

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 da empresa Hotel NH Atlántico de Hoteles España, SL

Visto o expediente do Convenio colectivo da empresa HOTEL NH ATLANTICO de HOTELES ESPAÑA S.L., no que consta a acta de aprobación subscrita pola Comisión negociadora, composta pola representación empresarial e polos cinco membros do Comité de empresa, o 02.12.2010, de conformidade co disposto no artigo 90 do Real Decreto Legislativo 1/1995, de 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 de 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 ACORDA:

- 1º.- Ordenar a súa inscripción no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia.
- 2º.- Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da provincia da Coruña.

A Coruña, 19 de decembro de 2011

O xefe territorial de Traballo e Benestar

Luis A. Alvarez Freijido



SERVIZOS

www.cigservizos.org

CONVENIO COLECTIVO del centro de trabajo del HOTEL NH ATLÁNTICO, perteneciente a la Empresa NH HOTELES ESPAÑA S.L., para los años 2010, 2011, y 2012

Preámbulo.-

El presente convenio suscrito entre la representación social y económica de la empresa NH Hoteles España S.L. 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. Esteban Iglesias Martínez, en calidad de director del citado hotel,
- Por los trabajadores: D^a. Isabel Pedreira Blanco, D. José Miguel López Areosa, D^a. María del Carmen Castro Iglesias, D. Alejandro López González y D. Jesús Castiñeira Castiñeira.

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 de 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 2010, hasta el día 31 de diciembre de 2012. 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 supuesto de que ninguna de las dos partes procediera a su denuncia, éste se entenderá prorrogado por espacio de un año más, con el mismo incremento salarial pactado en el año inmediatamente anterior, según se especifica en el art. 4º del presente convenio.

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 (2010):

- A los niveles salariales 1, 2, 3 y 4 de la tabla salarial recogida en el anexo I, se les aplicará un incremento total, sobre su salario base, del 1 %.
- A los niveles salariales 5, 6, 7, se les incrementará el salario base en un 2,5 %.
- Los pluses de Manutención, Transporte y Asistencia para todos los niveles serán los establecidos en los artículos X, XI y XII

Segundo año de vigencia (2011):

- A los niveles salariales 1, 2, 3 y 4 de la tabla salarial recogida en el anexo I, se les aplicará un incremento total del IPC real del año anterior.
- Al nivel salarial 5, se le incrementará el salario base en el IPC real del año anterior más 0,5 %.
- Al nivel salarial 6, se le incrementará el salario base en el IPC real del año anterior más 0,7 %
- Al nivel salarial 7, se le incrementará el salario base en el IPC real del año anterior más 0,8 %.
- Los pluses de Manutención, Transporte y Asistencia tienen un incremento total del IPC real del año anterior más 0,6 % para todos los niveles.

Tercer año de vigencia (2012):

- A los niveles salariales 1, 2, 3 y 4 de la tabla salarial recogida en el anexo I, se les aplicará un incremento total del IPC real del año anterior.
- Al nivel salarial 5, se le incrementará el salario base en el IPC real del año anterior más 0,5 %.
- Al nivel salarial 6, se le incrementará el salario base en el IPC real del año anterior más 0,7 %.
- Al nivel salarial 7, se le incrementará el salario base en el IPC real del año anterior más 0,8 %.
- Los pluses de Manutención, Transporte y Asistencia tienen un incremento total del IPC real del año anterior más 0,6 % para todos los niveles.

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, 2º Jefe Recepción. Jefe de Economato, 2º 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 1ª. 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 2010. 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

Los complementos salariales por Antigüedad se establecen de acuerdo con la siguiente escala:

4% sobre el salario del artículo IX, la cumplir tres años de servicio efectivo en la empresa.

9% al cumplir seis años.

17% al cumplir nueve años.

29% al cumplir catorce años.

41% al cumplir diecinueve años.

48% al cumplir veinticuatro años.

50% al cumplir veinticinco años de servicio, fecha a partir de la cual se incrementará en un dos por ciento anual, hasta el límite de 40 años de servicio (80%).

La fecha inicial para la determinación de antigüedad será la del ingreso en la empresa, aunque cambie, por ascenso o por cualquier otro motivo, de categoría laboral.

Los premios por antigüedad para el personal cuya fecha de ingreso en la empresa sea posterior al 01-01-87 quedarán establecidos por trienios, a razón de 23,74 €.

Esta última cantidad será revisada con el resto de las condiciones económicas del 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 periodo 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.

A los efectos de asignación de vacaciones y festivos no recuperables, se excluirán los días entre el 15 de julio y el 15 de agosto de cada año, fecha en la que no se podrá coger vacaciones ni festivos, al entender que es el período de máxima ocupación del hotel..

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.

En caso de que, por cualquier circunstancia, no se pudieran disfrutar las vacaciones en el periodo 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.
- * Alumbramiento de la esposa o adopción de hijos: 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 periodo 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 cuatro 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 periodo 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, cesaría definitivamente en la empresa, adquiriendo el interino la condición de fijo.

f) Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia especial para atender el cuidado de hijos y familiares, en los términos recogidos en el art. 46 del 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 periodo 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 periodo 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.

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 periodo máximo de 12 meses.

Asimismo, los periodos de baja por enfermedad o accidente de trabajo no se tendrán en cuenta para deducir días del periodo de vacaciones.

