

Convenio colectivo da empresa Hotel Hesperia Finisterre  
Visto o expediente do convenio colectivo da empresa HOTEL HESPERIA FINISTERRE (código convenio 1500761), que tivo entrada neste Departamento Territorial da Consellería de Traballo e Benestar o día 27.6.08, complementado o 15.5.09 e subscrito pola parte económica pola empresa e pola parte social polo comité de empresa o día 13.5.09, de conformidade co disposto no artigo 90.2 e 3 do Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, Real decreto 1040/81, do 22 de maio, sobre Rexistro e Depósito de Convenios Colectivos de Traballo e Real decreto 2412/82, de 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo, este Departamento Territorial

ACORDA:

PRIMEIRO.–Ordena-la súa inscrición no Libro Rexistro de Convenios Colectivos de Traballo, obrante neste Departamento Territorial, e notificación ás representacións económica e social da Comisión Negociadora.

SEGUNDO.–Ordena-lo depósito do citado acordo no Servizo de Relacións Laborais, Sección de Mediación, Arbitraje e Conciliación (S.M.A.C).

TERCEIRO.–Dispoñe-la súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

A Coruña, 21 de maio de 2009.

O XEFE TERRITORIAL DE TRABALLO

Asdo.: José García García

CONVENIO COLECTIVO DA EMPRESA HOTEL HESPERIA FINISTERRE

Artigo 1. Ámbito funcional.

Este convenio afecta ós traballadores e traballadoras do cadro de persoal do “Hotel Hesperia Finisterre” da Coruña.

Artigo 2. Vixencia.

Con independencia da súa publicación nos boletíns oficiais, este convenio iniciará a súa vixencia o 1 de xaneiro de 2008 hasta 31 de Diciembre de 2010, podendo ser denunciado por calquera das partes para efectos de negociación e revisión no último mes de cada ano natural, seguindo vixente en tódolos seus contidos normativos, según o artigo 86 do Estatuto dos traballadores, sendo de plena aplicación ata que sexa substituído en todo ou en parte por outro convenio negociado entre as partes.

Artigo 2-bis- Retribución e revisión.

Mentre non salga publicado o IPC real en cada un dos anos de vixencia (2008, 2009 e 2010), o incremento salarial para cada un deles, será do 3% sobre a taboa do ano anterior. Unha vez salga publicado o IPC real de cada un dos anos, revisaranse as taboas con carácter retroactivo dende o 1 de xaneiro de cada ano da seguinte maneira:

1. Ano 2008: IPC real + 1% sobre as táboas salariais do ano 2007, en todos os conceptos salariais.

2. Ano 2009: IPC real + 1% sobre as táboas salariais do ano 2008, en todos os conceptos salariais.

3. Ano 2010: IPC real + 1% sobre as táboas salariais do ano 2009, en todos os conceptos salariais.

Artigo 3. Sistema de retribución.

A retribución salarial do persoal afectado por este convenio consistirá nun soldo base de conformidade coas distintas categorías profesionais, ó 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 ó suprimir as diferencias que, noutro suposto, habería entre as distintas categorías profesionais.

Artigo 4. 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 5. 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 ás aquí pactadas subsistirán para aqueles traballadores que as viñesen gozando.

Artigo. 6. Comisión en divisas.

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

Artigo 7. Ordenación das categorías profesionais.

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

NIVEL I

Xefe de cociña –  
Xefe de comedor –  
Xefe de recepción –  
Xefe de administración –  
Gobernanta xeral –  
Encargado de mantemento –

NIVEL II

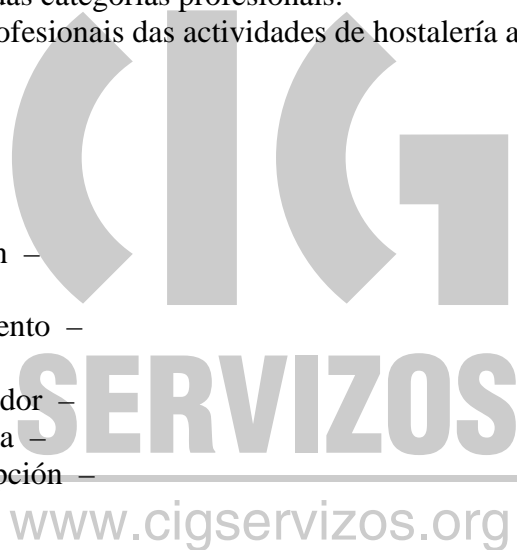
Segundo xefe de comedor –  
Segundo xefe de cociña –  
Segundo xefe de recepción –

