



## **CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO EMPRESA HOTEL FLAMERO, S. L., "HOTEL FLAMERO"**

### **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 2002 y estará vigente por espacio de dos 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 2004, 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 en el supuesto de que la Jurisdicción laboral





competente, en el ejercicio de sus facultades, dejara sin efecto alguna de sus cláusulas, deberá reconsiderarse su contenido global.

## 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 mínimos 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, siempre que no implique amortización de puestos de trabajo.

## **Artículo 4. Salarios**

Los salarios del presente Convenio, para el primer año de vigencia, serán los expresados en la tabla de salarios que figuran en el Anexo I, que se acompaña al presente texto. Para el segundo año de vigencia, la Comisión negociadora del presente Convenio Colectivo, ha acordado reunirse a partir del mes de Abril del año 2003 para negociar y establecer los salarios correspondientes al 2º período.

## **Artículo 5. Gratificaciones Extraordinarias**

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias por el importe de una mensualidad de los salarios acordados en el artículo 4 y la antigüedad correspondiente.

La primera de las referidas gratificaciones será satisfecha el día 31 de Julio, y la segunda el día 21 de Diciembre, pudiéndose abonar ambas conjuntamente con la mensualidad correspondiente.

Quienes ingresen o cesen en el transcurso del año, percibirán las gratificaciones prorrateando su importe en relación con los días trabajados.

Asimismo se percibirá la Paga Extra de Abril por el importe de una mensualidad de los salarios pactados, (Anexo I), que será prorrateada mensualmente.

## **Artículo 6. Herramientas y Ropa de Trabajo**



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

El empresario proporcionará 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 o similar: 32,24 €
- b) Zapatillas deportivas: 27,65 €
- c) Zapatillas en tela o similar: 23,02 €

Previa prescripción facultativa, aquellos trabajadores que precisen un calzado especial este podrá ser facilitado por la empresa o, en su defecto, la subvención anteriormente establecida 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 a inicio de la temporada habitual:

- 2 camisas nuevas
- 2 pantalones nuevos
- 1 bata nueva
- 1 mono nuevo

Los trabajadores vendrán obligados a tratar su vestimenta con el debido cuidado y a utilizarlo 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. 1/ 1994, de 20 de Junio).



## **Artículo 7. 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 junto con la Dirección, vigilará que esta manutención sea sana abundante y bien condimentada, y para ello 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 0,11 €, 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 8. 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 2.ª 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 período habitual de temporada, el comprendido entre el 1 de





Abril hasta el 30 de Septiembre inclusive. Los períodos que se dan, o 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 hayan adquirido la condición de fijos-discontinuo, 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 en el disfrute de las Vacaciones y Festivos. Se aportan como anexos V y VI 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 9. 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 al artículo anterior.

En los supuestos de TEMPORADA EXCEPCIONAL DE INVIERNO, que dependen exclusivamente de los programas de IMSERSO 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 10. Jornada Laboral**

La duración de la jornada ordinaria de trabajo queda establecida, para el primer año, en 1.794 horas y 24 minutos anuales de trabajo efectivo, siendo, en consecuencia, el tiempo de trabajo efectivo, en cómputo semanal, de 40 horas, 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 trabajo efectivo. Si este tiempo de descanso fuera utilizado para tomar alguna comida, podrá ampliarse por el período indispensable, entendiéndose que cuanto sobrepase de los veinte 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, o alternar, los turnos o 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, realicen jornadas en turno partido, percibirán un plus salarial consistente en el 5% del salario 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 11. 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 comenzando el disfrute vacacional el trabajador causase baja médica por I.T., que requiera 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 12. 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 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, se acumularán a los días de vacaciones.

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 todos los casos en que las fiestas trabajadas sean compensadas económicamente, o como descanso, en los supuestos b), c) y d) lo serán en la cuantía fijada en el anexo I multiplicada por 1.75. En los supuestos a y b será el trabajador el que tenga la opción de decidir.

### **Artículo 13. Permisos Retribuidos**

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el 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.

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 14. 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 salario 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 de 69,91 € 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 mas 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 15. Incapacidad Laboral Transitoria**

Los trabajadores afectados por una situación de Incapacidad Laboral Transitoria, 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 salario convenio.

