



ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

XUNTA DE GALICIA

Consellería de Traballo e Benestar

Xefatura Territorial da Coruña

Servizo de Relacións Laborais

Resolución de inscrición e publicación do convenio colectivo de traballo da empresa Hotel Peregrino, S.A.

Visto o expediente do convenio colectivo de traballo da empresa HOTEL PEREGRINO, S.A. (código de convenio 15003222011996), que foi subscrito pola comisión negociadora na xuntanza do 21.08.2013, 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

A Xefatura Territorial de Traballo e Benestar da Coruña

RESOLVE:

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

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

A Coruña, 6 de novembro de 2013.

Xefa territorial

MARÍA PILAR CARIDAD ALONSO

CONVENIO COLECTIVO HOTELERA DEL NOROESTE, S.A. - HESPERIA HOTEL PEREGRINO

En Santiago, a 30 de outubro de 2013.

Parte social dos delegados sindicais

D.ª Lourdes Moure Vieiro

D. Carlos Perez Oreiro

D. Ramón Gómez García

Parte empresarial do apoderado de Hotelera Noroeste, S.A.

D. Diego Moreno Santos

Aberta a sesión, ambas partes recoñécense mutua e recíprocamente como interlocutores válidos para o obxecto desta negociación.

Proceden á firma do convenio colectivo para os anos 2013 e 2014.

ARTIGO 1.º.-ÁMBITO FUNCIONAL.

O presente convenio afecta ó persoal do cadro de persoal do centro de traballo "Hesperia-Hotel Peregrino" de Santiago da empresa "Hotelera del Noroeste, S.A".

ARTIGO 2.º.-VIXENCIA.

Este convenio entrará en vigor o 1 de xaneiro de 2013, independentemente da súa publicación no Boletín Oficial correspondente, e rematará o 31 de decembro de 2014.

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

ARTIGO 3.º.-SISTEMA DE RETRIBUCIÓN.

A retribución salarial do persoal afectado polo presente convenio consistirá nun salario base con arreglo ás distintas categorías profesionais, ó que se lle sumarán os complementos e pluses que se pactan.

Para o ano 2013 aplicarase unha suba salarial do 0% e para o ano 2014 o 0%, que afectará igualmente a tódolos conceptos retributivos.

En 2014 a empresa comprométese a reunirse cos representantes dos traballadores para valorar a posibilidade de realizar algún incremento salarial se a situación o permite.

ARTIGO 4.º.-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 5.º.-COMISIÓN EN DIVISAS.

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

ARTIGO 6.º.-ORDENACIÓN DAS CATEGORÍAS PROFESIONAIS.

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

NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3	NIVEL 4	NIVEL 5
Gobernanta	Xefe/a de sector	Recepcionista		Camareiro/a pisos
Xefe/a de comedor	Encargado/a economato	Oficial de contabilidade		Limpiador/a
Xefe/a de cociña	Xefe/a partida	Camareiro de cafetería		Mozo de equipaxes
Xefe/a de recepción	Encargado/a mostrador	Camareiro de comedor		Fregador/a
Xefe/a de Admón.	Subgobernanta	Consexe de noite		Lavandeira/o
Xefe de manten.	2.º.-Xefe de recepción	Cociñeiro/a		Axudante de mantemento
Encargado de alimentos e bebidas	2.º.-Xefe de cociña	Dependente de 1.ª		Axudante de cociña
	Encargado/a de lencería	Porteiro/a de servizo		
	Coordinador de eventos e reservas	Camareiro/a discoteca		

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

Na vixencia de dito convenio adaptarase a ordenación das categorías laborais ó ALEH.

ARTIGO 7.º.-SALARIO BASE.

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

Nivel 1: 1.232,9

Nivel 2: 1.096,85

Nivel 3: 1.024,34

Nivel 5: 933,33

ARTIGO 8.º.-MANUTENCIÓN.

O persoal de calquera clase e categoría terá dereito o manutención como complemento salarial en especie, a percibir 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 2013 e 2014 será de 48,66 euros.

ARTIGO 9.º.-ALOXAMENTO.

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

ARTIGO 10.º.-TRANSPORTE.

Establécese un plus de transporte para o ano 2013 e para todo o persoal afectado polo presente convenio de 55,63 euros.

ARTIGO 11.º.-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 hostalería, 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 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 tiveran xerada antigüidade, non a xerarán.

ARTIGO 12.º.-GRATIFICACIÓNS EXTRAORDINARIAS.

