales:

Dpto. de caja general (contable): ver anexo II.

Dpto. de Recepción: el importe a cobrar, por persona y mes, para recepcionistas y ayudantes de recepción, será el especificado en el anexo II.

Para personal del bar (camareros y Aydtes. de camarero): ver anexo II.

Artículo XXI.-Pluses especiales y nocturnidad.

Aquellos trabajadores que en la actualidad vinieran percibiendo en su nomina un plus fijo de nocturnidad lo mantendrán como garantía personal en el importe que figura en sus nominas teniendo carácter de garantía personal no compensable ni absorbible.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el horario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrá un incremento del 25% sobre el salario base, antigüedad y prorrata de pagas extras.

Artículo XXII.-Enfermedad.

En caso de enfermedad o accidente, la empresa incrementará las prestaciones de Seguridad Social hasta el 100 por 100 del salario establecido en el artículo IX, más antigüedad y manutención, en su caso. Asimismo, se percibirá el plus de asistencia en su totalidad en caso de accidente, intervención quirúrgica, hospitalización o alumbramiento.

Estos complementos se mantendrán por un período máximo de 12 meses.

Artículo XXIII. Gratificación especial por vinculación a la empresa.

Los trabajadores que a fecha 31 de julio de 2013 lleven treinta años o más en la empresa, y que causen baja definitiva en la misma (a excepción de baja voluntaria, excedencia o despido de cualquier tipo), percibirán junto a la liquidación y en función de los años que haya permanecido en la empresa, una gratificación económica consistente en 6 días de salario por año de servicio con un máximo de 180 días.

A efectos de cálculo se tendrá en cuenta el salario base, antigüedad (ad personam) y la prorrata de las pagas extraordinarios.

Cuando un trabajador fallezca en situación de activo en la empresa, dicha gratificación se le abonará a sus herederos legales.

Artículo XXIV.-Plazos de preaviso para cese en la empresa.

El plazo de preaviso en los casos de cese voluntario de los trabajadores será el siguiente:

- 15 días para empleados del nivel 1, 2, 3 y 4.
- 10 días para empleados de los niveles 5, 6 y 7.

QUEBRANTO MONEDA		2013/2014				
	General	19,33				
	Recepcionista	4,79				
	Camarero	3,61				
NOCTURNIDAD 25%			NIVEL	MES	DÍA	
			5	321,02	10,70	
			6	302,09	10,07	
			7	294,55	9,82	

En A Coruña, a 18 de julio de 2013.

2014/1111



www.cigservizos.org