



CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO EMPRESA HOTEL FLAMERO, S. L.

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

Las disposiciones contenidas en el presente Convenio afectarán a la empresa HOTEL FLAMERO, S. L. "HOTEL FLAMERO", domiciliada en la Urbanización Playa de Matalascañas, Almonte, y a todos los trabajadores que presten sus servicios en el mismo, así como al personal que ingrese en el futuro y durante su vigencia. Queda excluido del ámbito de aplicación de este Convenio el personal de alta dirección.

Artículo 2. Vigencia y denuncia.

El presente Convenio entrará en vigor a partir de la fecha de su firma por las partes negociadoras, retro trayéndose en sus efectos económicos al uno de Mayo de 2006, y estar vigente por espacio de tres años, todo ello sin perjuicio de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Finalizado el período de vigencia establecido en el párrafo primero del presente artículo, este Convenio se entenderá prorrogado de año en año, salvo que se produzca denuncia expresa por cualquiera de las partes afectadas, en cuyo caso de prórroga quedarán automáticamente incrementados los salarios en el importe de aumento del índice de precios al consumo que fije para el conjunto nacional el Instituto Nacional de Estadística u organismo competente.

La denuncia, en su caso, deberá producirse dentro del mes de Febrero del año 2009 o dentro de los siguientes meses de Febrero de cualquiera de sus eventuales prórrogas, mediante comunicación escrita que deberá dirigirse a la Autoridad Laboral y a la otra parte negociadora. Producida en tiempo y forma la denuncia del Convenio, se iniciará la negociación del siguiente con arreglo a lo previsto en el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores. A tales efectos se acuerda el inicio formal de las correspondientes negociaciones dentro del mes de Marzo, posterior a la denuncia.

Artículo 3. Naturaleza de las condiciones pactadas

1) Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente, por lo que las partes acuerda vinculación a la totalidad, de manera que si en algún momento surgirá cualquier eventualidad que pusiera en entredicho lo convenido, y máxima si se viera afectado por denuncia o expediente administrativo, los presentes pactos se considerarán nulos a todos los efectos y la





negociación sobre los mismos se retrotraerá al momento anterior al de su firma, debiendo continuarse las negociaciones a partir de ese momento.

2) Compensación y absorción.

Las retribuciones establecidas en el presente Convenio serán absorbibles y compensables en su conjunto y en cómputo anual, hasta donde alcance, con las mejoras y retribuciones que sobre los distintos conceptos legales y convencionales viniese abonando la Empresa, cualquiera que sea el motivo, la denominación o la forma de dichas mejoras, presentes o que puedan establecerse por disposición legal, contrato individual, concesiones voluntarias, etc.

3) Condiciones más beneficiosas.

Todas las condiciones económicas establecidas en este Convenio tienen la consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas y situaciones actuales Implantadas individualmente entre empresa y trabajadores que, en su conjunto y en cómputo anual, impliquen condiciones más beneficiosas que las pactadas en el presente Convenio, deberán respetarse en su integridad.

Artículo 4. Salarios.

Los salarios del presente Convenio, para el primer y segundo año de vigencia, serán los expresados en la tabla de salarios que figuran en el Anexo I, que se acompaña al presente texto, formando parte integrante del mismo.

Artículo 5. Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias por el importe de una mensualidad del sueldo base acordado en el Anexo I, incrementado con la antigüedad correspondiente. La primera de las referidas gratificaciones será satisfecha el día 31 de Julio, y la segunda el día 21 de Diciembre, prorrateándose su abono mensualmente.

Asimismo se percibirá la Paga Extra de Abril por el importe de una mensualidad del sueldo base del Anexo I. que igualmente se prorrateará mensualmente.

Artículo 6. Antigüedad.

Complemento de antigüedad se computara y aplicara solo en la temporada habitual identificada en el art. 10 siguiente, y con los tramos y porcentajes siguientes que no tendrán carácter acumulativo:

Un 5% al cumplirse los tres años de trabajo efectivo en temporada habitual.

Un 10% al cumplirse los seis años de trabajo efectivo en temporada habitual



Un 17% al cumplirse los nueve años de trabajo efectivo en temporada habitual

Un 27% al cumplirse los catorce años de trabajo efectivo en temporada habitual

Un 39% al cumplirse los diecinueve años de trabajo efectivo en temporada habitual

Un 45% al cumplirse los veinticuatro años de servicio.

Y un 1% de incremento por cada años más de servicio.

Estos porcentajes se aplicaran sobre el salario mínimo interprofesional vigente en cada tramo, y en el importe obtenido quedará absorbido el complemento de antigüedad consolidado al 30-04-85, y sin retroactividad, de tal manera que se aplicara a partir de la firma del Convenio.

Artículo 7.

Premio de Jubilación para el personal que cese voluntariamente por tal causa con 60 años cumplidos, y diez años de antigüedad al servicio de la empresa, equivalente a dos mensualidades del salario garantizado incrementada con la antigüedad correspondiente; y si lleva veinte años con cuatro mensualidades; aumentándose en una mensualidad por cada cinco años más. Dicho premio se abonara en plazos mensuales

Las partes acuerdan expresamente que las indemnizaciones pactadas nacen exclusivamente como consecuencia de la extinción voluntaria de la relación laboral y cese total en el trabajo, y que no tienen en ningún caso el carácter de complemento de la pensión que en su caso le pueda corresponder al trabajador de la seguridad social, y la naturaleza de mejora voluntaria de las prestaciones públicas, ni suponen compromiso de pensión de clase alguna.