NIVEL III

Xefe de sector –  
Encargado de economato –  
Subgobernanta –  
Encargada de lencería e lavandería –  
Xefe de partida –  
Secretaría de dirección –  
Relacións públicas –  
Comercial-excutive de vendas –

NIVEL IV

Interventor –  
Bodegueiro –  
Cafeteiro –  
Camareiro –  
Recepcionista –  
Cociñeiro –  
Oficial primeira administrativo –  
Caixeiro de comedor –  
Fontaneiro –



Electricista –  
Carpinteiro –  
Pintor –

#### NIVEL V

Axudante de economato –  
Axudante de recepción –  
Axudante de camareiro –  
Axudante de cociñeiro –  
Axudante de conserxe –  
Conserxe de noite –  
Auxiliar administrativo –  
Telefonista segunda –  
Camareira pisos –

#### NIVEL VI

Calefactor –  
Mozo de equipaxes –  
Vixilante noite –  
Fregadora –  
Marmitón –  
Lavandería -lencería –  
Pranchadora –  
Costureira –  
Limpadora –  
Mozo limpeza –

#### NIVEL VII

Aprendices –  
Mozo 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 8. Retribucións.

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

2007 real (€) 2008

- Nivel 1:	1.328,79	1.368,65
- Nivel 2:	1.276,92	1.315,23
- Nivel 3:	1.199,15	1.235,12
- Nivel 4:	1.121,27	1.154,91
- Nivel 5:	1.018,65	1.049,21
- Nivel 6:	904,09	931,22
- Nivel 7:	838,37	863,52

#### Artigo 9. 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 55,67 euros mensuais durante o ano 2008 computándose diariamente.

#### Artigo 10. Aloxamento.

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

Artigo 11. Plus de convenio.

Establécese un plus de convenio para todo o persoal de 69,47 euros mensuais durante o ano 2008.

Artigo 12. Transportes.

Establécese un plus de transporte para todo o persoal afectado por este convenio de 60,90 euros mensuais durante o ano 2008.

Artigo 13. Antigüidade.

Os premios por antigüidade establecidos polo vixente convenio para o persoal fixo ó 31-12-85 quedan de acordo á seguinte escala, tomando como base o salario garantido no convenio provincial de hostalería para as categorías laborais incluídas no artigo 7 deste convenio de empresa. A partir do 1 de xaneiro de 1997 a antigüidade calcularase sobre as bases do convenio provincial de hostalería 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 “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 hostalería, tanto que afecte ás bases como a outros criterios.

1) Un catro por cento sobre o salario garantido ó cumprise tres anos de servicio efectivo na empresa.

2) Un nove por cento ós 6 anos.

3) Un 17 por cento ós 9 anos.

4) Un 29 por cento ós 14 anos.

5) Un 41 por cento ós 19 anos.

6) Un 48 or cento ós 24 anos.

A partir dos 25 anos de servicio 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 ó 1-1-86 quedan establecidos por trienio de 34,56 euros en cada unha das pagas durante o ano 2008. A dita cantidade será revisada conxuntamente co resto das condicións económicas do convenio.

#### BASES PARA O CÁLCULO DA ANTIGÜIDADE

CATEGORÍAS	2007 real (€)	2008
- Xefe recepción	1.004,56	1.034,70
- Interventor	989,14	1.018,82
- Oficial primeira contabilidade	959,93	988,72
- Recepcionista	959,93	988,72
- Telefonista	947,32	975,74
Axudante recepcionista	944,30	972,63
- Mozo equipaxe	899,87	926,86
- Xefe de cociña	1.004,56	1.034,70
- Segundo xefe de cociña	989,14	1.018,82
- Xefe de partida	959,93	988,72
- Encargado de economato	959,93	988,72

- Cocineiro	944,57	972,91
- Cafeteiro	971,60	1.000,75
- Xefe de comedor	1.004,56	1.034,70
- Segundo xefe de comedor	989,14	1.018,82
- Xefe de sector	973,77	1.002,98
- Camareiro	971,60	1.000,75
- Governanta	989,14	1.018,82
- Camareira	915,30	942,76
- Encargada de lencería	959,93	988,72
- Pranchadora	894,80	921,64
- Lenceira	884,47	911,01
- Limpadora	884,47	911,01
- Encargado de traballos	974,73	1.003,97
- Calefactor	915,30	942,76
- Carpinteiro	884,47	911,01
- Electricista	884,47	911,01
- Fontaneiro	884,47	911,01