As gratificacións extraordinarias de Marzo, Xullo, Setembro e Nadal, serán de trinta días. Estarán constituídas polos salarios do artigo 7.º, 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 ó 15 de marzo do ano seguinte.

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

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

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

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

ARTIGO 13.º.-VACACIÓNS.

Tódolos traballadores/as terán dereito a trinta días de vacacións anuais, podéndose disfrutar en bloque ou fraccionados en dous períodos.

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

Non obstante o recollido no parágrafo anterior, tódolos traballadores/as terán dereito a disfrutar de 14 días de vacacións empezando un luns e rematando en domingo, no periodo preferencial comprendido entre os meses de abril a setembro.

Con independencia das vacacións, os traballadores/as disfrutarán de 15 días non laborais legalmente establecidos, incrementados cos 2 días correspondentes á festa da Patroa.

ARTIGO 14.º.-XORNADA LABORAL.

A duración máxima da xornada de traballo será de 40 horas semanais de traballo efectivo. Tódolos traballadores/as terán dereito a dous días de descanso semanal e ininterrompido. Será xornada continuada nos departamentos de recepción, conserxería, teléfonos, pisos, lencería, 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 establecera 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 15.º.-DOTE POR CASAMENTO.

Tanto o persoal masculino como o feminino que leve dous anos de servizo na empresa e se case, continuando na mesma, percibirá, en concepto de dote, unha mensualidade de retribución, que comprenderá o salario máis a antigüidade.

No suposto de que dito persoal non permanecese na empresa un ano máis a partir da data de casamento, descontárasele na liquidación que se lle practique a cantidade que tivese percibido en concepto de dote.

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

ARTIGO 16.º.-LICENCIAS.

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

* Casamento do traballador: 20 días.

* Enfermidade grave, intervención cirúrxica ou morte de cónxuxe, pais, fillos ou familiares ata o segundo grao de consanguinidade e afinidade: 6 días.

Neste caso de enfermidade grave, os días de licenza poderán ser disfrutados no período de duración da enfermidade, non necesariamente dende o primeiro día de hospitalización.

* 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.

* Incremento do período legal de descanso nos casos de maternidade, adopción ou acollemento, os períodos de descanso prescritos para tales supostos no artigo 48.4 do Estatuto dos Traballadores, incrementaranse a maiores, en todos eses casos, en dúas semanas.

Para ter dereito ó disfrute do beneficio reseñado no parrafo anterior, seran necesarias dúas condicións:

- a) Solo poderá ser disfrutado polo traballador/a que leve como mínimo, dous anos de permanencia na empresa.
- b) Unicamente poderá disfrutalo so un dos pais.

O tempo adicado a lactancia dentro do horario de traballo poderá disfrutarse de forma acumulada, sendo o período de 15 días.

ARTIGO 17.º.-EXCEDENCIA.

O traballador/a cunha antigüidade na empresa, alomenos, 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) O período da excedencia voluntaria será non menor de catro meses e non maior de 5 anos.

c) O traballador/a que desexe incorporarse ó seu posto de traballo notificarao á empresa cun mes de anticipación á data na que expire o prazo.

d) Perderá o dereito á incorporación ó 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 Hostalería (ALEH).

e) Se a empresa dera emprego a outro traballador/a para substituír ó excedente, aquel tería a condición de interino, causando baixa ó reincorporarse o substituído. Se este non se reincorpora 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, ó menos, catro anos de servizos efectivos na empresa.

g) A excedencia voluntaria concederase sen dereito algún 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 ó coidado de familiares, virá regulada polo establecido na Lei Orgánica 3/2007, para promover a conciliación da vida familiar laboral das persoas traballadoras, e demais lexislación vixente e concordante.

ARTIGO 18.º.-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 7, máis a antigüidade, plus de manutención, transporte e complementos, nos seguintes casos:

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

* Do cuarto ó décimo día, ambos 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 dende o primeiro día de ausencia.

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

- * Hospitalización.
- * Intervención cirúrxica.
- * Descanso por maternidade.
- * Accidente laboral.

Esta prestación manterase por un período máximo de doce meses.

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

ARTIGO 19.º.-GRATIFICACIÓN ESPECIAL POR VINCULACIÓN Á EMPRESA 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 vintecinco anos de servizo: catro mensualidades.

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

Os traballadores que causen baixa definitiva na mesma (a excepción de baixa voluntaria, excedencia ou despido de cualquier tipo) e que leven, como mínimo, quince anos de servizo na empresa, percibirá dúas mensualidades, incrementadas con tódolos emolumentos inherentes á mesma, e unha mensualidade máis por cada cinco anos que exceda dos quince de referencia.

