



**CONVENIO COLECTIVO DA EMPRESA HOTELERA  
NOROESTE S.A. RESORT LA TOJA**

**ARTIGO 1. ÁMBITO**

Este convenio rexerá para todo o persoal que preste os seus servizos na Empresa HOTELERA NOROESTE S.A. nos seus centros de traballo sitos na Illa da Toxa regulando as relacións entre Empresa e traballadores.

**ARTIGO 2. VIXENCIA E EFECTOS ECONÓMICOS**

Con independencia da data do seu asinamento e publicación nos boletíns oficiais, terá vixencia e efectos económicos dende o 1 de Xaneiro de 2006 até o 31 de Decembro de 2009.

**ARTIGO 3. DENUNCIA**

A denuncia deste Convenio Colectivo, efectuada por calquera das partes lexitimadas para o facer, realizarase por escrito no que constarán os artigos que se pretendan renegociar, ou a proposta de modificación que se solicita.

Co fin de evitar un baleiro legal, os artigos denunciados manterán a súa vixencia en tanto non se substitúan por outros negociados entre as partes interesadas. Da denuncia, efectuada conforme ó parágrafo primeiro, darase traslado, dentro dos tres últimos meses de vixencia do convenio, a cada unha das partes.

En caso de non se efectuar a denuncia na forma prevista, este convenio prorrogarase de maneira automática en todos os seus termos por un prazo dun ano e así sucesivamente en tanto non se realice a correspondente denuncia.

**ARTIGO 4. CONDICIÓNS MÁIS BENEFICIOSAS**

Todas as condicións establecidas neste convenio teñen a consideración de mínimas. Os pactos, cláusulas, acordos ou situacións que impliquen condicións máis beneficiosas ás aquí pactadas garantiranse para aqueles traballadores ou traballadoras que as disfruten, as cales non poderán ser absorbidas nin compensadas.

**ARTIGO 5. SALARIOS**

As táboas salariais mínimas obrigatorias para a aplicación no ano 2006 son as que figuran no anexo I deste Convenio. O resto dos conceptos económicos serán revisados a 31 de Decembro de 2006 co diferencial entre o IPC real a esa data máis un 0.50% e o 2.5%.

Para o ano 2007 actualizaranse as táboas salariais e o resto dos conceptos económicos a 31 de Decembro de 2006 co IPC previsto polo Goberno máis un 1% con revisión ao 31 de Decembro de 2007 ao IPC real máis un 1%.

Para o ano 2008 actualizaranse as táboas salariais e o resto dos conceptos económicos a

31 de Decembro de 2007 co IPC previsto polo Goberno máis un 1% con revisión ao 31 de Decembro de 2008 ao IPC real máis un 1%.

Para o ano 2009 actualizaranse as táboas salariais e o resto dos conceptos económicos a 31 de Decembro de 2008 co IPC previsto polo Goberno máis un 1% con revisión ao 31 de Decembro de 2009 ao IPC real máis un 1%.

**ARTIGO 6. COMPLEMENTO DE ANTIGÜIDADE**

Este complemento percibirao únicamente o persoal que se relaciona no anexo IV, e será como “complemento por dereitos adquiridos”. O complemento de antigüidade por dereitos adquiridos que se relaciona no anexo IV será considerado como condición máis beneficiosa do persoal relacionado.

**ARTIGO 7. GRATIFICACIÓNS EXTRAORDINARIAS**

Estabelécense como gratificacións extraordinarias as do 15 de Xullo e o Nadal, que se retibuirán no día laboral inmediatamente anterior ás devanditas festividade e consistirán nunha mesualidade de salario base máis a antigüidade correspondente e a diferenza salarial recoñecida.

Así mesmo, establécense 10 días de Paga Extra de Setembro calculada sobre salario base máis complemento de antigüidade e a diferenza de soldo recoñecida, que se devengarán e pagarán mensualmente.

**ARTIGO 8. PLUS DE TRANSPORTE**

Establécense con carácter xeral e para todo o persoal un plus de transporte de DOUS CON TRINTA E DOUS (2,32) Euros por día efectivo de traballo.

**ARTIGO 9. PLUS DE NOCTURNIDADE**

As horas traballadas entre as 0.00 e as 8.00 horas terán a consideración de nocturnas e consecuentemente se retribuirán cun incremento do 25% sobre a contía do salario base que se deriva das táboas salariais do anexo I deste Convenio Colectivo, salvo que o salario se establecese atendendo a que o traballo sexa nocturno pola súa propia natureza.

**ARTIGO 10. PLUS COMPLEMENTO EN ESPECIE  
(MANTENZA)**

Todo o persoal terá dereito como plus de complemento en especie, a recibir con cargo á Empresa e durante os días en que preste os seus servizos, a mantenza.

Todo o persoal que ao 31 de Decembro de 1996 tivese recoñecido o dereito a substituír o disfrute desta mediante o pagamento de dous con vintetrés (2,23) euros por día efectivo de traballo, continuará a desfrutalo en iguais condicións que até esa data, sempre que así o solicite o traballador ou traballadora. Aqueles que non tivesen recoñecido tal derei-

to, ou por ter finalizado o seu contrato en data posterior, non o xerarán.

*ARTIGO 11. PLUS DESGASTE DE ÚTILES E FERRAMENTAS*

Se a Empresa non entrega aos traballadores ou traballadoras os útiles ou ferramentas necesarias para o seu traballo e fosen propiedade destes, aboarán en compensación polo seu desgaste a cantidade de SEIS CON SESENTA E CATRO (6,64) Euros mensuais.

