

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

1269 *Resolución de 15 de enero de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica los Acuerdos de modificación del Convenio colectivo de Indiana Rooms, S.L.*

Visto el texto de los Acuerdos de modificación del Convenio colectivo de la empresa Indiana Rooms, S.L. (código de Convenio n.º 9017532), que fueron suscritos con fechas 15 y 19 de octubre de 2009, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por los Delegados del personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción de los citados Acuerdos de modificación en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 15 de enero de 2010.—El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

ACUERDOS DE MODIFICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE INDIANA ROOMS, S.L.

En Madrid a 19 de octubre de 2009.

Reunidos en los locales de la empresa Indiana Rooms, S.L.

En representación de los trabajadores asisten:

Silvia Ortiga Domenech.
Estela de Reval Sanz.
Cristina Fernández de Arriba.

En representación de la empresa asisten:

Sergio Guerrero Albaladejo.
Yania Díaz Torrecillas.
María Candelaria Gómez Robles.

Ambas partes de común acuerdo y tras un proceso de negociación inspirado por la buena fe, acuerdan modificar el artículo 21 del Convenio colectivo de la empresa Indiana Rooms, S.L., y sustituirlo por el siguiente tenor literal:

«Artículo 21. *Jornada.*

La jornada de trabajo será de mil ochocientas horas en cómputo anual.

La jornada de trabajo habitual de la empresa será de 40 horas semanales, realizadas de lunes a domingo, con los descansos que establece la ley. Sin perjuicio de ello, en los distintos servicios que preste la empresa será factible determinar una jornada específica

para los mismos, que se ajuste a las necesidades concretas del servicio, con posibilidad de prestar servicios sábados y domingos.

Distribución irregular de la jornada. Valorando las especiales características de la actividad desarrollada por la empresa y al amparo del artículo 34.2 del estatuto de los trabajadores, se pacta expresamente la posibilidad de distribuir la jornada de forma irregular, atendiendo a las necesidades específicas de la empresa y/o de cada servicio.

La distribución de la jornada se fija con arreglo a los siguientes puntos:

Cuando concurren causas objetivas (organizativas, productivas, técnicas y/o económicas) la jornada diaria del trabajador podrá incrementarse hasta un máximo de 12 horas diarias. Asimismo, también podrá disminuirse en función de las necesidades de la empresa (por causas organizativas, productivas, técnicas y/o económicas) y al objeto de compensar eventuales excesos de jornada.

En materia de descansos se estará a lo que establezca la normativa vigente. En cuanto al descanso semanal, se podrá acumular por períodos de hasta 14 días, según lo previsto en el artículo 37.1 del estatuto de los trabajadores.

El eventual exceso de jornada que se realice como consecuencia de la distribución irregular se compensará con descanso. A estos efectos, por períodos de cuatro meses se computará el número total de horas realizadas por cada trabajador. En caso de que se hubieren realizado menos horas de las pactadas, la diferencia se realizará durante los cuatro meses siguientes. Para el caso de que el trabajador hubiere realizado un exceso de horas respecto a la jornada ordinaria, el exceso se compensará con descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. En caso de que no resulte posible compensar el exceso de horas por descanso, la empresa las abonará como horas extraordinarias, sin poderse superar el límite de 80 horas/año.

Si la jornada de trabajo diaria continuada excede de seis horas, se establecerá un periodo de descanso durante la misma de quince minutos consecutivos. Este periodo de descanso no se considerará tiempo de trabajo efectivo.

Entre la jornada determinada y el inicio de la siguiente debe mediar un mínimo de doce horas.

Si la jornada de trabajo fuera partida tendrá derecho, al menos, a una hora de descanso entre la jornada de la mañana y la tarde, que se considerará tiempo no efectivo de trabajo.

Trabajo a turnos.—En los servicios en los que resulte necesario trabajar en régimen de turnos, se estará al régimen que se establezca al efecto en cada servicio. Cuando por causas objetivas (organizativas, productivas, técnicas y/o económicas) resulte necesario ampliar, suprimir o modificar los turnos, la dirección de la empresa comunicará a los trabajadores afectados la nueva configuración de turnos con una antelación mínima de 7 días naturales.

Se establece la posibilidad de la modificación del horario de trabajo de un trabajador, que no supere el desplazamiento de su jornada en más de 2 horas dentro de la franja horaria en la que venía prestando sus servicios, ya sea al inicio como al final de su jornada, no considerándose en ningún caso modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Dadas las especiales características de la actividad, se entenderán de carácter ininterrumpido el funcionamiento de los centros de trabajo, debiéndose respetar siempre la jornada máxima del trabajador.

Igualmente, en aquellos servicios con sistemas de trabajo específico e irregular en donde no sea posible la compensación, la jornada será computada anualmente por mil ochocientas horas.

Se establece una bolsa de 150 horas de trabajo irregular, que se podrá aplicar únicamente durante los meses de abril, mayo, septiembre y octubre, en jornada de 10 horas diarias como máximo y 50 horas semanales en prolongación de la jornada. El resto del año, la jornada tendrá una duración máxima de 40 horas semanales, con una duración máxima de 8 horas diarias con las limitaciones anteriormente fijadas en este mismo artículo.»

El último apartado del artículo 21 del presente Convenio, es la modificación aprobada por la representación empresarial y de los trabajadores de la empresa y presentada respecto al mismo artículo del Convenio colectivo de Indiana Rooms, S.L., aprobado por Resolución en fecha 25 de marzo de 2009 publicada en el «BOE» de 10 de abril del mismo año.