La Empresa abonará la diferencia existente entre las prestaciones de la Seguridad Social y los porcentajes del Salario consignado en el presente artículo, hasta un plazo máximo 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.

El trabajador de baja por cualquier causa podrá ser visitado en su domicilio por un facultativo de libre designación de la Empresa, a fin de que emita informe al respecto, que podría servir de base para las decisiones a tomar por parte de la empresa con respecto a dicho trabajador.

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 16. 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 68,86 € 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 17. 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 19. Seguro de Accidentes.**

La Empresa concertará un seguro colectivo que garantice a sus trabajadores un capital de un millón quinientas mil pesetas (1.500.000) a percibir por si 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 20. Derechos de Representación Colectiva**

De conformidad con lo dispuesto legalmente, 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 21. 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 empresario con la máxima antelación, expresando claramente el número de horas acumuladas e indicando sobre que persona lleva a efecto la misma y a quien corresponden dichas horas.

## **Artículo 22. 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 o 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 23. 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 24. Otras Mejoras Sociales**

Diariamente los trabajadores dispondrán en el comedor de personal, 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 Murta, 29 de Julio. La Empresa junto con los representantes de los trabajadores, organizará una fiesta en dicho día, exclusivamente para los trabajadores.

### **Artículo 25. 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 remitirá 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 26. 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 27. 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 28. Excedencia.**

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 períodos excepcionales y mientras estos subsistan, por un máximo de tres períodos.

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 29. Complemento Funcional**

Dado 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, se conviene



que los salarios pactados en el Anexo I se han establecidos 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 30. Jubilación a los 65 años**

Se establece la jubilación obligatoria al cumplir los 65 años de edad, siempre que se haya cubierto el período 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.

La extinción del contrato por Jubilación no dará lugar a Indemnización alguna.

## **Disposiciones Adicionales**

### **Primera. Jornada y Retribución Anual**

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 indicadas en el art. 10 del mismo, es la siguiente:

<b>NIVEL</b>	<b>REMUNERACION 1 AÑO</b>
I	14722, 63 €
II	13427,49 €
III	11916,65 €
IV	11504,21 €
V	11054,53 €

### **Segunda. Antigüedad**

A partir del 1º de Mayo de 1985 quedó sin efecto la acumulación de incrementos por antigüedad prevista en relación con el art. 69 de la Ordenanza Laboral para Hostelería o con cualquier otra norma en este sentido, conforme se establecía en anteriores Convenios, y en este se ratifica.

Las cantidades adquiridas, tendrán en su caso, la consideración de condición más beneficiosa y a título "ad personam", teniendo el carácter de no absorbible ni compensable por futuros aumentos salariales, ni tampoco incrementables por futuras revisiones del salario base, transcurso del tiempo de servicio a la empresa o por cambios de nivel retributivo en el que estuvieran encuadrados en la fecha



indicada en el encabezamiento, quedando por lo tanto en un importe inalterable.

### **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 mínimo indispensable las horas extraordinarias.

En cuanto al límite, se establecerá según lo dispuesto en la Legislación Vigente y se retribuirán a razón de 8,07 €.

La Dirección de la Empresa informará mensualmente 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 partes. 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 ello, cuyo contenido se documentará en las correspondientes Actas.



### **Disposiciones Transitorias Única**

La empresa al comienzo de la próxima temporada habitual del año 2003, convertirá trabajadores fijos a tiempo parcial del art. 9 a cuatro trabajadores cuya designación se efectuará de consumo entre Empresa y Comité.

### **Disposiciones Finales**

Primera. Con carácter supletorio a lo establecido en el presente Convenio, se aplicará lo dispuesto en la Ordenanza Laboral para Hostelería (O.M. de 28.2.74), en aquellos preceptos que no hayan sido modificados por el presente Convenio y demás disposiciones de obligada aplicación.

Segunda. Se declara expresamente derogado el Convenio Colectivo de Empresa anterior.