*ARTIGO 12. COMPLEMENTO POR I.T. POR ENFERMIDADE OU ACCIDENTE*

Nos supostos de incapacidade temporal por enfermidade ou accidente non laboral, a todo o persoal que teña unha antigüidade de SEIS MESES na Empresa seranlle complementadas as prestacións legais da Seguridade Social a que teña dereito até alcanzar a contía do salario garantido que lle corresponda, de acordo coas táboas deste Convenio. Esta percepción complementaria manterase durante o tempo que se manteña en vigor o contrato suscrito con esta Empresa e cunha duración máxima de 18 meses, a partir do día de baixa, sempre que non faga necesaria a súa substitución.

Cando a incapacidade temporal sexa consecuencia de accidente de traballo complementarase as prestacións legais a que teña dereito, até alcanzar a contía do salario garantido que lle corresponda. Esta percepción complementaria manterase durante o tempo que se manteña en vigor o contrato suscrito con esta Empresa e cunha duración máxima de 18 meses, a partir do día de baixa.

*ARTIGO 13. PRIMA DE PRODUCTIVIDADE*

Todo o persoal fixo a 31 de Decembro de 2006 desta Empresa percibirá unha prima de produción en relación coa táboa de incentivos que para o ano 2006 figura como anexo III deste Convenio; esta prima será pagada e cotizada no mes de Febreiro do seguinte ano.

Para o segundo ano de vixencia deste Convenio, todo o persoal fixo ao 31 de Decembro de 2007 percibirá a devandita prima de produción en relación á táboa do anexo III actualizada para o ano 2007; esta prima será pagada e cotizada no mes de Febreiro do seguinte ano.

Para o terceiro ano de vixencia deste Convenio, todo o persoal fixo ao 31 de Decembro de 2008 percibirá a devandita prima de produción en relación á táboa do anexo III actualizada para o ano 2008; esta prima será pagada e cotizada no mes de Febreiro do seguinte ano.

Para o cuarto ano de vixencia deste Convenio, todo o persoal fixo ao 31 de Decembro de 2009 percibirá a devandita prima de produción en relación á táboa do anexo III actualizada para o ano 2009;

esta prima será pagada e cotizada no mes de Febreiro do seguinte ano.

*ARTIGO 14. PREMIO DE VINCULACIÓN*

A todos os traballadores ou traballadoras, que leven ao servizo da Empresa ininterrompidamente os anos que a continuación se indican, cando cesen nesta, entre os 60 anos e o mes en que cumpran os 65 anos, por calquera causa, excepto por despedimento procedente, seranlles aboadas como premio e recoñecemento aos servizos prestados as seguintes cantidades:

- De 5 a 9 anos de antigüidade: UNHA MENSUALIDADE.
- De 10 a 14 anos de antigüidade: DÚAS MENSUALIDADES.
- De 15 a 19 anos de antigüidade: TRES MENSUALIDADES.
- A partires dos 20 anos de antigüidade UNHA MENSUALIDADE máis por cada CINCO anos que excedan dos VINTE de referencia.

O importe de cada mensualidade farase efectivo sobre o salario mensual realmente percibido polo traballador ou traballadora (Salario Base, Diferenza de Soldo e Antigüidade por Dereitos Adquiridos), se en tal data estivese en situación de baixa, xa sexa por incapacidade temporal, invalidez provisional ou outra causa, calcularase a mensualidade sobre o salario real que lle correspondería recibir se estivese a traballar en activo no momento do devandito cesamento. Pero se o traballador ou traballadora falecese, contando na data de óbito polo menos con 55 anos de idade, ou levase 10 anos ininterrompidos ao servizo da Empresa no momento da súa morte, este premio percibiríao a viuva/ox, os fillos ou fillas menores de 18 anos, ou maiores de tal idade se están incapacitados/as para o traballo.

De non ter 15 anos cotizados na súa vida activa aos 65 anos, o prazo para ter dereito a este premio adiarase até que o traballador ou traballadora cotizase os 15 anos.

As partes negociadoras aclaran expresamente que ningún dos premios deste artigo teñen o carácter de externalizábeis.

*ARTIGO 15. SEGURO DE VIDA*

O persoal fixo afectado por este Convenio e que teña máis dun ano de antigüidade na Empresa terá dereito ao seguro de vida que a Empresa concertará cunha compañía de seguros nos seguintes termos:

- Morte natural: 10.086.-Euros
- Morte por accidente: 10.086.-Euros.
- Morte por accidente de circulación: 10.086.-Euros.
- Invalidez total ou permanente para o traballo habitual: 10.086.-Euros.

**ARTIGO 16. FONDO DO COMITÉ DE EMPRESA**

Proverase ao comité de Empresa para o seu funcionamento e labor social dun fondo de CENTO ONCE CON TREINTA Y CUATRO (111.34) Euros mensuais, os cales se xustificarán ao final de cada ano se a Dirección da Empresa o considera conveniente.

**ARTIGO 17. UNIFORMES**

Ao persoal que a Empresa lle exixa uniformidade será dotado de uniformes en cantidade necesaria e suficiente para a súa actividade.

**ARTIGO 18. XORNADA LABORAL**

A xornada laboral durante a vixencia deste Convenio será de 1.800 horas de traballo efectivo en cómputo anual, as cales serán distribuídas pola Dirección e con coñecemento do Comité de Empresa para o mellor funcionamento da Empresa, e dentro das marxes de 40 horas semanais e 2 días de descanso consecutivos. A Empresa garantirá unha fin de semana de descanso ao mes como mínimo (se as necesidades do servizo o permiten).

Todo o persoal fixo na Empresa terá un cuadrante de quendas e descansos anual, e o persoal eventual desde o momento do ingreso na Empresa e durante a duración do seu contrato de traballo. En ambos os casos os devanditos cuadrantes deberán incluír a hora de entrada e de saída.

Segundo o disposto no Artigo 34.3 do ET, entre o remate dunha xornada e o comezo da seguinte mediarán, como mínimo, doce horas.

