

Pacto Hotel Meliá Barcelona

Autor
lunes, 10 de julio de 2006
Modificado el martes, 25 de julio de 2006

ACTA DE ACUERDO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DEL HOTEL MELIÁ BARCELONA

En Barcelona a 10 de Septiembre de 2.004, reunidos de una parte, en representación de la Empresa Sol Meliá S.A.: Antonio Ruiz Martínez, Francisco Crespi Recasens, Pilar Carro Blanco y Juan Diego Fernández Fernández Y en representación legal de los trabajadores, todos ellos miembros del Comité de Empresa del centro de trabajo Hotel Meliá Barcelona: Tomás Berni, Joaquín Carrasco, Javier Uriarte, Antonio Ripoll, Carlos Acín, Javier Acín, Pedro Ripoll, Esteban Becerra y José Manuel de Julián. ALCANZAN EL SIGUIENTE PRINCIPIO DE ACUERDO: Que las relaciones laborales del Hotel Meliá Barcelona, venían rigiéndose por el Convenio de ámbito de Empresa cuya vigencia finalizó en fecha 30 de Abril de 2004, y no resultando de interés de ambas representaciones prorrogar su vigencia, las partes comparecientes, DETERMINAN Dejar sin efecto el Convenio Colectivo de Empresa del Hotel Meliá Barcelona, y adherirse con efectos de 1 de Mayo de 2004, al Convenio Colectivo del Sector de Hostelería de Cataluña, con las excepciones y salvedades que a continuación se exponen.

1º Pacto salarial -. Se establece un pacto salarial entre la empresa y los trabajadores por el que las personas reflejadas en el anexo I percibirán los conceptos referidos en el mismo. Los trabajadores de este Centro de Trabajo tendrán 3 pagas extraordinarias, que serán abonadas los días 15 de junio, 15 de diciembre y 15 de enero en las que se incluirá el salario base y el plus ad personam a quién corresponda según anexo I. El incremento salarial aplicable en este pacto será para este año, y sucesivos, el mismo porcentaje, periodo y metodología de aplicación que el que se pacte en el Convenio del Sector de Hostelería, sobre los conceptos del anexo II y plus ad personam para aquellos trabajadores que lo tengan. En consecuencia, y con efectos desde el 1º de Mayo del presente año, los salarios de los trabajadores de este centro serán los que figuran en los antedichos anexos I y II.

2º Nocturnidad -. Para todos los empleados, la fórmula de abono de las horas nocturnas tendrá el siguiente recargo: ((Sueldo Base + Plus ad personam + transporte + manutención + prorrata de pagas extras) multiplicado por doce) dividido por jornada anual multiplicado por 0,25.

3º Fiestas no recuperables -. Para el colectivo referido en el anexo I el cálculo del abono de las fiestas no recuperables será del 50 % del salario fijo ((Sueldo Base + Plus ad personam + plus transporte + plus manutención) dividido 30días. El resultado se multiplicará por el número de días (FNR) que se hayan trabajado. Para el resto de trabajadores el cálculo será del 40 % del salario fijo aplicando el mismo cálculo. Cuando por razones productivas la Empresa considere que no existe la necesidad de trabajar determinados días festivos, se le comunicará al trabajador/a con siete días de antelación. Dicha comunicación se efectuará de forma rotativa entre los trabajadores/as de una misma categoría. En el supuesto de que por razones productivas nacidas posteriormente a la comunicación la Empresa tenga necesidad de contratar otros trabajadores para esos días, tendrán opción los trabajadores/as del Hotel, que previamente se les haya notificado su no-asistencia a trabajar.

4º Bajas IT -. Para los trabajadores/as de este Centro en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad o accidente tendrá derecho a las siguientes percepciones: En caso de Accidente de trabajo, por I.T que exija hospitalización y por intervención quirúrgica sea o no con hospitalización, en estos casos la percepción será del 100% a partir del primer día. En caso de I. T. por enfermedad común el trabajador/a tendrá derecho a las siguientes percepciones: Del primer al noveno día el 100% del salario fijo. Del décimo al quinceavo día el 60% del salario fijo. Del dieciseisavo al trigésimo día el 80% del salario fijo y a partir del trigésimo primero en adelante y hasta un tope máximo de doce meses de duración, el 100% del salario fijo, siempre y cuando no haya estado de baja por la misma contingencia en los doce meses anteriores. En el supuesto de que dentro del periodo de un año se produjera una segunda baja del mismo trabajador/a, tendrá derecho a las siguientes percepciones: Del primer al decimoquinto día, las establecidas por Ley a cargo del Empresario. Del decimosexto al trigésimo, el 80% del salario fijo, y del trigésimo primero en adelante y hasta un tope máximo de doce meses de duración, el 100% de dicho salario. En el abono de las gratificaciones extraordinarias no se producirá deducción alguna con motivo de la situación de I. T. experimentada por el trabajador/a. Si en el futuro las prestaciones recogidas en el Convenio del Sector superan a las establecidas para este colectivo, automáticamente se regirán por el convenio Sectorial.

5º La limpieza y reposición de los minibares, correrán a cargo de las camareras de pisos.

6º La cláusula de compensación y absorción podrá operar hasta el 30 de Abril de 2005 sobre las mejoras voluntarias. A partir del 1 de Mayo de 2.005 se estará a lo que disponga el Convenio del Sector.

7º Contratación: Durante la vigencia de este Pacto la plantilla de este Centro estará conformada en los siguientes porcentajes: 70% de trabajadores fijos y fijos discontinuos, como mínimo. Del 30% restante la empresa podrá hacer uso de las distintas modalidades de contratación vigente.

8º Comunicar a la Autoridad Laboral, a los efectos de poner en su conocimiento, para su registro y publicación si legalmente procediere. El presente acta de acuerdo tiene la consideración de acta final de las negociaciones del Convenio colectivo y a su vez validez como pacto salarial en los términos expresados en este acuerdo. Y en prueba de conformidad firman el presente documento en el lugar y fecha arriba