ARTIGO 20.º.-MOBILIDADE FUNCIONAL.

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

ARTIGO 21.º.-PRAZOS DE PREAVISO.

Os prazos de preaviso, nos casos de cese 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 6.º.

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

ARTIGO 22.º.-HORAS EXTRAORDINARIAS.

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

ARTIGO 23.º.-POLIZA 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 15974,84 euros para o ano 2013 e de 16374,21 para o ano 2014, para cada un dos casos mencionados anteriormente.

ARTIGO 24.º.-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 tódolos traballadores/as, así como entregar unha copia ós representantes.

ARTIGO 25.º.-DÍA DA PATRONA.

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

ARTIGO 26.º.-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 ós 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 ó mes, fóra da xornada laboral e cunha duración dunha hora, sen interromper a actividade do servizo. Nos demais dereitos estarase ó disposto no Estatuto dos Traballadores, Lei orgánica de liberdade sindical e demais normas complementarias.

ARTIGO 27.º.-ROUPA DE TRABALLO.

No caso de seguir esixindo uniformidade, a empresa facilitará a todo o persoal un mínimo de dous uniformes anuais (inverno e verán), abonándolles 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 28.º.-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 de dita revisión entregaráselle copia a cada traballador/a.

ARTIGO 29.º.-COMPLEMENTOS.

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

ARTIGO 30.º.-COMISIÓN PARITARIA.

Para a interpretación, aplicación, arbitraje e vixilancia deste convenio, créase unha comisión paritaria integrada pola representación dos traballadores/as e da empresa, de acordo co establecido no artigo 85.2.e) do Estatuto dos Traballadores.

ARTIGO 31.º.-RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS.

As partes asinantes do presente convenio, adecuándose ó establecido na recomendación número 92 da OIT e no artigo 6.º 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 ós procedementos extraxudiciais de solución de conflitos de traballo establecidos no Acordo Interprofesional Galego (AGA) suscrito entre a Confederación de Empresarios de Galicia (CEG) e as centrais sindicais Comisións Obreiras de Galicia (CC.OO.), Unión Xeral de Traballadores/as (UXT) e a Confederación Intersindical Galega (CIG) nos propios termos nos que no mesmo están formulados.

As partes asinantes do presente convenio, asumen someter ás cuestións que se plantexen en razón da aplicación do mesmo, xa sexan discrepancias nas súas interpretacións ou conflitos, ao sistema do Acordo Interprofesional Galego sobre procedemento de solución de conflitos de traballo (AGA), vixente no ámbito da Comunidade Autónoma de Galicia”.

As partes acordan realizar consulta á AGA, Acordo interprofesional galego sobre procedementos extraxudiciais de solucións de conflitos de traballo, sobre a aplicación correcta da revisión salarial producida. Ámbalas dúas partes comprométense a aceptar a solución aportada por dita comisión.

ARTIGO 32.º.-PROCEDEMENTO PARA A INAPLICACIÓN DAS CONDICIÓN DE TRABALLO.

Cando concorran causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción, por acordo entre a empresa e os representantes legais dos traballadores, poderase proceder, previo desenrolo dun período de consultas nos termos do artigo 41.4 do E.T. a inaplicar na empresa as condicións de traballo previstas no presente convenio, e que afectan as seguintes materias:

- a) Xornada de traballo.
- b) Horario e distribución do tempo de traballo.
- c) Réxime de traballo a quendas.

d) Sistema de remuneración e cuantía salarial.

e) Sistema de traballo e rendemento.

f) Funcións, cando excedan dos límites que para a mobilidade funcional prevé o artigo 39 do E.T.

g) Melloras voluntarias da acción protectora da Seguridade Social.

O concepto de causas económicas, técnicas, organizativas e de produción ven desenrolado no Artigo 82 do E.T.

Cando o período de consultas remate con acordo presumíranse que concorren as causas xustificativas alegadas pola empresa e só poderá ser impugnado ante a xurisdición social pola existencia de fraude, dolo, coacción ou abuso de dereito na súa conclusión. O acordo deberá determinar con exactitude as novas condicións de traballo aplicábeis na empresa e súa duración, que no poderá prolongarse máis alá do momento en que resulte aplicábel un novo convenio. O acordo deberá ser notificado á comisión paritaria do convenio.