**ARTIGO 19. VACACIÓNS**

Serán de 30 días para todos o persoal, entendéndose estes días naturais ininterrumpidos, sen perjuízo de respectar as máis amplas, que por norma, costume ou condición máis beneficiosa, viñesen implantadas. Estas vacacións terán que se desfrutar dentro do ano natural e non poderán ser compensadas en metálico.

Os traballadores ou traballadoras que na data determinada para o desfrute das vacacións non completasen un ano efectivo de servizo na Empresa, desfrutará dun número de días proporcionais a este tempo de servizo.

Durante as vacacións anuais, o traballador ou traballadora percibirá con cargo á Empresa o salario real que lle corresponde por todos os conceptos. En caso de que a Empresa, por necesidades do servizo, substituíse ó persoal de vacacións, a súa retribución total será con cargo a esta.

As festas laborais traballadas poderán, de común acordo entre a Empresa e traballadores ou traballadoras, acumularse ás vacacións anuais ou ser desfrutadas como descanso continuado nun período distinto. No suposto de que as festas laborais

se desfruten de forma continuada, a Empresa respectará o descanso semanal, acumulando o mesmo ao número de festas.

As vacacións, debido á alta ocupación do verán, desfrutaranse durante todo o ano, excepto o período do 15 de Xuño ao 15 de Setembro, sempre que a Empresa o estime oportuno.

Todo o persoal ao comezo das vacacións, terá dereito automaticamente (sen máis requisito que comunicalo no departamento de Persoal cunha semana de antelación) a un anticipo de até o 95% do soldo do período vacacional, e en caso de cadrar o período de vacacións con algunha das pagas extras, extenderase este beneficio ás mesmas.

**ARTIGO 20. LICENZAS**

Todo o persoal afectado por este Convenio, incluídas as parellas de feito debidamente registradas no organismo oficial correspondente, previo aviso e xustificación terá dereito ás seguintes licenzas en días naturais:

- Por casamento do/a traballador/a: 15 días naturais.
- Por casamento de pai/nai, fillos/as, irmáns/irmás ou tíos/tías directos/as ou políticos/as: 1 día natural se ten lugar na mesma provincia e 3 días naturais se é noutra provincia.
- Por nacemento dun fillo/a: 4 días naturais se reside na mesma provincia do centro de traballo e 6 días naturais se reside en provincia diferente.
- Por falecemento de cónxuxe ou fillo/a: 7 días naturais que se ampliarán a 9 cando o falecemento teña lugar fóra da provincia a máis de 500 km de distancia.
- Por falecemento de pai/nai ou irmán/irmá: 5 días naturais que se ampliarán a 7 cando o falecemento teña lugar fóra da provincia a máis de 500 km de distancia.
- Por falecemento de avós/as: 2 días naturais.
- Por falecemento de tíos/as directos/as ou políticos/as: 1 día natural.
- Por hospitalización de cónxuxe, pai/nai e fillos/as directos/as: durante o tempo de hospitalización cun máximo de 5 días naturais, podendo solicitar licenza non retribuída a partires do 5º día até 15 días máis, despois dos cales solicitará excedencia con reserva de praza por todo o tempo exixido pola natureza da enfermidade (deberá estar debidamente xustificada con certificado do tempo de hospitalización).
- Por cambio de residencia habitual cando sexa necesario o traslado de mobles: 1 día natural.

*ARTIGO 21. EXCEDENCIAS*

O persoal afectado por este Convenio que leve dous anos ao servizo da Empresa, terá dereito a pasar a situación de excedencia voluntaria por un prazo non inferior a 1 MES nin superior a CINCO ANOS, estando obrigada a Empresa ao reingreso do excedente que o solicite polo menos cun mes de antelación ao remate do tempo de excedencia voluntaria, até transcurridos 4 ANOS desde o remate da anterior, continuando no momento do ingreso ou reincorporación, coa mesma antigüidade que tiña no momento de pasar á situación de excedencia, estando obrigado o traballador ou traballadora excedente a non facer competencia a súa Empresa, salvo que a actividade profesional a realice no estranxeiro, ben entendido que a obriga a cargo da Empresa de reincorporar o excedente queda supeditada a que exista vacante e que este non fixese competencia realizando traballos da súa profesión, ben para outra Empresa ou como autónomo.

*ARTIGO 22. MEDIDAS SINDICAIS/GARANTÍAS*

As horas establecidas para os membros do Comité de Empresa e delegados ou delegadas sindicais actualmente en cómputo mensual [Artigo 68.e).3 do Estatuto dos Traballadores], serán acumuladas durante o ano en cómputo semestral, procurando que durante os meses de Xullo, Agosto e Setembro, se realicen o menor número posíbel de actividades sindicais.

O Comité de Empresa terá derito a ter un local adecuado no que poida desenvolver as súas actividades e comunicarse cos traballadores ou traballadoras, así como varios taboleiros de anuncios para informar ós traballadores ou traballadoras de temas sociais, laborais e sindicais.

*ARTIGO 23. ABUSO DE AUTORIDADE*

Todo traballador/a podera dar conta por escrito a traves dos seus representantes a Dirección da Empresa dos actos que supoñen abuso de autoridade dos seus xefes inmediatos, e/ou calquera anomalia cometida por estes ou polos seus compañeiros/as de traballo. Recibido o escrito, a Dirección abraira o oportuno expediente e resolvera o que proceda.

*ARTIGO 24. EMPREGO FIXO*

Con data ó 31 de Decembro do 2006, a Empresa estará obrigada a ter unha porcentaxe mínima de emprego fixo do 55%; e a 31 de Decembro do 2007 do 60%; ambas sobre o cadro de persoal medio anual de traballadores e traballadoras dos Centros de Traballo afectados por este Convenio Colectivo. Cando por aplicación da porcentaxe resultase unha fracción, esta redondearase á alza ou a baixa, servindo como referencia o 0.50.

