



Boletín Nº 169. Lunes, 24 de julio de 2006

- [III. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA](#) - - [XUNTA DE GALICIA](#) - [CONSELLERÍA DE TRABALLO](#) -  
[DELEGACIÓN PROVINCIAL DA CORUÑA](#) - [SERVIZO DE RELACIÓNS LABORAIS](#)

ANUNCIO Pág. 8477 Reg. 8429-x.

*Convenio colectivo do Hotel NH Atlántico*

Visto o expediente do convenio colectivo do HOTEL NH ATLANTICO (código convenio 1500751), que tivo entrada nesta Delegación Provincial da Consellería de Traballo o día 08.05.06, completado o 28.06.06, e subscrito pola parte económica pola empresa e pola parte social polo comité de empresa o día 28.03.06, de conformidade co disposto no artigo 90.2 e 3 do Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, Real decreto 1040/81, do 22 de maio, sobre Rexistro e Depósito de Convenios Colectivos de Traballo e Real decreto 2412/82, de 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo, esta Delegación Provincial

ACORDA:

PRIMEIRO.-Ordena-la súa inscrición no Libro Rexistro de Convenios Colectivos de Traballo, obrante nesta Delegación Provincial, e notificación ás representacións económica e social da Comisión Negociadora.

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

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

A Coruña, 5 de xullo de 2006

A DELEGADA PROVINCIAL

Asdo.: María Debén Alfonso

**CONVENIO COLECTIVO DEL CENTRO DE TRABAJO DEL HOTEL NH ATLÁNTICO, PERTENECIENTE A LA EMPRESA NH HOTELES S.A., PARA LOS AÑOS 2006, 2007, 2008 Y 2009**

**Preámbulo.**

El presente convenio suscrito entre la representación social y económica de la empresa NH Hoteles S.A. 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. José M.<sup>a</sup> Ripa Azcona, en calidad de director del citado hotel, y D. Antonio Rodríguez Gutiérrez, como director de recursos humanos.

\* Por los trabajadores: D. José López Ramos, Dña. Carmen Castro Iglesias, D. José Ramón Sánchez Iglesias, D. Jesús Castiñeira Castiñeira y D. Luis López Carrón

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 S.A., con domicilio en C/ 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 1 de enero de 2006 hasta el día 31 de diciembre de 2009. Su duración, por tanto, será de cuatro 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. 4.º del presente convenio.

### **Artículo IV.-Incrementos salariales.**

Para cada uno de los años de vigencia del presente convenio, se acuerda un incremento salarial equivalente al IPC real registrado en el año inmediatamente anterior, más 0,5 puntos (IPC+0,5).

Este importe es el total incremento de los salarios y pluses recogidos en el texto de este convenio. No obstante, expresamente se pacta que durante los años 2006 y 2007 la distribución del citado IPC+0,5 puntos, se hará de la siguiente forma:

\* 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 IPC. Es decir, del 3,7%. Los pluses de manutención, transporte y asistencia tienen un incremento específico que se señala en los artículos siguientes.

\* Al nivel salarial 5, se le incrementará el salario base en un importe equivalente al IPC + 0,6 puntos. Es decir, en un 4,3%. Los pluses de manutención, transporte y asistencia tienen un incremento específico que se señala en los

artículos siguientes.

\* Al nivel salarial 6, se le incrementará su salario base en un importe equivalente al IPC + 0,8 puntos. Es decir, en un 4,5%. Los pluses de manutención, transporte y asistencia tienen un incremento específico que se señala en los artículos siguientes.

\* Al nivel salarial 7, se le incrementará su salario base en un importe equivalente al IPC + 1 punto. Es decir, en un 4,7%. Los pluses de manutención, transporte y asistencia tienen un incremento específico que se señala en los artículos siguientes.

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 III 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, 2.º jefe recepción. Jefe de economato, 2.º 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 1.ª. 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 solo 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 57,60 euros brutos mensuales, durante el año 2006. Para los siguientes años de vigencia del presente convenio, tendrán el mismo incremento que el fijado para el salario, tal y como se recoge en el art. 4 del presente texto.

#### **Artículo XI.-Plus de asistencia.**

Queda establecida la percepción de este plus en la cuantía mensual de 45 euros. 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 para el salario, tal y como se recoge 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 72 euros brutos mensuales. Para los siguientes años de vigencia del presente convenio, tendrán el mismo incremento que el fijado para el salario, tal y como 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 20,19 euros.

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

### **Artículo XIV.-Gratificaciones extraordinarias.**

Durante 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 afecto al 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.

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 período 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 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.

\* 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.

## **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 máximos 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 seis 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. 46.3 del vigente Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por la Ley 39/199 de Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

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. Se exceptúan las situaciones contempladas en la letra f) anterior, para cuyos supuestos será de aplicación lo prevenido en el art. 46.3 del vigente Estatuto de los Trabajadores. Es decir, que el periodo en el que el trabajador permanezca en situación de excedencia por cuidado de hijos le será computable a los efectos de antigüedad, así como el derecho a asistir a los cursos de formación profesional que se programen en la empresa.

## **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): 16 euros brutos mensuales

Dpto. de Recepción: el importe a cobrar, por persona y mes, para

repcionistas y ayudantes de recepción, será de 4 euros mensuales brutos.

Para personal del Bar (camareros y ayudantes de camarero): 3 euros brutos mensuales por persona y mes.

#### **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 períodos 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 total por cada año de servicio. 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:

- 30 días para empleados del nivel 1.
- 15 días para empleados de los niveles 2 a 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.

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

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 28 de marzo de 2006.

## ANEXO I

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO DEL HOTEL NH ATLÁNTICO (A  
CORUÑA) PARA EL AÑO 2006

[Tabla](#)

Reg. 8429-x



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