Artículo 8. Herramientas y ropa de trabajo.

El empresario suministrará al personal los útiles y herramientas necesarios para el cumplimiento de su función profesional.

El empresario proporcionar a sus trabajadores los uniformes, así como la ropa de trabajo que exija, y que no sea de uso común en la vida ordinaria, acordes a la estación climatológica.

Si se exige un color determinado de calzado, el empresario podrá optar entre conceder una subvención en metálico o la entrega del mismo.

En los supuestos en que se abone la subvención, esta será la siguiente:

a) Zapatos en cuero a similar 34.36 €





b) Zapatillas deportiva 29.46 €

c) Zapatillas en tela a similar 24.53 €

Previa prescripción facultativa, aquellos trabajadores que precisen un calzado especial podrá serle facilitado por la empresa a, en su defecto, la subvención anteriormente establezca se incrementará un 50%.

Al personal del Departamento de Servicios Técnicos, se le suministrará un calzado especial reforzado, determinándose el modelo entre el empresario y la representación de los trabajadores.

La empresa se compromete a proporcionar las siguientes prendas al inicio de la temporada habitual:

-2 camisas nuevas

-2 pantalones nuevos

-1 bata nueva

-1 mono nuevo

-1 Chaquetilla (temporadas excepcionales)

Los trabajadores vendrán obligados a tratar su vestimenta con el debido cuidado y a utilizarla solo dentro de las instalaciones de la empresa durante la jornada laboral, y la misma tendrá una duración de dos temporadas habituales.

Las cantidades establecidas como subvención para calzado, caso de satisfacerse, estarán excluidas de cotización, de acuerdo a lo establecido en el artículo 109.2, c) del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (R.D. Legislativo 1/1994, de 20 de Junio).

Artículo 9. Manutención y alojamiento

a) Manutención.

Todo trabajador afecto a este Convenio tendrá, en los supuestos previstos legalmente, derecho a efectuar sus comidas en la empresa sin que por este concepto se le deduzca cantidad alguna mensual. Por ello, el personal que no efectúe sus comidas en el centro no podrá reclamar por este concepto compensación en metálico de ninguna clase, por entenderse incluido en los salarios garantizados del Anexo I del presente Convenio.

En los casos en que corresponda la manutención, esta se ajustará a lo siguiente:



1. El Comité de Empresa junta con la Dirección, vigilará que esta manutención sea sana, abundante y bien condimentada, y para ella elaborarán conjuntamente un ciclo de menús con una rotación bisemanal.
2. Para consolidar la igualdad entre los trabajadores, el comedor será común y la comida única.
3. Dentro de sus posibilidades y siempre para casos determinados, la Empresa se compromete a proporcionar un menú de régimen para aquellas personas que, con la debida justificación médica, tuvieran necesidad del mismo.

b) Alojamiento.

Este complemento, está incluido en el salario garantizado del presente Convenio.

Aquellos trabajadores que tengan derecho a alojamiento, la Empresa, en su defecto, podrá facilitarles el transporte, o una ayuda económica fijada en 0,12-€, con efectos desde la firma de este Convenio, y durante toda su vigencia.

Respecto a los alojamientos, la Empresa se compromete a que estos reúnan unas condiciones óptimas de habitabilidad e higiene.

Artículo 10. Trabajadores fijos de carácter discontinuo.

Tendrán la consideración de trabajadores fijos de carácter discontinuo, los que hubieren adquirido tal condición, regulándose tal modalidad contractual de conformidad con lo previsto en la Disposición Transitoria 2ª del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Estos deberán ser llamados cada vez que vaya a realizarse la actividad por la cual fueron contratados. Dicho llamamiento deberá hacerse por rigurosa antigüedad dentro de cada categoría, de acuerdo con el escalafón establecido.

Se considera como periodo habitual de temporada, el comprendido entre el 1 de Abril hasta el 30 de Septiembre inclusive. Los períodos que se den, a puedan darse, con anterioridad a Abril y posterioridad a Septiembre, se entienden excepcionales y están encaminados a promocionar el turismo en la zona.

Los trabajadores que han adquirido la condición de fijo-discontinuo, relacionados en el Anexo III tendrán una garantía de ocupación anual, comprendida dentro del período habitual de temporada mencionado. El período de ocupación de cada trabajador fijo-discontinuo será el usual de los dos últimos años en la temporada habitual, o el equivalente a la media de dicho período.

El empresario llamará al trabajador fijo-discontinuo al inicio de las actividades, en la fecha correspondiente, no obstante, podrá retrasar el llamamiento hasta treinta



días naturales, desde la fecha habitual de incorporación del trabajador, con indicación de la fecha concreta en que se producirá la incorporación, que, en ningún caso, supondrá merma ni perjuicio a la garantía de períodos mínimos ocupacionales o al disfrute de las Vacaciones y Festivos. Se aportan como Anexos IV y V del presente Convenio los modelos de llamamiento correspondientes a la Temporada Habitual y Excepcional respectivamente y que regirán la contratación de los trabajadores cuya relación laboral se regula en este Art.