En ningún caso, independentemente do resultado da aplicación de ditas porcentaxes, o número de

empregados fixos durante a vixencia de este Convenio non será nunca inferior a 130.

*ARTIGO 25. COMISIÓN MIXTA PARITARIA*

Crearase unha Comisión Mixta Paritaria integrada por cinco representantes da parte sindical e por cinco representantes da parte empresarial.

Os representantes da parte sindical elixiranse mediante sufraxio de entre os membros do Comité de Empresa, eos da parte empresarial serán designados pola propia Empresa; sempre dentro das marxes dos membros que conforman a Comisión Negociadora.

A devandita comisión estará obrigada a reunirse cantas veces sexa necesario, a petición dunha das súas partes. Desde o momento da notificación por unha das súas partes, a outra terá un prazo de 15 días para facer efectiva a xuntanza.

A atribución da Comisión Paritaria será a da interpretación deste Convenio e o seguimento da súa aplicación.

O voto da parte social da Comisión Paritaria deberá ter o aval da maioría dos seus membros, para ser validada.

*ARTIGO 26. EMPREGO E CONTRATACIÓN*

O obxectivo prioritario das partes asinantes deste Convenio é o mantemento do emprego e a creación de novos postos de traballo, comprometéndose a propiciar, dentro dos marcos negociados, as medidas necesarias para a consecución de dito obxectivo.

Os contratos de traballo formalizaranse por escrito entre a Empresa e o traballador ou traballadora, con arranxo a calquera dos modelos aprobados por disposición de carácter normativo, sempre que o solicite faráselle entrega dun exemplar do contrato a o traballador dentro dos 15 días seguintes a súa incorporación.

*CONTRATO EN PRÁCTICAS*

O contrato de traballo en prácticas poderase concertar con quen estivese en posesión de título universitario ou de formación profesional de grao medio ou superior, ou títulos oficialmente recoñecidos como equivalentes, que habiliten para o exercicio profesional, dentro dos catro anos, ou seis anos cando o contrato se concerta cun traballador minusvalido, seguintes ao remate dos correspondentes estudos, de acordo coas seguintes regras:

- a) O posto de traballo deberá permitir a obtención da práctica profesional axeitada ao nivel de estudos cursados.
- b) A duración non será inferior a 6 meses nin superior a 24 meses.
- c) O período de proba será de 1 mes para o traballadores que estean en posesión de título

de grado medio, e de 2 meses para os traballadores que estean en posesión do título de grado superior.

- d) A retribución mínima das persoas contratadas baixo esta modalidade será do 60% durante o primeiro ano e do 75% durante o segundo do salario fixado no Convenio para un traballador ou traballadora que desempeñe o mesmo ou equivalente posto de traballo.
- e) Se ao remate do contrato o traballador continuase na Empresa, non se poderá concertar un novo período de proba, computándose a duración das prácticas para efectos de antigüidade na Empresa.
- f) Ningún traballador ou traballadora poderá estar contratado en prácticas na mesma ou distinta Empresa por tempo superior a dous anos en virtude da mesma titulación.

#### CONTRATO EN FORMACIÓN

O contrato para a formación terá por obxecto a adquisición da formación teórica e práctica necesaria para o desempeño axeitado dun oficio ou posto de traballo que requira un determinado nivel de cualificación e rexirase polas seguintes regras:

- a) A duración non será inferior a 6 meses, e as prorrogas non poderán ser períodos inferiores a 6 meses e como máximo será de dous anos, ou tres anos cando o contrato se concerte con un traballador minusvalido.
- b) A idade do traballador estará comprendida entre os 16 e 20 anos inclusive que carezcan da titulación requerida para realizar o contrato en prácticas. Non se aplicará o límite máximo de idade, cando o contrato se concerte con desempregados incluídos en algúns dos seguintes colectivos:
  - Minusvalidos
  - Traballadores extranxeiros, durante os dous primeiros anos de vixencia dos seu permiso de traballo, agas que se acrediten a formación e a experiencia necesarias para o desempeño do posto de traballo.
  - Aqueles que leven mais de tres anos sen actividade laboral.
  - Quen se atope en situación de exclusión social.
  - Os que se incorporen como alumnos-traballadores ós programas de escolas taller, casas de oficios e talleres de emprego
- c) O persoal contratado por esta modalidade disporá do 15% da xornada para a formación teórica.
- d) O traballo efectivo que preste o traballador ou traballadora na Empresa deberá estar relacionado coas tarefas propias do nivel ocu-

pacional, oficio ou posto de traballo obxecto do contrato.

- e) A retribución será a da categoría de Aprendiz que figura no Anexo I deste Convenio, sen que no seu defecto, poida ser inferior ó salario mínimo interprofesional en proporción o tempo de traballo efectivo.
- f) Expirada a duración máxima do contrato para a formación, o traballador ou traballadora non poderá ser contratado baixo esta modalidade pola mesma ou distinta Empresa. Non se poderán realizar contratos para a formación que teñan por obxecto a cualificación para un posto de traballo que fose desempeñado con anterioridade polo traballador/a na mesma Empresa por tempo superior a 12 meses.
- g) Se ao remate do contrato o traballador continuase na Empresa, non se poderá concertar un novo período de proba, computándose a duración do contrato de formación para efectos de antigüidade na Empresa.