Artículo XXIII. Gratificación especial por vinculación a la empresa

Cuando un trabajador/a con cincuenta y nueve años o más de edad y una antigüedad mínima en la empresa de 20 años, cause baja definitiva en la misma por cualquier causa a excepción hacha del despido tanto si es procedente como improcedente, percibirá junto a la liquidación y en función de los años que haya permanecido en la empresa, una gratificación económica consistente en:

A partir de los 20 años de antigüedad, una gratificación de seis días de retribución por cada año de servicio. A los efectos de cálculo de esta gratificación se tendrán en cuenta únicamente los siguientes conceptos salariales (Salario base, antigüedad, prorrateo de pagas extras, complemento salarial absorbible, plus asistencia, manutención, plus transporte, plus funcional, plus horario y plus fijo) Esta gratificación se verá incrementada en:

· Si el trabajador/a causara baja definitiva en la empresa con 60 años de edad, la anterior gratificación se verá incrementada en un 120%.

- Si el trabajador/a causara baja definitiva en la empresa con 61 años de edad, la citada gratificación se vería incrementada en un 95%.
- Si el trabajador/a causara baja definitiva en la empresa con 62 años de edad, la citada gratificación se vería incrementada en un 70%.
- Si el trabajador/a causara baja definitiva en la empresa con 63 años de edad, la citada gratificación se vería incrementada en un 45%.
- Si el trabajador/a causara baja definitiva en la empresa con 64 años de edad, la citada gratificación se vería incrementada en un 20%.

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

El incumplimiento de estos plazos por parte de los trabajadores dará lugar a la pérdida del salario que pudiera corresponderle, por los días no otorgados de preaviso.

Artículo XXV.- Comisión paritaria de vigilancia, interpretación y aplicación del convenio.

Las partes signatarias acuerdan establecer una comisión, como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente convenio, así como del desarrollo de las relaciones laborales en el centro de trabajo.

Son funciones específicas:

- 1.- Interpretar el convenio.
- 2.- Conciliación en aquellos problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes.
- 3.- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

La comisión intervendrá perceptivamente en estas materias, dejando a salvo la libertad de las partes para que, una vez agotado este campo, procedan en consecuencia.

Esta comisión estará integrada por tres representantes de cada una de las partes firmantes.

DISPOSICIÓN ADICIONAL - I.

En todo lo no estipulado en este Convenio Colectivo será de aplicación lo regulado en el Convenio Colectivo Provincial de Hostelería de la provincia de A Coruña, o cualquier otro que le sustituya.

DISPOSICIÓN ADICIONAL - II.

El crédito horario previsto por la Legislación vigente para los comités de empresa, delegados de personal o secciones sindicales de empresa, podrá ser acumulado anualmente por uno o varios miembros de estos órganos, previa cesión por escrito del interesado y comunicación a la Dirección de la empresa.

En A Coruña, a 18 de noviembre de 2010.

ANEXO -I-

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO DEL HOTEL NH ATLÁNTICO (A CORUÑA), PARA EL AÑO 2.010

Incremento niveles 1 a 4 = 1%

Incremento niveles 5 a 7 = 2,5%

	CONVENIO DE EMPRESA HOTEL NH ATLANTICO									
	MENSUAL					ANUAL				
	2007	2008	2009	2010	15%	2007	2008	2009	2010	15%
MANUTENC.	59,44	62,23	63,42	65,00	9,75	713,28	746,80	760,99	780,00	117,00
PL. ASIST	46,44	48,62	49,55	50,79	7,62	557,28	583,47	594,56	609,48	91,42
PL. TRANSP	74,30	77,79	79,27	81,25	12,19	891,60	933,51	951,24	975,00	146,25
TOTAL	180,18	188,65	192,23	197,04	29,56	2.162,16	2.263,78	2.306,79	2.364,48	354,67

NIVEL	2007	2008	2009	2010	15%	2007	2008	2009	2010	15%
0	1.792,67	1.876,93	1.912,59	1.931,72		29.052,27	30.417,73	30.995,66	31.340,28	
1	1.792,67	1.876,93	1.912,59	1.931,72	289,76	29.052,27	30.417,73	30.995,66	31.340,28	4.701,04
2	1.104,73	1.156,65	1.178,63	1.190,42	178,56	18.733,10	19.613,55	19.986,21	20.220,78	3.033,12
3	1.093,66	1.145,06	1.166,82	1.178,49	176,77	18.567,10	19.439,75	19.809,10	20.041,83	3.006,27
4	1.005,91	1.053,19	1.073,20	1.083,93	162,59	17.250,78	18.061,57	18.404,74	18.623,43	2.793,51
5	957,84	1.002,86	1.021,91	1.047,46	157,12	16.529,72	17.306,62	17.635,44	18.076,38	2.711,46
6	894,52	936,56	954,36	978,22	146,73	15.579,94	16.312,20	16.622,13	17.037,78	2.555,67
7	861,92	902,43	919,57	942,56	141,38	15.090,90	15.800,18	16.100,38	16.502,88	2.475,43

ANEXO -II-

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO DEL HOTEL NH ATLÁNTICO (A CORUÑA), PARA EL AÑO 2.010

TABLA 2010

OTROS CONCEPTOS Y COMPLEMENTOS

CONCEPTO		2008		15 %		2010
MANUTENCION				9,75		65,00
PLUS ASISTENCIA				7,62		50,79
PLUS TRANSPORTE				12,19		81,25
OTROS :						
				15 %		
CONSERJE/VIGILANTE						
				15 %	MES	DIA
	5		1.047,46	39,28	261,87	8,73
NOCTURNIDAD 25 %			978,22	36,68	244,56	8,15
	7		942,56	35,35	235,64	7,85
JEFE MANTENIM. - CONVENIO + PROL JORNADA						304,33
		301,32				
MECANICO						
QUEBRANTO CAJAS						
				15 %		
General		18,01		2,73		18,19
Recepcionista		4,40		0,68		4,51
Camarero		3,31		0,51		3,39

PART OF TE nH
WORLD