En caso de que un Fijo-discontinuo, abandone la empresa de forma definitiva, la Empresa podrá convertir a su vez en Fijo-discontinuo a otro trabajador que se halle en situación eventual, siempre y cuando lo recomienden las circunstancias del departamento, actividad ocupación, etc...

Llegado el caso anterior, la Empresa contará con la colaboración del Comité de Empresa para designar a la persona que pasará a ser fija-discontinua.

Artículo 11. Trabajadores a tiempo parcial.

Tendrán la consideración de trabajadores a tiempo parcial los trabajadores eventuales, que podrán ser contratados cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas, o exceso de pedidos así lo aconsejen. Cuando su contratación se repita de forma cíclica en más de dos temporadas habituales consecutivas tendrán la consideración de fijos a tiempo parcial y como tal tendrán derecho a ser llamados, cuando se repita la misma necesidad de su contratación, por riguroso orden de antigüedad dentro de cada categoría, y cesarán, según las necesidades de la empresa. El derecho a su llamamiento surgirá con posterioridad al del ingreso de todos los trabajadores fijos discontinuos a los que se refiere el artículo anterior.

En los supuestos de TEMPORADA EXCEPCIONALDE INVIERNO, que dependen exclusivamente de los programas de INSERSO que anualmente se aprueben y concierten, la prestación de servicios se efectuará bajo Contrato de Trabajo por Obras/Servicios identificando con autonomía y sustantividad propia el servicio a prestar y cuya duración vendrá determinada en función de la ocupación.

Artículo 12. Jornada laboral

La duración de la jornada ordinaria de trabajo para el primer año es 1794 horas de trabajo efectivo, siendo, en consecuencia, el tiempo de trabajo efectivo, en cómputo semanal, de 40 horas de promedio, tanto en horario partido como continuado.

En las jornadas continuadas que excedan de 5 horas de duración, habrá un descanso de 30 minutos, que se entenderá comprendido dentro del concepto de trabaja efectivo, si este tiempo de descansa fuera utilizado para tomar alguna comida, podrá ampliarse por el período indispensable, entendiéndose que cuanto



sobrepase de los treinta minutos irá a cargo del trabajador y lo deberá recuperar dentro de la misma jornada.

Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a realizar las jornadas de forma continuada. A tal efecto la empresa podrá unificar los departamentos de Comedor y Bar, así como variar, a alternar, los turnos a destinos de los trabajadores que integran dichos unificados departamentos en el tiempo y forma que resulte necesario.

No obstante como compensación al no disfrute de la jornada continuada, los trabajadores que, a petición de la Empresa, hayan de realizar jornadas en turno partido, percibirán un plus salarial consistente en el 5% del sueldo base que figura en la tabla del anexo I del presente Convenio, decayendo tal derecho en el momento que realicen la jornada de forma continuada. Dicha compensación solo la tendrán los trabajadores que perciban el salario de Convenio, siendo absorbible por condiciones más beneficiosas. Se entenderá jornada partida, cuando exista una interrupción mínima de una hora.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal de dos días naturales consecutivos.

Artículo 13. Vacaciones.

El personal afectado por este Convenio disfrutará de unas vacaciones anuales de 30 días naturales. Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones no hubiesen completado un año de servicio en la Empresa, disfrutarán de un número de días proporcionales al tiempo trabajado.

El trabajador conocerá las fechas del comienzo del disfrute de sus vacaciones con una antelación de siete días. Si comenzado el disfrute vacacional el trabajador causase baja médica por I.T., que requiriera hospitalización, se interrumpirá el período de vacaciones, disfrutando los días que quedasen pendientes al producirse el alta hospitalaria o cuando la empresa y el trabajador acordasen. En caso de I.T. por maternidad, se podrá disfrutar las vacaciones a continuación de recibir el alta médica.

Artículo 14. Fiestas abonables y no recuperables.

Tendrá la consideración de fiesta abonable y no recuperable el día 29 de Julio, festividad de Santa Marta.

Las fiestas abonables con carácter retributivo y no recuperable que se trabajen o coincidan con el descanso semanal correspondiente podrán, de mutuo acuerdo entre empresario y trabajador:

- a) Ser compensadas en metálico al final del mes correspondiente.



- b) Ser acumuladas al período anual de vacaciones.
- c) Ser disfrutadas como descanso continuado en período distinto.
- d) Ser disfrutadas en otro día distinto y acumuladas al descanso semanal.

En el caso de no alcanzarse acuerdo serán compensadas en metálico al final del mes correspondiente en el que hayan tenido lugar.

En los supuestos b) y c), cuando las fiestas se disfruten de forma continuada, se incrementarán con los días libres correspondientes al período de disfrute de las mismas.

En los casos en que las fiestas trabajadas sean compensadas económicamente lo serán en la cuantía fijada en el anexo I para el sueldo base, multiplicada por 1,75.