#### CONTRATOS EVENTUAIS DE DURACION DETERMINADA POR CIRCUNSTANCIAS DO MERCADO, ACUMULACIÓN DE TAREFAS OU EXCESO DE PEDIDOS

Estes contratos regulados ao abeiro do Artigo 15.b) do Estatuto dos Traballadores, e de acordo co parrafo terceiro do artigo 8º do Convenio Colectivo Provincial de Hostelería poderán ter unha duración máxima de 12 meses dentro dun período de 18. No caso en que se concerte o contrato por un prazo inferior os 12 meses, poderá ser prorrogado por unha única vez mediante acordo das partes, sen que a duración total do contrato poida exceder de dito límite máximo.

Tódolos contratos eventuais por circunstancias da produción ou por obra ou servizo terán unha indemnización o seu remate de 10 días de salario por ano traballado, ou no seu defecto, da parte proporcional que lle corresponda si a duración do contrato fose inferior a un ano.

Calquera futura modificación na lexislación relativa ás contratacións será aplicable na relación entre Empresa e traballadores

#### ARTIGO 27. MOBILIDADE FUNCIONAL

O traballador ou traballadora deberá cumprir as instrucións da Empresa ou persoa en quen esta delegue en exercicio habitual e de súas facultades organizativas e directivas, debendo executar os traballos e tarefas que se lle encomenden, dentro do contido xeral da prestación laboral. Neste senso, poderá levarse a cabo unha mobilidade funcional no seo da Empresa, exercendo como límite para a mesma o disposto nos artigos 22 y 39 do vixente texto refundido de ley do Estatuto dos Traballadores.

A mobilidade funcional para a realización de funcións non correspondentes ao grupo profesional ou a categorías equivalentes só será posible se existisen razóns técnicas ou organizativas que a xustificasen e polo tempo imprescindible para a súa atención. No caso de encomenda de funcións inferiores esta deberá estar xustificada por necesidades perentorias ou imprevisíbeis da actividade produtiva. O empresario deberá comunicar esta situación aos representantes legais dos traballadores.

A mobilidade funcional efectuarase sen menoscabo da dignidade do traballador ou traballadora e sen perxuízo da súa formación e promoción profesional, tendo dereito á retribución correspondente ás funcións que efectivamente realice, agás nos casos de encomenda de funcións inferiores, nos que manterá a retribución de orixe. Non caberá invocar as causas de despedimento obxectivo de ineptitude sobrevida ou de falta de adaptación nos supostos de realización de funcións distintas das habituais como consecuencia da mobilidade funcional.

Se como consecuencia da mobilidade funcional se realizasen funcións superiores ás do grupo profesional ou ás de categorías equivalente por un período superior a 6 meses durante un ano ou a 8 meses durante dous anos, o traballador ou traballadora poderá reclamar o ascenso. Contra a negativa da Empresa, e previo informe do Comité o traballador ou traballadora poderá reclamar perante a xurisdición competente.

**ARTIGO 28. EXCEDENCIA POR COIDADADO DE FILLOS E FAMILIARES**

Estarase a o disposto no Artigo 46º do Estatuto dos Traballadores e Lexislación Social Vixente nesta materia.

**ARTIGO 29. PROTECCIÓN Á MATERNIDADE**

Estarase a o disposto no Artigo 16 da Lei de Prevención de Riscos Laborais e Lexilación Social Vixente nesta materia.

**ARTIGO 30. PROTECCIÓN AS TRABALLADORAS OU TRABALLADORES VÍCTIMAS DA VIOLENCIA DE XÉNERO**

Estarase a o disposto na Lei Organica 1/2004 do 28 de Decembro e Lexislación Social Vixente nesta materia.

**ARTIGO 31. ACOSO SEXUAL**

Recoñécese ós traballadores e traballadoras o dereito ó respecto da súa intimidade e a consideración debida a súa dignidade, comprendida a protección fronte a ofensas verbais ou físicas de natureza sexual. Considérase acoso sexual a situación na que se produce calquera comportamento verbal, non verbal ou físico non desexado de índole sexual co propósito ou efecto de atentar contra a dignidade

de dunha persoa, en particular cando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante ou ofensivo. O acoso sexual considérase discriminación por razón de sexo e, polo tanto, prohibese. O rechazo de tal comportamento por parte dunha persoa ou a súa submisión ó mesmo non poderá utilizarse para tomar unha decisión que lle afecte.

**ARTIGO 32. REDUCCIÓN DA XORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES**

Estarase a o disposto no Artigo 37.4,4bis,5,e6 do Estatuto dos Traballadores e Lexislación Social Vixente nesta materia.

**ARTIGO 33. VIXIANCIA DA SAÚDE E RECOÑECIMENTOS MÉDICOS**

O empresario garantirá os traballadores e traballadoras ó seu servizo a vixiancia periódica do seu estado de saúde en función dos riscos inherentes ó seu traballo. Esta vixiancia deberase axustar ó cumprimento do artigo 22 da L.P.R.L. e o cumprimento do artigo 37.3 do R.S.P., Real decreto 39/1997 no referente á vixiancia da saúde en intervalos periódicos.

**MOVILIDADE DE POSTO DE TRABALLO**

L.G.S.S. 94-ART 133-OM.9-5-1962 ART 45 OM.8-4-1964)

Se como consecuencia do recoñecemento médico do traballador ou traballadora, se evidenciase algún sintoma de enfermidade profesional que non cosntitúa incapacidade temporal, pero cuxa progresión ou recaída é posible evitar mediante o traslado a outro posto de traballo exento de risco, deberase levar a cabo dentro da mesma Empresa.

**ARTIGO 34. XUBILACION PARCIAL**

Estarase a o disposto no artigo 36 do Convenio Provincial de Hostalaría y o artigo 10 do Real Decreto 1131/2002, de 31 de Outubro sobre a xubilación parcial dos traballadores por conta axea.

**CLÁUSULA ADICIONAL PRIMEIRA**

No non previsto neste Convenio, estarase igualmente ao que dispón o Acordo Laboral de Ámbito Estatal para o Sector da Hostalaría, Estatuto dos Traballadores e demais disposicións de carácter xeral.