Tercera. 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 lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

### **DOCUMENTOS ANEXOS: I, II, III, IV.**

#### **ANEXO I**

<b>NIVEL</b>	<b>REMUNERACION PRIMER AÑO</b>	<b>MENSUAL</b>
I	14722,63 €	981,51 €
II	13427,49 €	895,17 €
III	11916,65 €	794,44 €
IV	11504,21 €	766,95 €
V	11054,53 €	736,97 €

#### **ANEXO II**

### **CLASIFICACION Y CATEGORIAS 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.
- Gobernanta General.
- Jefe de Servicio Técnico

**Grupo Segundo:**

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

**Grupo Tercero:**

- Subgobernanta.
- 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 ómnibus.
- 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**

#### **TABLA FIJA DE TRAMOS DE ANTIGÜEDAD CONSOLIDADOS AL 30 DE ABRIL DE 1985**

NIVEL	3 AÑOS	6 AÑOS	9 AÑOS	14 AÑOS
I	2.190	5.840	11.681	18.981
II	1.997	5.327	10.653	17.311
III	1.773	4.727	9.455	15.364
IV	1.712	4.564	9.128	14.834
V	1.644	4.385	8.770	14.252
VI	1.484	3.957	7.913	12.859

### **ANEXO IV**

#### **RELACION DE TRABAJADORES FIJOS DISCONTINUOS**

##### **ADMINISTRACION**

- ANTONIA ESPINOSA ORIHUELA

##### **RECEPCION**

- JOSE ANTONIO APARICIO BAYAS



- MARAVILLA R. APARICIO BAYAS
- THECLA SAVAS WARD
- ANTONIO PALANCO LIGERO
- CONCEPCION JURADO MONTAÑO
- GERT JAN VAN DEN AKKER
- ANA CALDERON NARANJO

### **PISOS**

- ROSA GARCIA PALACIOS
- TERESA PEREZ PICHARDO
- GERTRUDIS MARQUEZ PEREZ
- RAMONA DELGADO NUÑEZ
- JOSEFA CAMACHO MARTINEZ
- MANUELA MENDOZA CORONEL
- DOLORES ALCANTARA LOPEZ
- MATILDE DELGADO TORRES
- MERCEDES DE LA ROSA SALAS
- MARIA ROCIO ARAGON MARAVER
- CRISTOBALINA LOPEZ SOLTERO
- JOSEFA NARANJO LARIOS
- ANTONIA MARIA PEREZ MARTINEZ
- MERCEDES DOMINGUEZ IGLESIAS
- CARIDAD LOPEZ LIGERO
- JOSEFA LARIOS MARTINEZ
- JOSEFA GOMEZ OJEDA





- CARMEN CACERES JUAN

- ANTONIA CASADO CALVO

### **LIMPIEZA**

- JUANA PERIAÑEZ PICHARDO

- MANUELA RUIZ LAGARES

- MERCEDES ALMENTA DOMINGUEZ

- JUANA SOLTERO ARAGON

- ROSARIO MORENO SOLDAN

### **LENCERIA**

- JUANA VEGA CORONEL

- REYES NARANJO LARIOS

- JUANA CORENTO PEREZ

- MARIA DOLORES ORTIZ PICHARDO

- JOSEFA MARTIN PEREZ

### **SERVICIOS TECNICOS**

- JOSE IGLESIAS BAÑEZ

- JUAN ANTONIO PEREZ DOMINGUEZ

- JOSE MUÑOZ BAÑEZ

### **RESTAURANTE**

- JOSE MARIA PASION PATRICIO

- CANDIDO RAMIREZ VALDERAS

- JOSEFA MONDACA ESPINA

- JOSE MARIA PEREA ROSADO

- FRANCISCO SANCHEZ VALENCIA





- MIGUEL SANCHEZ ESPINA
- GASPAR FERNANDEZ PASION
- SERGIO VALDERAS ALVARES
- JULIAN MORENO TENA
- ANTONIO PATRICIO DIAZ
- ANTONIO DORADO PEREZ

### **COCINA**

- LUIS JIMENEZ RODRIGUEZ
- DIEGO PEREZ BAÑEZ
- NICOLAS RAMIREZ CABALLERO
- FRANCISCO SANCHEZ GAMERO
- MANUEL SANCHEZ ORTEGA
- JOSE MEDINA POZO
- ISABEL HIDALGO ZAPLANA
- JUAN GARCIA LIGERO
- FELICIANO VELAQUEZ LOPEZ
- JOSE ANTONIO CABRERA BERNAL
- SALVADOR GAVIRA VALADES