Dicha modificación en el artículo 21 del presente Convenio colectivo tiene efectos de aplicación desde la misma fecha en que el Convenio tiene ámbito de aplicación, independientemente de cual sea su publicación en el «BOE».

Y en prueba de conformidad, se firma la presente acta, solicitando de mutuo acuerdo la publicación del nuevo texto del artículo 21 del Convenio colectivo de la empresa Indiana Rooms, S.L.

En Madrid a 1 de diciembre de 2009.

Reunidos en los locales de la empresa Indiana Rooms, S.L.

En representación de los trabajadores asisten:

Silvia Ortiga Domenech.
Estela de Reval Sanz.
Cristina Fernández de Arriba.

En representación de la empresa asisten:

Sergio Guerrero Albaladejo.
Yania Diaz Torrecillas.
María Candelaria Gómez Robles.

Ambas partes de común acuerdo y tras un proceso de negociación inspirado por la buena fe, acuerdan:

Modificar el artículo 40 del Convenio colectivo de la empresa Indiana Rooms, S.L., y sustituirlo por el siguiente tenor literal:

«Artículo 40. *Estructura del salario.*

Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio colectivo estarán constituidas por el salario base del Convenio y los complementos del mismo y corresponden a la jornada normal a la que se refiere el artículo 21 del presente Convenio.

El pago de las retribuciones se efectuará por meses vencidos, mediante ingreso en cuenta corriente dentro de los cinco días siguientes al mes natural.

Los conceptos variables, horas extras, plus productividad, plus festivo, incentivos, nocturnidad, etc. serán computados en el mes en que se generen y abonados en la nómina del mes vencido.

El resguardo de la transferencia suplirá la firma del trabajador en el recibo de salarios.

La estructura salarial que pasarán a tener las retribuciones desde la entrada en vigor del presente Convenio será la siguiente:

- a) Salario base.
- b) Gratificaciones extraordinarias de vencimiento superior al mensual.
- c) Complementos:
 1. De puesto de trabajo: Plus Jefe de servicio o equipo, plus nocturnidad, mejoras voluntarias, incentivos, etc.
 2. Cantidad o calidad del trabajo: Horas extraordinarias, plus productividad, plus disponibilidad.
 3. Indemnizaciones o suplidos: Plus de transporte y plus de vestuario.

Salario base.—Se entenderá por salario base la parte de la retribución abonada a los trabajadores, en función de su grupo y nivel profesional de encuadramiento, por la realización del trabajo convenido durante la jornada ordinaria de trabajo fijada en el presente Convenio o la inferior individualmente pactada. Su cuantía, en cómputo anual, es la establecida en el anexo I del presente Convenio.

Los trabajadores con contrato a tiempo parcial percibirán el salario base en proporción a la jornada pactada.

Complementos de vencimientos superiores al mes.—Al amparo de lo previsto en el párrafo 2 del artículo 31 del estatuto de los trabajadores, la retribución salarial de todo el personal, será percibida únicamente en doce pagas anuales, prorrateándose por tanto las gratificaciones extraordinarias.

Complementos: Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, tendrán derecho, cuando proceda o así se acuerde mediante pacto individual o colectivo, a la percepción de los complementos salariales siguientes:

Plus de nocturnidad.—Se fija un plus de trabajo nocturno por hora trabajada. Se entenderá por trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós y las seis horas del día siguiente: el personal operativo percibirá por este plus un 10% del salario base hora por cada hora realizada.

Plus jefe de servicio o jefe de equipo.—Se fija un plus para los jefes de servicio o jefes de equipo que, además de realizar las tareas propias de su categoría desarrollan una labor de supervisión, mando y responsabilidad de cada uno de los equipos de producción, siendo los encargados de distribuir el trabajo así como indicar la manera de realizarlo, confeccionando los partes oportunos y comunicando cuantas anomalías o incidentes se produzcan a sus superiores. Este plus se abonará mientras se realicen dichas funciones, desapareciendo automáticamente en el momento que dejen de realizarse por desistimiento de cualquiera de las dos partes.

Mejoras voluntarias.—Cantidades individualmente pactadas o unilateralmente concedidas por la dirección.

Complemento de calidad o cantidad de trabajo:

Horas extraordinarias.—Respecto a las horas extraordinarias, se estará a lo establecido en el artículo 22 del presente Convenio.

Plus productividad.—Este complemento tendrá como finalidad la retribución de la vinculación a la empresa y el especial rendimiento e interés de los trabajadores por la misma, su actividad, iniciativa, disponibilidad y predisposición hacia la compañía. En cada uno de los centros de trabajo se definirá, en su caso, la fórmula que dará lugar a dicho plus y se determinarán los criterios para su abono y los servicios que lo podrán generar. Este plus, cuya cuantía no podrá superar el 25% del valor de la hora ordinaria, únicamente se abonará en aquellos supuestos y en las cantidades pactadas entre las partes.

Plus de festividad.—Aquellos trabajadores que deban prestar sus servicios durante cualquiera de los catorce días festivos nacionales provinciales y locales, declarados como tal en el calendario laboral del ejercicio, percibirán un plus mínimo de 7,30 €/día.

Indemnizaciones o suplidos:

Se acuerda la eliminación del plus de transporte y del plus de vestuario con efectos del día 1 de enero de 2010.

Los importes que en la actualidad vienen percibiendo los trabajadores del centro en concepto de plus de transporte y plus de vestuario, serán reconocidos a título individual en un único complemento personal no cotizable que no será compensable ni absorbible.»

Y en prueba de conformidad, se firma la presente acta, solicitando de mutuo acuerdo la publicación del nuevo texto del artículo 40 del Convenio colectivo de la empresa Indiana Rooms, S.L.