**CLÁUSULA ADICIONAL SEGUNDA**

Crearase unha Comisión Paritaria para o estudo do cambio da Prima de Producción en función de outros parámetros polos actuais.

O funcionamento desta comisión efectuarase nos termos dispostos pola Comisión Paritaria deste Convenio Colectivo.

**CLAÚSULA ADICIONAL TERCERA**

Reunidos na Illa de A Toxa o día 20 de Setembro de 2006, por parte da Empresa D. Carlos Cruzado Maqueda, D. Hein Demytenaere, D. Oscar Pubill Gómez, D. Francisco Marcos Carro e D. José Ramón Leal Doval e, por parte do Comité de Empresa, D. José Manuel Núñez Núñez, D. Roberto Iglesias Mol-des, D. Fernando Rey Camaño, D. Francisco Manuel Besada Mourellos, D. Javier Mesego Fernandez, D. Pedro Esteban de La Iglesia, D<sup>a</sup>. Norma Badger, D<sup>a</sup>. Isabel Montenegro Fontoira e D. Juan Domínguez Álvarez, acordan o asinamento deste Convenio Colectivo da Empresa, cunha suba inicial para o ano 2006 de 700 Euros lineais anuais sobre a taboa salarial do ano 2005, máis ou IPC previsto +0.50 % sobre o resto dos conceptos economicos, con revisión a 31 de Decembro do ano 2006 a IPC real+0.50%.

Para o ano 2007 un incremento salarial sobre todos os conceptos económicos a 31 de Decembro do 2006; do IPC previsto + 1%, con revisión a 31 de Decembro do 2007 a IPC real + 1%.

Para o ano 2008 un incremento salarial sobre todos os conceptos económicos a 31 de Decembro do 2007; do IPC previsto + 1%, con revisión a 31 de Decembro do 2008 a IPC real + 1%.

Para o ano 2009 un incremento salarial sobre todos os conceptos económicos a 31 de Decembro do 2008; do IPC previsto + 1%, con revisión a 31 de Decembro do 2009 a IPC real + 1%.

Os atrasos deste convenio aboaranse e cotizáranse nunha soa paga no mes da data do asinamento. O persoal que estivese a traballar na Empresa durante a vixencia deste Convenio Colectivo terá o mesmo dereito a recibir os devanditos atrasos.

**ANEXO I****SUELDO BASE/TABLA SALARIAL 2006****CATEGORÍAS POR ÁREAS FUNCIONALES Y GRUPOS PROFESIONALES****ÁREA FUNCIONAL 1ª****RECEPCIÓN - CONSERJERÍA - RELACIONES PÚBLICAS  
AMINISTRACIÓN - GESTIÓN**SALARIOS  
MES 2006

<b>GRUPO PROFESIONAL 1.º</b>	
Jefe de Recepción	1.218,65
2.º Jefe de Recepción	936,68
Jefe Comercial	1.218,65
1.º Conserje	936,68
<b>GRUPO PROFESIONAL 2.º</b>	
Recepcionista	936,68
Conserje	847,22
Oficial Administrativo	883,45
Relaciones Públicas	1.091,82
Comercial	1.091,82
Secretaria	883,45
Interventor	1.096,35
Conserje de Noche	847,22

**GRUPO PROFESIONAL 3.º**

Telefonista	833,64
Ayudante de Recepción y Consejería	790,60
Ayudante Administrativo	806,42

**GRUPO PROFESIONAL 4.º**

Auxiliar de Recepción y Conserjería	738,51
Aprendiz de Recepción y Consejería	582,23
Aprendiz Administrativo	582,23

**AREA FUNCIONAL 2ª****COCINA Y ECONOMATO****GRUPO PROFESIONAL 5.º**

Jefe de Cocina	1.218,65
2º Jefe de Cocina	1.057,84

**GRUPO PROFESIONAL 6.º**

Jefe de Partida	1.018,18
Cocinero	918,57
Repostero	918,57
Encargado Economato	897,03
Encargado Office	823,10

**GRUPO PROFESIONAL 7.º**

Ayudante Cocina	767,97
Ayudante Economato	767,97

**GRUPO PROFESIONAL 8.º**

Auxiliar Cocina	726,02
Ayudante de 2ª o Aprendiz Cocina	582,23
Ayudante de 2ª o Aprendiz Economato	582,23

**ÁREA FUNCIONAL 3ª****RESTAURANTE - SALA - BARES Y SIMILARES****GRUPO PROFESIONAL 9.º**

Jefe de Restaurante - Sala - Bares	1.218,65
2º Jefe de Restaurante- Sala - Bares	1.057,84

**GRUPO PROFESIONAL 10.º**

Jefe de Sector	1.018,23
Camarero	998,98

**GRUPO PROFESIONAL 11.º**

Ayudante de Camarero	801,89
Ayudante de 2ª o Aprendiz de Camarero	582,23

**ÁREA FUNCIONAL 4ª****PISOS - LIMPIEZA****GRUPO PROFESIONAL 12.º**

Encargada General (Gobernanta)	984,25
2ª Encargada General (Subgobernanta)	835,88
Encargada Lavandería	835,88