#### Artigo 14. Gratificacións extraordinarias.

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

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

No mes de marzo aboarase:

- Ano 2008: Paga extraordinaria consistente en 15 días da retribución que corresponda a cada empregado, de acordo cos salarios do artigo 8.
- Ano 2009: Paga extraordinaria consistente en 18 días da retribución que corresponda a cada empregado, de acordo cos salarios do artigo 8.
- Ano 2010: Paga extraordinaria consistente en 20 días da retribución que corresponda a cada empregado, de acordo cos salarios do artigo 8.

#### Artigo 15. Vacacións.

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

Procurarase que os días festivos traballados sean 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 16. 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, conserxería, teléfonos, pisos, lencería e administración.

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

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

#### Artigo 17. Dote por matrimonio.

Tanto o persoal masculino como o feminino que leve dous anos de servicio na empresa e contraia matrimonio continuando nesta, percibirá, en concepto de dote, unha mensualidade de retribución que comprenderá o soldo 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 únicamente poderá ser gozado unha soa vez polo produtor durante a súa permanencia na empresa.

Artigo 18. Licencias.

Sen perda de retribución ningunha, a empresa concederá licencias 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: dous días, ou catro días cando o traballador necesite facer un desprazamento. •

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 19. Excedencia.

O traballador cunha antigüidade na empresa, cando menos, de un 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 antiigüidade na empresa superior a un ano. A concesión outorgarase dentro do prazo de un mes a partir da data da súa petición.

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

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

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

e) Se a empresa dese emprego a outro traballador para substituír ó excedente, aquel terá a condición de interino, causando baixa o 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, a contar 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 á que viñese gozando. A excedencia contemplada no presente apartado 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 servicios efectivos na empresa.

i) A excedencia concederáse sen dereito ningún a retribución, e o tempo que dure non será computable para ningún efecto, excepto para a excedencia para coidado de fillos e a excedencia forzosa que computara o tempo de excedencia a efectos de antigüidades.

Artigo 20. 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, pluses de manutención, convenio e transporte desde o primeiro día da baixa e mentres dure esta situación.

Artigo 21. Auxilio de defunción.

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

- Por cinco anos de servico: Un mes •
- Por dez anos de servico: Dous meses •
- Por vinte anos de servico: Tres meses •
- Por vintecinco anos de servico: Catro meses •

O persoal que non leve os cinco anos ó servico da empresa pagaráselle a parte proporcional ó tempo traballado en seis días por anos de servico.

Artigo 22. 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 ó 31 de decembro de 1986, ó producirse a xubilación dun traballador que leva, como mínimo, 15 anos ó servico da empresa, percibirá dúas mensualidades incrementadas con todos os emulmentos inherentes a este e unha mensalidade 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:

- Ós 60 anos: dez mensualidades. •
- Ós 61 anos: oito mensualidades. •
- Ós 62 anos: seis mensualidades. •
- Ós 63 anos: catro mensualidades. •
- Ós 64 anos: tres mensualidades. •
- Ós 65 anos: dúas mensualidades. •

Tendo en conta que a xubilación con dereito ó 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 dez 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 contempladas no artigo 14.

Artigo 25. Horas extraordinarias.

Aboaranse de acordo coa lexislación vixente sobre a materia.

Artigo 26. Seguro.

A empresa concertará ó 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 una dos traballadores.

Artigo 27. Mobilidade xeográfica.

A empresa garante que non se producirá mobilidade xeográfica para o total dos traballadores da empresa.

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 ó 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 ós 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 (UXT), e a Confederación Intersindical Galega (CIG), nos propios termos en que neste están formulados.

Cláusula adicional.

A empresa proveerá ó comité da empresa para o seu funcionamento dunha cantidade de 33,17 mensuais para o ano 2008, os cales se xustificará ó final de cada ano, si a empresa o riquerise

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.

2008

- Nivel 1: 22.753,52
- Nivel 2: 22.141,98
- Nivel 3: 20.928,08
- Nivel 4: 19.714,41
- Nivel 5: 17.563,53
- Nivel 6: 16.329,66
- Nivel 7: 15.304,51





[www.cigservizos.org](http://www.cigservizos.org)