Artículo 15. Permisos retribuidos.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por él tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Cuatro días en los casos de nacimiento de hijos; cinco, si se produce en provincia que no sea limítrofe.
- c) Tres días por enfermedad grave o intervención quirúrgica del cónyuge, padres, hijos, nietos, abuelos o hermanos.
- d) Por fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días si el óbito se produce dentro de la provincia, tres días si se produce dentro de las provincias limítrofes, y cuatro días en el resto de España.
- e) Por matrimonio de hijos o hermanos del trabajador, un día si es dentro de la provincia, dos días si es dentro de las provincias limítrofes, y tres días en el resto de España.
- f) Un día por traslado del domicilio habitual.
- g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- h) Por concurrencia a exámenes, el tiempo indispensable para la realización de los mismos, quedando el trabajador obligado a justificar su asistencia a las pruebas de que se trate.
- i) El tiempo indispensable que, como máximo, será de un día, para asistir a la



consulta médica, siempre que preavise a la Empresa con la suficiente antelación y, en todo caso, antes del comienzo de la jornada laboral.

j) Por bautismo o primera comunión de hijos, un día si es dentro de la provincia o en un radio de 125 km, y dos días en el resto de los casos.

k) Por el nacimiento de nietos a disfrutar dentro de la semana siguiente al alumbramiento y siempre que se preavise a la empresa con al menos 72 h de antelación al disfrute de la licencia regulada.

En todos los apartados del presente artículo, excepto el apartado a), los trabajadores que no tengan asignados sus descansos en días determinados a la semana, les serán abonados los permisos sin merma del descanso.

Artículo 16. Gratificaciones especiales por matrimonio y nacimiento de hijos.

Todo el personal de la Empresa tendrá derecho, cuando contraiga matrimonio, a percibir con cargo a la misma una gratificación especial consistente en quince días del sueldo base del Convenio, que le corresponda según su categoría, excepto si la boda se efectúa en Julio o Agosto. En caso de nacimiento de hijos, la gratificación será 74.52 € durante toda la vigencia de este convenio.

Para la obtención de dichos premios, el trabajador deberá tener, como mínimo, una antigüedad de seis meses.

Quienes tuviesen reconocido el derecho a percibir una gratificación por matrimonio consistente en una mensualidad, seguirán disfrutando de esta condición más beneficiosa.

Dichos importes tendrán la consideración de mejora de la acción protectora de la Seguridad Social y, por tanto, excluidos de cotización, conforme dispone el Art. 109 del TRLGSS aprobado por RDL 1/1994.

Los trabajadores fijos y fijos de carácter discontinuo, tendrán derecho al percibo de dichas gratificaciones en el año natural, excepción del premio por boda si esta se efectúa durante los meses de Julio y Agosto.

Artículo 17. Incapacidad laboral transitoria.

Los trabajadores afectados por una situación de Incapacidad Temporal, percibirán los siguientes complementos a cargo del empresario, siempre y cuando tuvieran reconocido el derecho a las prestaciones de la Seguridad Social con cargo a la empresa por tal contingencia, hasta el 100% del sueldo base convenio.

La Empresa abonará la diferencia existente entre las prestaciones de la Seguridad



Social y los porcentajes del

Sueldo base consignado en el presente artículo, hasta un plazo máxima de 12 meses a partir del día de la baja.

Los trabajadores afectados por cualquier proceso de I.T., no sufrirán merma alguna en la percepción que les corresponda de las gratificaciones extraordinarias ni en las vacaciones correspondientes, decayendo tal derecho a partir de los doce meses en tal situación, contados desde el día de la baja.

La cantidad que en virtud de lo establecido en los apartados anteriores hayan de abonar las empresas, tendrá el carácter de compensación o indemnización por los gastos de desplazamiento que tenga que realizar el trabajador enfermo para recibir asistencia médica, estando por tanto excluida la cotización a la Seguridad Social según la legislación vigente.

En cuanto al devengo del complemento hasta el 100 del sueldo base en situaciones de IT, la dirección de la empresa tendrá la facultad de que por el médico de empresa o por el que designe, sea visitado el trabajador en su domicilio, y reconocido cuantas veces se estime necesario. Del informe emitido por dicho facultativo dependerá el abona del correspondiente complemento.

En el caso que se produzca alguna variación en el régimen jurídico de las prestaciones económicas de la Seguridad Social en materia de I.T., se llevarán a cabo las adaptaciones oportunas a través de la Comisión Paritaria.

Artículo 18. Bolsa de escolaridad.

A todos aquellos productores que tengan hijos en edad escolar y cursen estudios de E.G.B., B.U.P., Formación Profesional, Universitarios y asimilados, que justifiquen la matrícula en el curso que están desarrollando, así como hijos minusválidos, la Empresa les abonará una ayuda de

73.40 € durante toda la vigencia de este convenio.

Dichos importes tendrán la consideración de mejora de la acción protectora de la Seguridad Social y, por tanto, excluidos de cotización, conforme dispone el Art. 109 del TRLGSS aprobado por RDL 1/1994.

Los trabajadores que tengan adquirida la condición de fijos y fijos discontinuos, percibirán la totalidad de la ayuda escolar. El resto lo percibirá prorrateado en sextas partes.