**GRUPO PROFESIONAL 13.º**

Camarera de Pisos	762,29
-------------------	--------

**GRUPO PROFESIONAL 14.º**

Auxiliar de Pisos, Limpieza, Lavandería	726,02
Fregadora	726,02
Aprendiz	582,23

**ÁREA FUNCIONAL 5ª****SERVICIOS MANTENIMIENTO Y SERVICIOS AUXILIARES****GRUPO PROFESIONAL 15.º**

Encargado Mantenimiento	1.483,64
2º Encargado Mantenimiento	971,76

**GRUPO PROFESIONAL 16.º**

Oficial 1ª Mantenimiento	869,86
Oficial 1ª A Servicio Tecnico	830,21

**GRUPO PROFESIONAL 17.º**

Auxiliar Mantenimiento	706,82
Aprendiz Mantenimiento	582,23

**GRUPO PROFESIONAL 18.º**

Pianista	1.225,47
Guardia	749,82
Chófer	971,76
Socorrista	782,64
Disck- Jockey	782,64
Animadora Turistica o Tiempo Libre	782,64

**ÁREA FUNCIONAL 6ª****BALNEARIOS Y SIMILARES****GRUPO PROFESIONAL 19.º**

Médico	1.782,60
Director Balneario	1.218,65

**GRUPO PROFESIONAL 20.º**

Coordinadora ,	876,68
D.U.E.	876,68
Fisioterapeuta	876,68
Esteticista	876,68

**GRUPO PROFESIONAL 21.º**

Tecnico Balneario	782,64
Auxiliar Clinica	782,64
Recepcionista Balneario	782,64

**GRUPO PROFESIONAL 22.º**

Auxiliar Balneario	671,69
Aprendiz Balneario	582,23

## ANEXO II

**RELACIÓN DE DIFERENZAS DE SOLDOS RECOÑECIDAS**

ANDRES BERMÚDEZ MIGUEZ	467,37 €
FRANCISCO RAMOS VALIÑO	104,84 €
MANUEL TURNES TURNES	590,27 €
SANTIAGO MOURELOS RODIÑO	56,52 €
M.ª LUZ TORRES PARADA	89,51 €
BENITO ÁLVAREZ LÓPEZ	93,10 €
FRANCISCO DOMÍNGUEZ GONZÁLEZ	54,17 €
JAVIER FERNÁNDEZ OTERO	87,16 €
JOSE FRANCISCO OTERO MASCATO	13,96 €
FRANCISCO M. BESADA MOURELOS	56,52 €
JUAN A. DOMÍNGUEZ ÁLVAREZ	7,04 €
JUAN M. FOLGADA DOMÍNGUEZ	7,04 €
M.ª DOLORES CACABELOS ÁLVAREZ	3,52 €
SANTIAGO P. PROL NAVEIRO	209,74 €
ERIK WERNINK	15,55 €
OVIDIO RIVEIRO LOIS	98,95 €
PEDRO ESTEBAN DE LA IGLESIA	101,32 €
JOSÉ OTERO CASTRO	16,48 €
GERARDO SANMARTÍN FERNÁNDEZ	107,17 €
CARMEN CASTIÑEIRAS FERNÁNDEZ	1,41 €
ANA CANEDA ÁLVAREZ	49,48 €
MARISOL RODRÍGUEZ LOIS	8,26 €
TERESA BESADA HERMIDA	8,06 €
JOSÉ LUIS BOULLOSA GARRIDO	107,17 €
LUIS HUMBERTO CAO FERNÁNDEZ	974,32 €
FERNANDO GONDAR REY	62,44 €
FRANCISCO LOURIDO MOLINOS	289,80 €
MANUEL CASTRO CANTERO	434,71 €
ERUNDINO CARDALDA TRONCOSO	131,96 €
RAMON OTERO RODIÑO	15,20 €
MANUEL BEA OUBIÑA	98,95 €
MARCELINO DOMÍNGUEZ ÁLVAREZ	116,63 €
JOSÉ LUIS PIÑERO CASAL	166,10 €
JOSÉ A. GONZALEZ IGLESIAS	24,92 €
FRANCISCO FERNÁNDEZ OTERO	17,50 €
BEATRIZ LÓPEZ GONZÁLEZ	9,72 €
M.ª CARMEN ÁLVAREZ RÍOS	124,90 €
ROSA GÁLVEZ GARCÍA	124,90 €

## ANEXO III

**TÁBOA DE INCENTIVOS**

CIFRA DE VENTAS 2006		TRAMO	% IMPORTE	TOTAL
Desde	Hasta			
0	11.117.226		0,00%	0
11.117.226	11.718.226		0,50%	58.591
11.718.226	12.319.226	601.000	0,85%	5.109
				63.700

CIFRA DE VENTAS 2006	TRAMO	% IMPORTE	TOTAL
12.319.226	12.920.226	601.000	1,20% 7.212 70.912
12.920.226	13.521.226	601.000	1,55% 9.316 80.227
13.521.226	14.122.226	601.000	1,90% 11.419 91.646
14.122.226	14.723.226	601.000	2,25% 13.523 105.169

NOTAS: La cifra de ventas se deflactará en función de la evolución del Convenio (con ello se evitará el salto de tramo producidos solo por la inflación). Además, estos incentivos se aplicarán considerando las instalaciones actuales. Cualquier nueva inversión o inelament de instalaciones se tendrá en cuenta para revisar la tabla de incentivos.

A la cifra de ventas del Hotel Balneario se le aplicará el mismo porcentaje medio que se aplique a las ventas del Gran Hotel durante el año 2006, 2007, 2008 y 2009 (igual forma de reparto que el año 2003).

REPARTO: Del incentivo total el 70% será repartido inealmente entre todo el personal fijo a 31 de Diciembre de 2006, 2007, 2008 y 2009 el 30% restante lo repartirá la dirección de la empresa a su propio criterio.

