

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

XUNTA DE GALICIA

Consellería de Traballo e Benestar

Xefatura Territorial da Coruña

Servizo de Relacións Laborais

Resolución de inscrición e publicación do I convenio colectivo Hoteleras 2012, S.L. (Motel Venus A Coruña)

Visto o expediente do I CONVENIO COLECTIVO HOTELERAS 2012, S.L. (MOTEL VENUS A CORUÑA) (código de convenio 15100091012013), que foi subscrito pola comisión negociadora na xuntanza do 24.07.2013, de conformidade co disposto no artigo 90 do Real decreto lexislativo 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 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 Provincia da Coruña.

A Coruña, 24 de setembro de 2013.

Xefa territorial

MARÍA PILAR CARIDAD ALONSO



www.cigservizos.org

I CONVENIO COLECTIVO HOTELERAS 2012, S.L. (MOTEL VENUS A CORUÑA)

CAPÍTULO I.-ASPECTOS FORMALES

ARTÍCULO 1.-PARTES FIRMANTES.

Son partes firmantes de este convenio, en representación da parte empresarial D. Carlos Ogando Piñeiro como administrador de HOTELERAS 2012, S.L., y en representación de la parte social D.ª Beatriz Pauletti Mereles, como delegada sindical de Comisiones Obreras de la plantilla de trabajadores de HOTELERAS 2012, S.L., del centro de trabajo MOTEL VENUS A CORUÑA, situado en Ctra. Nacional VI, km 581, Soñeiro, 15160 Sada (A Coruña).

Ambas partes se reconocen mutuamente, legitimación para negociar el presente convenio.

ARTÍCULO 2.-ÁMBITO TERRITORIAL.

El presente convenio será de aplicación en la empresa HOTELERAS 2012, S.L., en su centro de trabajo denominado MOTEL VENUS A CORUÑA, situado en Ctra. Nacional VI, km 581, Soñeiro, 15160 Sada (A Coruña).

ARTÍCULO 3.-ÁMBITO FUNCIONAL.

El presente convenio regirá para todas aquellas actividades de hotel y alojamiento que se desarrollan en las dependencias de la empresa HOTELERAS 2012, S.L. en su centro de trabajo denominado MOTEL VENUS A CORUÑA, ubicado en Ctra. Nacional VI, km 581, Soñeiro, 15160 Sada (A Coruña).

ARTÍCULO 4.-ÁMBITO PERSONAL.

El presente convenio regirá para todo el personal de HOTELERAS 2012, S.L. de su centro de trabajo denominado MOTEL VENUS A CORUÑA, ubicado en Ctra Nacional VI, km 581, Soñeiro, 15160 Sada (A Coruña), en el momento de la firma del mismo, así como del personal que ingrese posteriormente a sus servicios en el referido centro de trabajo.

ARTÍCULO 5.-ÁMBITO TEMPORAL Y DENUNCIA.

El presente convenio entrará en vigor el día de su publicación, no obstante los efectos salariales se retrotraerán al 1 de julio de 2013 y tendrá una vigencia hasta el 30 de junio de 2016. Posteriormente, se entenderá prorrogado de año en año, si por cualquiera de las partes no se denuncia expresamente con una antelación de tres meses a su vencimiento.

ARTÍCULO 6.-COMISION PARITARIA: DEFINICION Y FUNCIONES.

1.-Se crea una comisión paritaria compuesta por un máximo de 2 miembros, designado cada miembro por cada una de las partes, empresarial y sindical, en la forma que decidan cada una de las representaciones.

La citada comisión está obligada a reunirse cuantas veces sea necesario, siendo su sede la situada en los locales de la empresa HOTELERAS 2012, S.L. (MOTEL VENUS A CORUÑA) ubicados en Ctra. Nacional VI, km 581, Soñeiro, 15160 Sada (A Coruña).

2.-La comisión paritaria tendrá las siguientes funciones:

- Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del convenio.
- Interpretación y aplicación de la totalidad de los preceptos de este convenio.
- A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar, y previo acuerdo de las partes y a solicitud de cualquiera de ellas, arbitrar en cuantas cuestiones y conflictos que pudieran suscitarse durante la vigencia del presente convenio.

ARTÍCULO 7.-FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN PARITARIA.

1. La comisión paritaria se entenderá válidamente constituida cuando a ella asista, la mayoría de cada una de las dos representaciones que la componen, pudiendo las partes acudir asistidas de los asesores que estimen pertinentes.

2. La citada comisión se reunirá una vez cada seis meses. Asimismo, se podrán convocar las reuniones extraordinarias que se estimen necesarias, que podrán ser solicitadas por cualquiera de los miembros de la comisión. A requerimiento de cualquiera de sus miembros, la comisión deberá reunirse en el plazo improrrogable de 6 días.