Artículo 19. Trabajos de categoría superior.

La Empresa, en caso de necesidad y por tiempo indispensable, podrá destinar a



los trabajadores a realizar trabajos de categoría superior, con el salario que corresponda a su nueva categoría.

Cuando el trabajador realice durante tres meses consecutivos trabajos de categoría superior, esta quedará consolidada automáticamente con el salario correspondiente a su nueva categoría.

En los casos de ascensos, la Comisión Paritaria estudiará el problema de escalafón a efectos de llamamiento.

Artículo 18. Seguridad y salud.

El Comité de Seguridad y Salud se constituirá en la forma establecida en la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales.

Dicho Comité será el responsable de vigilar la seguridad e higiene en la empresa, tanto por las condiciones de seguridad en cocina, lavandería, sala de máquinas, como para clientes (seguridad y prevención de incendios, ascensores); establecer las condiciones de higiene, limpieza, capacidad, ventilación y habitabilidad de las zonas del personal (Comedores, taquillas, servicios y dormitorios); controlar las condiciones de higiene de los géneros tanto para clientes como para el personal (cámara, cuarto frío, etc.).

Artículo 20. Seguro de accidentes.

La Empresa concertará un seguro colectivo que garantice a sus trabajadores un capital de un Dieciocho Mil Treinta Euros

(18.030 €) a percibir por sí mismos o por los beneficiarios designados, en los supuestos de declaración de invalidez en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, o muerte, siempre que la invalidez o fallecimiento mencionados deriven de un accidente sea o no laboral y se cumplan las condiciones generales concertadas en la póliza, conocida por las partes, suscrita para cubrir el riesgo citado.

Artículo 21. Derechos de representación colectiva.

De conformidad con lo dispuesto legal-mente, los trabajadores tienen derecho a participar en la Empresa a través de los órganos de representación regulados en el Estatuto de los Trabajadores y en el presente Convenio.

Artículo 22. Acumulación de horas de representación del personal.

El crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina, podrá acumularse mensualmente entre uno o varios de los distintos miembros del Comité de Empresa. En los casos en que se pretenda la acumulación indicada en





el párrafo anterior, se deberá preavisar por escrito al empresaria con la máxima antelación, expresando claramente el número de horas acumuladas e indicando sobre qué persona lleva a efecto la misma y a quien corresponden dichas horas.

Artículo 23. Derechos sindicales.

La Empresa considera a los Sindicatos debidamente implantados en la plantilla como elementos básicos y consustanciales para afrontar, a través de ellos, las necesarias relaciones entre trabajadores y empresarios.

La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, no podrá sujetar el empleo de un trabajador a sindicarse libremente a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

La Empresa no podrá despedir a un trabajador ni perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación a actividad sindical.

La Empresa reconoce el derecho de los trabajadores afiliados a un sindicato a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa.

Existirá un tablón de anuncios de uso exclusivo para el Comité de Empresa y Sindicatos representativos, para que puedan insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copia de las mismas previamente a la Dirección del centro de trabajo.

La Empresa facilitará al Comité de Empresa, local para el desarrollo de sus actividades y comunicación con los trabajadores.

Artículo 24. Grupo profesionales.

El personal de la Empresa se clasificará en los siguientes grupos profesionales:

- a) Recepción, Administración, y Conserjería.
- b) Cocina y Repostería.
- c) Comedor Bares, y Discoteca.
- d) Pisos, Lencería, Lavandería, y Limpieza.
- e) Servicios auxiliares.

Artículo 25. Otras mejoras sociales.

Diariamente los trabajadores dispondrán en el comedor de personal, de prensa y revistas semanales. Igualmente dispondrán de un aparato de televisión.





Siempre que no se distorsione el servicio, en igualdad de categoría y por causas justificadas, se podrán cambiar los turnos.

Se celebrará la festividad de Santa Marta el 29 de Julio. La Empresa, junto con los representantes de los trabajadores, organizará una fiesta en dicho día, exclusivamente para los trabajadores.

Artículo 26. Cuota sindical.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales representativas en la Empresa, el empresario podrá descontar de la nómina mensual de los trabajadores, el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitir al empresario un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, el Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o de ahorro a la que deba ser transferida la correspondiente cantidad.

La Empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

Artículo 27. Clasificación y categorías profesionales a efectos retributivos.

La clasificación de las categorías profesionales a efectos retributivos será la expresada en el Anexo II, que se acompaña al presente texto.

Artículo 28. Ascensos y cambios de departamento.

En los casos de ascensos, excepto los Jefes de Departamento y cargos de confianza, los trabajadores existentes en plantilla y que concurren en ellos suficientes conocimientos teórico-prácticos, tendrán prioridad a acceder a una categoría superior, antes de contratar a un nuevo trabajador.

En el caso de contratar a un nuevo trabajador, la Empresa informará al Comité.

En los cambios de Departamento, por necesidad de la Empresa, el trabajador seguirá manteniendo la misma antigüedad que en su situación anterior.