## ANEXO IV

**COMPLEMENTO DE ANTIGÜIDADE POR DEREITOS ADQUIRIDOS  
ART. 5.º DO CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA**

	ANT.%	ANT. 88	ANT. 2000
ÁLVAREZ LÓPEZ, BENITO	16	218,62	70,00
ALVAREZ RIOS, MARIA CARMEN	9	218,62	70,00
BADGER, NORMA	0	109,31	70,00
BARREIRO LAPIDO, JOSÉ ANTONIO	16	218,62	70,00
BEA OUBIÑA, MANUEL	38	273,36	70,00
BERMÚDEZ MÍGUEZ, ANDRÉS	28	218,62	70,00
BESADA HERMIDA, TERESA	18	218,62	70,00
BESADA MOURELOS, FRANCISCO M.	16	218,62	70,00
BOULLOSA GARRIDO, JOSÉ LUIS	16	218,62	70,00
CACABELOS ÁLVAREZ, MARÍA DOLORES	16	218,62	70,00
CANEDA ÁLVAREZ, ANA	18	218,62	70,00
CANEDA VIEITEZ, CARLOS	6	32,76	10,51
CAO FERNÁNDEZ, LUIS HUMBERTO	9	218,62	70,00
CARDALDA TRONCOSO, ERUNDINO	16	218,62	70,00
CASTIÑEIRAS FERNÁNDEZ, CARMEN	28	32,76	10,51
CASTRO CANTERO, MANUEL	9	218,62	70,00
DOMÍNGUEZ ÁLVAREZ, JUAN A.	16	218,62	70,00
DOMÍNGUEZ ÁLVAREZ, MARCELINO	16	218,62	70,00
DOMÍNGUEZ GONZÁLEZ, FRANCISCO	16	218,62	70,00
ESTEBAN DE LA IGLESIA, PEDRO	16	218,62	70,00
FERNÁNDEZ FERNANDEZ, JOSÉ MANUEL	16	218,62	70,00
FERNÁNDEZ OTERO, FRANCISCO	16	32,76	10,51
FERNÁNDEZ OTERO, JAVIER	16	218,62	70,00
FOLGADA DOMÍNGUEZ, JUAN	16	218,62	70,00
GALVEZ GARCÍA, ROSA	9	218,62	70,00
GONDAR REY, FERNANDO	18	218,62	70,00
GONZÁLEZ IGLESIAS, JOSÉ ANTONIO	16	32,76	10,51
LEAL DOVAL, JOSÉ RAMÓN	16	229,97	70,00
LÓPEZ GONZÁLEZ, BEATRIZ	6	32,76	10,51
LOURIDO MOLINOS, FRANCISCO	16	218,62	70,00
MARCOS CARRO, FRANCISCO	0	106,12	70,00
MOURELOS RODIÑO, SANTIAGO	16	218,62	70,00
NÚÑEZ NÚÑEZ, JOSÉ MANUEL	9	218,62	70,00
OTERO CASTRO, JOSÉ MANUEL	28	32,76	10,51
OTERO MASCATO, JOSÉ FRANCISCO	16	32,76	10,51
OTERO RODIÑO, RAMÓN	38	32,76	10,51
PIÑEIRO CASAL, JOSÉ LUIS	16	218,62	70,00
PROL NAVEIRO, SANTIAGO PABLO	18	218,62	70,00

	ANT.%	ANT. 88	ANT. 2000
RAMOS VALIÑO, FRANCISCO	18	218,62	70,00
RIVEIRO LOIS, OVIDIO	18	218,62	70,00
RODRÍGUEZ DOVALO, RAFAEL	0	109,31	70,00
RODRÍGUEZ LOIS, MARISOL	18	218,62	70,00
SANMARTÍN FERNÁNDEZ, GERARDO	28	218,62	70,00
TORRES PARADA, MARÍA LUZ	16	218,62	70,00
TURNES TURNES, MANUEL	28	218,62	70,00
WERNINK, ERIK	28	32,76	10,51

Vigo, a 3 de novembro do 2006.—O delegado provincial, Pedro Borrajo Rivas. **2006010671**

**Consellería de Medio Ambiente  
e Desenvolvemento Sostible**

**AUGAS DE GALICIA**

**DEMARCAÇÃO GALICIA SUR**

INFORMACIÓN PÚBLICA

A N U N C I O

*Expediente clave:* DH.W36.12565.

Fiprogal Promociones, S.L., con NIF: B-36977320, con enderezo na rúa do Pazos nº 106 en Nigrán, de conformidade co artigo 78/126 do Regulamento de dominio público hidráulico, solicita autorización para construción de vivenda unifamiliar, peche de finca, piscina e fosa séptica estanca en zona de policía de leitos do río Grova, no lugar de Sabarís, parroquia de Santa Cristina Ramallo-sa, co concello de Baiona (Pontevedra).

As obras solicitadas consisten na construción de vivenda unifamiliar en zona de policía de leitos do río Grova, de 369,54 m<sup>2</sup> de planta baixa e 53,24 m<sup>2</sup> de primeira planta, a unha distancia mínima do río de 24,38 m; peche perimetral de zócalo de pedra e malla metálica de 225 m lineais, dos cales 70 m son paralelos ao río deixando libres os 5 m da zona de servidume; piscina de 10,00 x 5,00 m<sup>2</sup>, a 26 m do río; e fosa séptica estanca a 20,40 m do río Grova.

O que se fai público para xeral coñecemento por un prazo de vinte (20) días, contados a partir do seguinte día á data de publicación no Boletín Oficial da provincia do presente anuncio, co fin de que os que se consideren prexudicados poidan presentalas súas reclamacións, durante o prazo sinalado, no concello de Baiona, e nas oficinas do Organismo Autónomo Augas de Galicia da Consellería de Medio Ambiente e Desenvolvemento Sostible, sitas na rúa San Salvador, nº 2-4º andar-oficinas (Pza. Fernando Católico), en Vigo, onde se encontra exposto o expediente para que poida ser examinado por quen o desexe.

Vigo, 21 de decembro de 2006.—O Xefe do Servicio, Alfonso Rasilla Buhigas. **2006012217**