3. Como trámite de carácter previo y preceptivo, a toda actuación arbitral, administrativa o jurisdiccional que se promueva, las partes firmantes del presente convenio podrán en conocimiento de la comisión paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general pudieran suscitarse en relación a la interpretación y aplicación del convenio, a fin de que la referida comisión emita un dictamen.

4. Los acuerdos de la comisión paritaria serán adoptados en todo caso por unanimidad y aquellos que interpreten este convenio tendrán la misma eficacia que la norma que fuese interpretada.

5. Todas las cuestiones que sean de competencia de la comisión paritaria se promoverán a través de forma escrita y deberán tener como contenido mínimo:

- Exposición sucinta y concreta del asunto.
- Razones y fundamentas de la petición.
- Propuesta o petición concreta que se formula a la comisión.
- A la propuesta o petición le acompañarán tantos documentos como sean precisos para una mejor comprensión y resolución de la propuesta o petición planteada.

6. La comisión podrá solicitar por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente sobre la cuestión planteada. El proponente tendrá el plazo de 5 días para aportar la documentación requerida.

7. La comisión, una vez recibida la propuesta o la discrepancia completada con la documentación previamente requerida, tendrá el plazo de 7 días para resolver la cuestión suscitada y emitir el correspondiente dictamen.

8. Cuando no se hubiera alcanzado un acuerdo en el seno de la comisión paritaria, no se hubiera solicitado la intervención de la comisión paritaria o ésta no hubiera emitido dictamen alguno, las parte signatarias del presente convenio al amparo de lo dispuesto en el apartado 7.º del artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores se someterán a los procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos colectivos de trabajo establecidos en el Acuerdo Interprofesional Galego en los términos en los que el mismo esta formulado.

CAPÍTULO II.-CONTRATACIÓN**ARTÍCULO 8.-CONTRATACIÓN.**

El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada conforme a la legislación laboral vigente en cada momento.

Se podrán realizar contratos de trabajo de duración determinada, tal y como establece la legislación vigente con las siguientes peculiaridades:

8.1.-Contrato eventual por circunstancias del mercado o acumulación de tareas.—Los contratos de duración determinada por circunstancias de mercado o acumulación de tareas, podrán tener una duración máxima de 12 meses en un período de 18, contados a partir del momento en que produzcan dichas causas, aunque estas estén comprendidas dentro de la actividad normal de la empresa.

8.2.-Contratos de obra o servicio.—Este contrato se establece según lo previsto por el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.

Estos contratos podrán cubrir todas aquellas tareas o trabajos suficientemente identificados, que limitados en el tiempo y cuya duración no pueda preverse, estén directa o colateralmente relacionados con el proceso productivo de la empresa. Los trabajadores contratados bajo esta modalidad contractual, estarán sujetos a la movilidad funcional necesaria para la realización de los trabajos para los que fueron contratados.

8.3.-Contratos para la formación.—Los contratos para la formación suscritos de acuerdo con la legalidad vigente, estarán dirigidos a favorecer el adiestramiento profesional y la formación en los puestos de trabajo de aquellos trabajadores que no estén en posesión de la formación teórica y/o práctica necesaria, para el desempeño de un oficio cualificado de los establecidos en la empresa.

La duración de este contrato no podrá ser inferior a 6 meses, ni exceder de 2 años. Cuando se celebre por un plazo inferior al máximo establecido, podrá prorrogarse antes de su finalización, por acuerdo entre las partes, sin que el tiempo acumulado, incluido el de las prórrogas, pueda exceder del referido plazo máximo de 2 años.

La retribución del trabajador contratado para la formación se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso, la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

8.4.-Contratos de trabajo en prácticas.—Se entenderán referidos a esta modalidad contractual, los encaminados a concertar con quienes estuvieran en posesión de un título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los 5 años siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, 7 años si se concierta con una persona discapacitada, con una duración máxima de 2 años.

La retribución garantizada de los trabajadores contratados en prácticas, será el 60% ó 75% del salario establecido para la categoría en que realice la prestación de su relación laboral, durante el primero y segundo año de vigencia, respectivamente, sin que éste importe pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional.

8.5.-Régimen común de los contratos de duración determinada.—Los trabajadores contratados por tiempo determinado tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores de la plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

Los contratos de duración determinada que tengan establecido plazo máximo de duración, concertados por una duración inferior a la máxima legalmente establecida, incluidos los contratos formativos, se entenderán prorrogados tácitamente hasta la duración máxima, cuando no hubiere mediado denuncia o prórroga expresa antes de su vencimiento y el trabajador continúe prestando servicios.