Artículo 29. Excedencias

a). Los trabajadores que tengan acreditado, como mínimo, un año de antigüedad en la Empresa, podrán disfrutar de una excedencia especial por tiempo no inferior a una temporada ni superior a tres años, con reserva del puesto de trabajo y con garantía de reincorporación al término de la misma, siempre y cuando el motivo de aquella sea el de atender al cuidado directo de los hijos recién nacidos.

b). Los trabajadores fijos que tengan acreditado, como mínimo un año de



antigüedad en la Empresa, podrán disfrutar de una excedencia especial para cursar estudios, por tiempo superior a un año e inferior a cinco años, con reserva del puesto de trabajo.

c). Los trabajadores, con derecho a excedencia, podrán solicitar excedencia especial con reserva del puesto de trabajo por tiempo no inferior a un mes ni superior a un año, siempre y cuando concurren circunstancias de enfermedad grave de larga duración o defunción del cónyuge o de familiares comprendidos en el primer grado de consanguinidad y se acredite la necesidad de atender personalmente las consecuencias derivadas de aquellas situaciones.

d). Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo, que, teniendo derecho a ella, ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretario del sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su Empresa, si lo solicitara, en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

e). Se establece excedencia especial, con reserva de puesto de trabajo y garantía de reincorporación, para los trabajadores fijos-discontinuos, durante los periodos excepcionales y mientras estos subsistan, por un máximo de tres periodos. El límite de estas excedencias estará en función de las posibilidades de la empresa y deberá solicitarse con una antelación mínima de 30 días, debiendo incorporarse al ser llamados para iniciar la temporada habitual,

Las excedencias que se contemplan en este artículo no computarán antigüedad alguna, salvo lo legislado para lo acordado en el apartado a), permaneciendo mientras tanto suspendido el contrato de trabajo con arreglo a lo legalmente dispuesto.

La solicitud para reintegrarse a la Empresa, en los casos previstos en los apartados a), b) y c) del presente artículo, habrá de formularse por escrito y con un mes de antelación a la fecha del término de la excedencia. El incumplimiento de este requisito implicará la renuncia a la reincorporación.

Las excedencias serán concedidas siempre y cuando no dificulten la realización del trabajo en el departamento al que pertenezca quien la solicite.

Artículo 30. Complemento funcional.

Dada que la naturaleza del trabajo a desarrollar por los trabajadores afectados por el presente convenio requiere que toda o parte de la jornada laboral, ocasional o permanentemente, deba prestarse en horas nocturnas, o festivos, se conviene que los salarios pactados en el Anexo I se han establecido teniendo en cuenta esta circunstancia.





No obstante lo anterior, aquellos trabajadores cuya jornada habitual se desarrolle, en parte, entre las 22 horas y las 6 horas, percibirán, el incremento que la Legislación vigente establezca en proporción a las horas nocturnas trabajadas.

Artículo 31. Jubilación a los 65 años.

Se establece la jubilación obligatoria al cumplir los 65 años de edad, siempre que se haya cubierto el periodo de carencia necesario para causar derecho a la jubilación. En este último caso y en edades superiores a los sesenta y cinco años, la Jubilación será obligatoria al quedar cubierto el período de carencia.

Artículo 32. Gratificaciones de los días 24 y 31 de diciembre.

Todo el personal que trabaje a partir de las 00.00 h del 25 de Diciembre y 1 de Enero, percibirá una gratificación especial consistente en el abono de 84 € por cada uno de estos días en los que preste servicios.

Esta gratificación será compensable y absorbible con cualquier otra que por el mismo motivo pudiera tener cualquier trabajador.

Disposiciones adicionales

Primera. Jornada y retribución anual en temporada habitual.

Al amparo de lo dispuesto en el art. 34, del Estatuto de los Trabajadores, se hace constar que la remuneración anual, durante la vigencia del Convenio, en función del número de horas de trabajo, estará en función de los importes fijados en el Anexo I

Segunda. Antigüedad

La antigüedad congelada, ha sido absorbida e integrada con el nuevo acuerdo sobre antigüedad recogido en el art. 6 anterior.

Tercera. Fomento del empleo

1. Horas Extraordinarias

Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínima indispensable las horas extraordinarias.

En cuanto al límite, se establecerá según lo dispuesto en la Legislación Vigente y se retribuirán a razón de 8,35 €.

La Dirección de la Empresa informará mensual-mente al Comité de Empresa sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y,



en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la Empresa y los representantes legales de los trabajadores, determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

La realización de horas extraordinarias se registrará día a día y por trabajador, y se totalizarán mensualmente. El Jefe de Departamento entregará copia del resumen mensual al trabajador. La Empresa facilitará al Comité resumen mensual de las horas extraordinarias.

2. Sistema especial de Jubilaciones.

Siempre que subsistan los efectos del Real Decreto de 17-7-1985, núm. 1194/1985 en el ámbito de la gestión de la Seguridad Social con respecto a la jubilación especial a los 64 años, se deja expresa constancia de que mantendrá su vigencia lo pactado hasta que sea promulgada alguna disposición sobre este particular, en cuyo momento se llevará a cabo la oportuna adecuación y adaptación homogénea, de mutuo acuerdo y si procede, de esta norma, a través de la Comisión Paritaria.