### **ECONOMATO**

- JOSE JOAQUIN RAMOS GARCIA

### **ANIMACION**

- FRANCISCA CALDERON NARANJO

**TOTAL FIJOS DISCONTINUOS: 62**

**RELACION DE TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL (Art. 9º):**





**PERSONAL:**

- EVA RAMIREZ MENDOZA

**LIMPIEZA:**

- JOSE SOLIS LOPEZ

- MANUELA DIAZ LAGARES

**SERVICIO TECNICO:**

- VICTOR M. MORIÑA VAZQUEZ

**VARIOS:**

- JOSE E. OLIVERT IBAÑEZ

**REST-BARES:**

- CARLOS LORENZO DUEÑAS

**COCINA:**

- FCO. CONEJO FERNANDEZ

**TOTAL TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL: 7**

**RELACION DE TRABAJADORES FIJOS**

- CANDIDO MACIAS HUELVA

**TOTAL FIJOS: 1**

**PLANTILLA TOTAL: 70**

Matalascañas, a nueve de Julio del año dos mil dos.

**ANEXO V**

**LLAMAMIENTO DE TRABAJADORES FIJOS DISCONTINUOS Y COMUNICACION A LA OFICINA DE EMPLEO (Disp. Transitoria 2ª LET, R.D. Legislativo 1/1995 y Art. 8º y 9º Convenio Colectivo de Empresa).**

**EL EMPRESARIO:**

Nombre y Apellidos:	D.N.I.:
Fco José Villalobos Uribe	28.488.789-T





<b>En calidad de:</b>	<b>Empresa:</b>	<b>C.I.F.</b>
Jefe de RR HH	Hotel Flamero, S. L.	B-41519604
<b>Actividad:</b>	<b>Domicilio Social-Localidad:</b>	<b>N.º Patronal:</b>
Hostelería	Playa de Matalascañas S/N (Almonte)	21/100018663
<b>Domicilio Centro de Trabajo:</b>	<b>Provincia:</b>	
Playa de Matalascañas	S/N (Almonte) Huelva	
<b>EL TRABAJADOR:</b>		
<b>Nombre y apellidos:</b>	<b>N.A.S.S.</b>	<b>N.º Contrato:</b>
<b>Fecha de nacimiento:</b>	<b>D.N.I.:</b>	<b>Categoría:</b>
<b>Domicilio y Población:</b>		

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

<b>El día:</b>	<b>Hasta el día:</b>
----------------	----------------------

#### **CLAUSULAS 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 períodos 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

#### **ANEXO VI**

**LLAMAMIENTO DE TRABAJADORES FIJOS DISCONTINUOS Y COMUNICACION A LA OFICINA DE EMPLEO (Disp. Transitoria 2ª LET, R.D. Legislativo 1/1995 y Art. 8º Convenio Colectivo de Empresa).**

<b>Nombre y Apellidos:</b>		<b>D.N.I.:</b>
----------------------------	--	----------------





Fco José Villalobos Uribe		28.488.789-T
<b>En calidad de:</b>	<b>Empresa:</b>	<b>C.I.F.</b>
Jefe de RR HH	Hotel Flamero, S. L.	B-41519604
<b>Actividad:</b>	<b>Domicilio Social-Localidad:</b>	<b>N.º Patronal:</b>
Hostelería	Playa de Matalascañas S/N (Almonte)	21/100018663
<b>Domicilio Centro de Trabajo:</b>		<b>Provincia:</b>
Playa de Matalascañas S/N (Almonte)		Huelva
<b>EL TRABAJADOR:</b>		
<b>Nombre y apellidos:</b>	<b>N.A.S.S.</b>	<b>N.º Contrato:</b>
<b>Fecha de nacimiento:</b>	<b>D.N.I.:</b>	<b>Categoría:</b>
<b>Domicilio y Población:</b>		

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:

<b>El día:</b>	<b>Hasta el día:</b>
----------------	----------------------

Fecha en la cual finaliza su período ocupacional garantizado.

EL TRABAJADOR

LA EMPRESA