8.6.-Contrato a tiempo parcial.—El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

ARTÍCULO 9.-PERÍODO DE PRUEBA.

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho en período de prueba si así consta por escrito. Dicho período de prueba será variable según sean los puestos de trabajo que se vayan a cubrir y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

Duración del contrato	GRUPO 1	GRUPO 2	GRUPO 3
Indefinido	90 días	60 días	45 días
Temporal superior a 3 meses	75 días	45 días	30 días
Temporal hasta 3 meses	60 días	30 días	15 días

Durante el período de prueba, la empresa y el trabajador podrán resolver el contrato de trabajo sin plazo de aviso previo y sin derecho a indemnización. Transcurrido el período de prueba sin que se produzca desistimiento, el contrato producirá plenos efectos.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, y adopción o acogimiento, que afecten al trabajador durante el período de prueba, no interrumpen el cómputo del mismo.

ARTÍCULO 10.-CESES.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de ésta, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Personal titulado: 15 días.
- Resto de personal: 15 días.

Si el trabajador incumple total o parcialmente el plazo de preaviso, la empresa podrá descontar el importe de los días omitidos.

ARTÍCULO 11.-EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL.

Los trabajadores que sean contratados a través de empresas de trabajo temporal (E.T.T.) les será de aplicación este convenio colectivo.

CAPÍTULO III.-TIEMPO DE TRABAJO

ARTÍCULO 12.-JORNADA DE TRABAJO.

La jornada de trabajo será de 40 horas semanales, en turnos de mañana, tarde y noche, distribuidas de lunes a domingo, con los descansos establecidos legalmente.

ARTÍCULO 13.-VACACIONES.

Todos los trabajadores tendrán derecho a unas vacaciones retribuidas de acuerdo a las siguientes condiciones.

Las vacaciones tendrán una duración de 30 días naturales.

Las fechas para su disfrute se fijarán de común acuerdo entre el trabajador y la dirección de la empresa. El período de disfrute podrá ser fraccionado, fuera del período de temporada alta.

La dirección de la empresa expondrá en el primer trimestre del año las fechas de disfrute de las vacaciones anuales de cada trabajador. Si bien los trabajadores podrán proponer otras fechas alternativas, siempre que estas no perjudiquen el buen funcionamiento de la empresa, ni perjudiquen a cualquier otro trabajador.

Cuando el trabajador cese en la empresa, tendrá derecho a percibir la parte proporcional de las vacaciones no disfrutadas, según el tiempo trabajado en el año del cese.

ARTÍCULO 14.-LICENCIAS Y PERMISOS.

En función de lo dispuesto en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- Quince días naturales en caso de matrimonio
- Dos días naturales por traslado de domicilio habitual.

Tres días naturales por nacimiento de hijo, fallecimiento de cónyuge, padres o hijos. Si por tal motivo el trabajador necesita efectuar un desplazamiento serán 4 días.

CAPÍTULO IV.-CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

ARTÍCULO 15.-ESTRUCTURA Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

En relación a esta materia el IV acuerdo laboral estatal para el sector de la hostelería pasa a formar parte integrante del presente convenio en lo que se refiere al área funcional cuarta: pisos y limpieza:

- Grupo profesional 1.
- Grupo profesional 2.
- Grupo profesional 3.

ARTÍCULO 16.-ACTIVIDADES, TRABAJOS Y TAREAS DE LOS GRUPOS PROFESIONALES.**Grupo profesional 1.-Funciones.**

Gobernante/a o encargada general.–Realizar de manera cualificada la dirección, control y seguimiento del conjunto de tareas que componen el servicio de pisos, áreas públicas, áreas internas, lavandería, controlando y supervisando los servicios de lavandería, planchado y costura, y limpieza.

Subgobernante/a o encargado/a de Sección.–Sustituir al gobernante/a o al encargado general.

Grupo profesional 2.-Funciones.

La limpieza y arreglo de las habitaciones y pasillos de manera cualificada, así como ordenar los objetos de los clientes. Limpiar y ordenar las habitaciones, baños y pasillos entra las habitaciones de los clientes. Controlar el material y productos de los clientes. Labores propias de lavandería.

Grupo profesional 3.-Funciones.

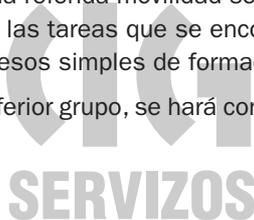
La limpieza y arreglo de pisos y áreas públicas de manera no cualificada. Preparar, transportar y recoger los materiales y productos necesarios para la limpieza y mantenimiento de habitaciones y áreas públicas e internas.