Cuarta. Comisión paritaria

Queda constituida, a partir de la firma del presente Convenio, una Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia, compuesta por representantes de la Empresa y por miembros de los representantes de los trabajadores, en el número no superior a tres por cada una de las artes. En la primera sesión de la Comisión se designará el nombre de los miembros. El domicilio de la misma será el centro de trabajo. El procedimiento a seguir será el previsto para la Solución de Conflictos Colectivos si bien antecedido, necesariamente, por 2 reuniones de la Comisión Paritaria,

o más si hubiera mutuo acuerdo en ella, cuyo contenido se documentará en las correspondientes Actas.

Disposiciones finales

Primera. se declara expresamente derogado el Convenio Colectivo de Empresa anterior.

Segunda. Con la firma del presente Convenio, durante la vigencia del mismo, la Empresa y los Trabajadores se comprometen a respetar y cumplir lo pactado por sus representantes, en clima de entendimiento y de acuerdo con la Legislación vigente.

Anexo I





Incremento de los salarios en el IPC + 1,43 y ello con efectos económicos desde el vencimiento del anterior Convenio quedando con los siguientes importes mensuales

NIVEL	1º año	2º año	2º año, con incremente p/p pagas extras
I	1.121,91	1,166.79	1.458,48
II	1,023.22	1,064.15	1.330,19
III	908.09	944.41	1.180,52
IV	876,66	911.73	1.139,66
V	842.39	876.09	1.095,11

En los salarios calculados para el 2º año se ha efectuado un incremento redondeado, sin perjuicio de su adaptación a la publicación del IPC correspondiente, conviniéndose que la adaptación se efectuará en el siguiente ciclo anual.

Anexo II. Clasificación y categorías profesionales a efectos retributivos

Grupo Primero:

- Jefe de Recepción.
- Jefe de Cocina.
- Jefe de Comedor.
- Jefe de Sala en Salas de Fiesta y Club de Noche.
- Barman 1
- I. Gobernanta General.

Jefe de Servicio Técnico

Grupo Segundo:

- 2º Jefe de Recepción.
- 2º Jefe de Cocina.
- 2º Jefe de Comedor.
- Cajero General.
- Barman 2I en Bares americanos y hoteles.
- Interventor.



Grupo Tercero:

- Subgubernanta.
- Jefe de Economato y Bodega.
- Jefe de Sector.
- Jefe Repostero.
- Encargado de Lencería y Lavadero.
- Contable.Oficial
- Administrativo.
- Recepcionista.
- Conserje de Noche.
- Jefe de Partida.
- Servicios Auxiliares (Oficial 1ª).

Grupo Cuarto:

- Cocinero.
- Oficial Repostero.
- Cajero Comedor.
- Cafetero.
- Camarero/a.
- Telefonista.
- Auxiliar
- Administrativo.
- Ayudante Conserje.
- Calefactor.
- Vigilante de Noche.





- Servicios Auxiliares (Oficial 2ª y 3ª)

Grupo Quinto:

-Camarera de Pisos.

- Conductor de Omnibus.

- Portero de acceso.

- Mozo de equipaje.

- Lenceras, Lavanderas, Costureras y Limpiadoras.

- Valet.

- Servicios auxiliares (ayudantes).

- Mozo de economato.

- Freganchines

-Fregadores.

- Botones mayores de 18 años.

- Ayudante de Recepción.

- Ayudante de Cafetero.

- Ordenanza de Salón.

- Ayudante de Cocina.

- Ayudante de Repostero.

- Ayudante de Economato y Bodega.

- Ayudante de Camarero.

- Ayudante de Calefactor.

- Marmitones.

-Pinche de Cocina.

- Piscinero-Playero.





Anexo III. Relación de trabajadores fijos discontinuos administración

-ANTONIA ESPINOSA ORIHUELA

-GERT JAN VAN DEN AKKER

RECEPCIÓN

-JOSÉ ANTONIO APARICIO BAYAS -MARAVILLA R. APARICIO BAYAS

-THECLA SAVAS WARD

-CONCEPCION JURADO MONTAÑO

PISOS

-TERESA PÉREZ PICHARDO

-GERTRUDIS MÁRQUEZ PÉREZ

-RAMONA DELGADO NÚÑEZ

-JOSEFA CAMACHO MARTÍNEZ

-MANUELA MENDOZA CORONEL

-MERCEDES DE LA ROSA SALAS

-MARÍA ROCÍO ARAGÓN MARAVER

-CRISTOBALINA LÓPEZ SOLTERO

-JOSEFA NARANJO LARIOS

-ANTONIA MARÍA PÉREZ MARTÍNEZ

-MERCEDES DOMÍNGUEZ IGLESIAS

-JOSEFA LARIOS MARTÍNEZ

-CARMEN CACERES JUAN

-ANTONIA CASADO CALVO

LIMPIEZA

-MANUELA RUIZ LAGARES





-JUANA SOLTERO ARAGÓN

-ROSARIO MORENO SOLDAN

SERVICIOS TÉCNICOS

-JOSE IGLESIAS BAÑEZ

-JUAN ANTONIO PÉREZ DOMÍNGUEZ

-JOSE MUÑOZ BAÑEZ

RESTAURANTE

-CANDIDO RAMÍREZ VALDERAS

-JOSEFA MONDACA ESPINA

-FRANCISCO SÁNCHEZ VALENCIA

-GASPAR FERNÁNDEZ PASIÓN

-SERGIO VALDERAS ÁLVARES

-JULIÁN MORENO TENA

-ANTONIO PATRICIO DÍAZ

COCINA

-LUIS JIMÉNEZ RODRÍGUEZ

-DIEGO PÉREZ BAÑEZ

-FRANCISCO SÁNCHEZ GAMERO

-MANUEL SÁNCHEZ ORTEGA

-JUAN GARCÍA LIGERO

-JOSE ANTONIO CABRERA BERNAL

Relación de trabajadores a tiempo parcial

(Art. 91):