No caso de desacordo durante o período de consultas, a empresa deberá someter a discrepancia a comisión paritaria do convenio, que disporá dun prazo máximo de sete días para pronunciarse, a contar desde que a discrepancia fora prantexada.

HOTEL HESPERIA-PEREGRINO

TÁBOAS SALARIAIS 2013

Categorías	Nivel	Salario base (euros)	Complemento (euros)	Manutención (euros)	Transporte (euros)
Gobernanta	1	1.232,90		48,66	55,63
Xefe/a de comedor	1	1.232,90	220,07	48,66	55,63
Xefe/a de cociña	1	1.232,90	220,07	48,66	55,63
Xefe/a de recepción	1	1.232,90	308,11	48,66	55,63
Xefe/a de administración	1	1.232,90		48,66	55,63
Xefe de mantemento	1	1.232,90		48,66	55,63
Encargado alimentos e bebidas	1	1.232,90		48,66	55,63
Encargado/a de mostrador	2	1.096,85		48,66	55,63
Xefe/a de sector	2	1.096,85		48,66	55,63
Encargado/a de economato	2	1.096,85	132,06	48,66	55,63
Xefe/a de partida	2	1.096,85	176,05	48,66	55,63
Subgobernanta	2	1.096,85		48,66	55,63
2.º xefe de recepción	2	1.096,85		48,66	55,63
2.º xefe de cociña	2	1.096,85		48,66	55,63
Encargado de lencería	2	1.096,85		48,66	55,63
Coordnador de eventos	2	1.096,85		48,66	55,63
Camareiro/a de cafetería	3	1.024,34		48,66	55,63
Camareiro/a de comedor	3	1.024,34	290,50	48,66	55,63
Camareiro/a de discoteca	3	1.024,34	176,02	48,66	55,63
Conserxe de noite	3	1.024,34		48,66	55,63
Cociñeiro/a	3	1.024,34	132,06	48,66	55,63
Oficial de contabilidade	3	1.024,34	158,45	48,66	55,63
Recepcionista	3	1.024,34	158,45	48,66	55,63
Dependente de primeira	3	1.024,34		48,66	55,63
Porteiro de servizo	3	1.024,34	176,05	48,66	55,63
Camareira/o de pisos	5	933,33		48,66	55,63
Limpador/a	5	933,33		48,66	55,63
Mozo de equipaxes	5	933,33		48,66	55,63
Fregador/a	5	933,33		48,66	55,63
Lavandeiro/a	5	933,33		48,66	55,63
Axudante de cociña	5	933,33		48,66	55,63
Axudante de mantemento	5	933,33		48,66	55,63

QUENDAS DE TRABALO

HORARIOS

	OBSERVACIÓNS
ADMINISTRACIÓN-ECONOMATO	
09.00 a 17.00 horas	De luns a venres
CAFETERÍA-COMEDOR	
07.00 a 15.00 horas	Quendas semanais rotatorias Dous días de descanso semanais continuados, con descanso en fin de semana rotatorio
08.00 a 16.00 horas	
16.00 a 00.00 horas	
COCIÑA	
08.00 a 15.00 horas	Quendas rotatorias
12.00 a 16.00 horas // 19.30 a 23.30 horas	Dous días de descanso semanais continuados, con descanso en fin de semana rotatorio
CONSERXERÍA	
08.00 a 16.00 horas	Quendas semanais rotatorias de mañá e tarde
16.00 a 00.00 horas	Dous días de descanso semanais continuados, con descanso en fin de semana rotatorio
00.00 a 08.00 horas	Quenda de noite fixa
LAVANDERÍA	
09.00 a 17.00 horas	Dous días de descanso semanais continuados, con descanso en fin de semana rotativo
LIMPEZA	
08.00 a 16.00 horas	Quendas fixas Dous días de descanso semanais continuados, con descanso en fin de semana rotativo
14.00 a 22.00 horas	
MANTEMENTO	
09.00 a 13.00 horas // 15.00 a 19.00 horas	Dous días de descanso semanais continuados, con descanso e fin de semana rotativo
PISOS	
09.00 a 17.00 horas	Quendas fixas.
15.00 a 23.00 horas	Dous días de descanso semanais continuados, con descanso e fin de semana rotativo
RECEPCIÓN	
08.00 a 16.00 horas	Quendas semanais rotatorias de mañá e tarde
16.00 a 00.00 horas	Dous días de descanso semanais continuados, con descanso en fin de semana rotativo
Eventos	
08.45 a 13.45 horas // 15.45 a 18.45	De luns a venres

2013/14038