ARTÍCULO 17.-MOVILIDAD FUNCIONAL.

1. El trabajador deberá cumplir las instrucciones del empresario o persona en quien éste delegue en el ejercicio habitual de sus funciones organizativas y directivas, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden, dentro del contenido general de la prestación laboral. En este sentido, podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el seno de la empresa, ejerciendo como límite para la misma lo dispuesto en los artículos 22 y 39 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Dentro de cada grupo profesional podrán establecerse divisiones funcionales u orgánicas sin que ello suponga un obstáculo a la movilidad funcional. En todo caso, la referida movilidad se producirá dentro del grupo, con el límite de la idoneidad y aptitud necesaria para el desempeño de las tareas que se encomienden al trabajador en cada puesto de trabajo, previa realización, si ello fuera necesario, de procesos simples de formación y adaptación.

3. La realización de funciones de superior o inferior grupo, se hará conforme a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO V.-RETRIBUCIONES

SERVICIOS

www.cigservicios.org

ARTÍCULO 18.-SALARIOS.

1. Todo el personal afectado polo presente convenio percibirá, durante lo que resta del presente año 2013 las retribuciones consignadas en el anexo I.

2. La actualización salarial se producirá en todo caso de conformidad con el acuerdo para el empleo y la negociación colectiva. Así en el año 2014, el aumento de los salarios pactados debería ajustarse al ritmo de actividad de la economía española, según los siguientes criterios:

- Si el incremento del PIB a precios constantes en 2013 es inferior al 1%, el aumento salarial no excederá el 0,6%.
- Si el incremento del PIB a precios constantes en 2013 es superior al 1% e inferior al 2%, el aumento salarial no excederá el 1%.
- Si el incremento del PIB a precios constantes en 2013 alcanza o supera el 2%, el aumento salarial no excederá el 1,5%.

ARTÍCULO 19.-PAGO DE NÓMINAS.

El pago de la nómina se realizara de forma mensual. Para todo el personal las mensualidades serán de 30 días.

ARTÍCULO 20.-ANTIGÜEDAD.

Los trabajadores afectados por el presente convenio no percibirán cantidad alguna por años de permanencia al servicio de la empresa, por lo que no se generará derecho salarial alguno por este concepto.

ARTÍCULO 21.-GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

El personal afectado por el presente acuerdo tendrá derecho a percibir tres pagas extraordinarias, en julio, en septiembre y otra en el mes de diciembre de cada año, por importe de una mensualidad del salario base, devengándose la paga de julio desde el 1 de julio al 30 de junio del año siguiente, la de septiembre desde el 1 de septiembre al 31 de agosto del año siguiente y la de navidad desde el 1 de enero al 31 de diciembre del mismo año.

Los trabajadores que ingresen o cesen en la empresa durante el año percibirán las pagas extraordinarias en proporción al tiempo trabajado en el período de devengo. Estas gratificaciones podrán ser prorrateadas mensualmente en las nóminas, según criterio de la empresa.

ARTÍCULO 22.-INCAPACIDAD TEMPORAL.

Durante las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia de un menor de nueve meses, los trabajadores no percibirán complemento alguno con cargo a la empresa para mejorar las prestaciones de la Seguridad Social.

CAPÍTULO VI.-SALUD LABORAL

ARTÍCULO 23.-VIGILANCIA DE LA SALUD.

La empresa garantizará a los trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Se realizará una revisión médica por lo menos una vez al año.

ARTÍCULO 24.-PREVENCIÓN DE RIESGOS.

A estos efectos se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, del 8 de noviembre, publicada en el B.O.E. n.º 269, del 10 de noviembre, así como lo dispuesto en su normativa de desenvolvimiento, que es normativa de derecho mínimo e indispensable.

ARTÍCULO 25.-DELEGADOS DE PREVENCIÓN.

Mientras el número de la plantilla no alcance los 30 trabajadores, el delegado de prevención será el delegado de personal.

CAPÍTULO VII.-NORMATIVA DE APLICACIÓN SUBSIDIARIA

ARTÍCULO 26.-LEGISLACION SUBSIDIARIA.

En lo no previsto en el presente acuerdo colectivo se aplicará lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/1995, del 24 de marzo, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el IV acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería y en el convenio provincial de la hostelería de A Coruña.

ANEXO I

TABLA SALARIAL 2013 I CONVENIO DE EMPRESA HOTELERAS 2012 (MOTEL VENUS A CORUÑA)

CATEGORÍA	SALARIO BASE/ MES	RETRIBUCION ANUAL (15)
GRUPO I	720 €	10.800 €
GRUPO II	720 €	10.800 €
GRUPO III	720 €	10.800 €

2013/12094