PERSONAL:





-EVA RAMÍREZ MENDOZA

RECEPCIÓN:

-TIBURCIO CRUZ BARRAGÁN

PISOS:

-MANUELA NÚÑEZ EXPÓSITO

LIMPIEZA:

-JOSÉ SOLIS LÓPEZ

-MANUELA DÍAZ LAGARES

SERVICIO TÉCNICO:

-VICTOR M. MORIÑAS VÁZQUEZ

VARIOS:

-JOSÉ ENRIQUE. OLIVER IBÁÑEZ

REST-BARES:

-CARLOS LORENZO DUEÑAS

COCINA:

-FCO. CONEJO FERNÁNDEZ

-FCO. JIMÉNEZ RODRÍGUEZ

Anexo IV. Llamamiento de trabajadores fijos -discontinuos y comunicación a la oficina de empleo (Disp. Transitoria 2ª LET, R.D.Legislativo 1/1995 y Art.. 10 Convenio Colectivo de Empresa)

##3*#

Que teniendo Ud. la condición de trabajador Fijo -Discontinuo de esta empresa, y al objeto de formalizar el presente llamamiento, correspondiente a la Temporada Habitual, en virtud del Convenio Colectivo de Empresa vigente y por tanto para la realización del período ocupacional garantizado de 180 días, comenzará a prestar servicios:

El día: Hasta el día:



Fecha en la cual finaliza su período ocupacional garantizado. EL TRABAJADOR LA EMPRESA

Anexo. V. Llamamiento de trabajadores fijos -discontinuos y comunicación a la oficina de empleo (Disp.Transitoria 2ª LET, RD.Legislativo 1/1995 y Art. 11 Convenio Colectivo de Empresa)

#*4*#

Que teniendo Ud. la condición de trabajador Fijo -Discontinuo de esta empresa, deberá incorporarse a prestar servicios:

El día: Hasta el día:

Cláusulas adicionales:

1ª.El presente llamamiento corresponde a Temporada Excepcional de Invierno, según se contempla en el propio Convenio Colectivo de Empresa, considerada Excepcional al estar sujeta únicamente a las contrataciones de IMSERSO, las cuales no tienen garantía de periodicidad alguna.

2ª.Al ser Temporada Excepcional, la duración de la prestación de servicios durante estas Temporadas no dará lugar a periodos de trabajo garantizados, ni incrementarán la media ocupacional garantizada para próximas Temporadas de Verano, todo ello en virtud del Convenio Colectivo de Empresa vigente.

3ª.La empresa en función de las posibles fluctuaciones que experimenten estos Grupos de la 3ª edad, podrá por concluida la prestación de servicios sin necesidad de aviso previo en función de la ocupación real que se produzca en cada momento, no existiendo por ende, fecha cierta de finalización al no tratarse de la realización de la media ocupacional garantizada en la Temporada Habitual de la Explotación.

EL TRABAJADOR LA EMPRESA

De conformidad con lo establecido en el artº 4 del Real Decreto 873/1977, sobre depósito de los estatutos de las organizaciones constituidas al amparo de la Ley 19/1977, de 1 de abril, reguladora del derecho de asociación sindical, se comunica que han quedado depositados en el Departamento del CMAC de esta Delegación Provincial los estatutos de la asociación profesional cuyos datos se relacionan a continuación:

- Fecha del depósito: 14 de diciembre de 2007.

- Expediente nº: 22/07.

-Denominación: "Asociación Empresarial del Distrito V de Huelva"



Andalucía

Hotel Flamero, S.L.

BOP , 26 de febrero del 2008

Página 24 de 24

- Ámbito territorial: provincial.

- Ámbito profesional: Empresarios o empresas y las entidades promotoras de las mismas, cuya actividad sea desarrollada dentro del Distrito V de Huelva, conforme a los requisitos y procedimientos establecidos en los estatutos.

-Firmantes del acta de constitución: Personas que aparecen reflejadas en el acta fundacional.

Los interesados podrán alegar, por escrito, lo que estimen procedente, dentro del plazo de ocho días a partir de la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Lugar y Fecha: Huelva, 20 de diciembre de 2007

-Dicta el acto: Jefe del Departamento del CMAC

-Firmado: Roberto Cifre Gallego.

Huelva, a 20 de diciembre de 2008.El Delegado Provincial. Fdo.: Juan Márquez Contreras.

CONSEJERÍA DE INNOVACIÓN, CIENCIA

