Junta de Castilla y León

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LEÓN

Oficina Territorial de Trabajo

Convenio o acuerdo: Convenio Colectivo de empresa IOVA, SA, de León.
Expediente: 24/01/0018/2014
Fecha: 10/04/2014
Asunto: resolución de inscripción y publicación
Destinatario: Marcial Manzano Presa
Código: 24100042012011

Vista el acta de fecha 5 de febrero de 2014, de firma de la modificación del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa IOVA, SA (número código 24100042012011) y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, párrafos 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (*BOE* de 29 de marzo de 1995), Real Decreto 831/95, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo (*BOE* de 6 de julio de 1995), en la Orden de 12 de septiembre de 1997, de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, por la que se crea el Registro de Convenios Colectivos de la Comunidad de Castilla y León (*Boletín Oficial de Castilla y León* de 24-9-97), y Orden de 21 de noviembre de 1996 de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territoriales (*Boletín Oficial de Castilla y León* de 22-11-96)

Esta Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de León de la Junta de Castilla y León,

Acuerda: Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Oficina Territorial.

Segundo.- Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia.

El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Mateo Moreno Rodríguez.

MODIFICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA “IOVA, S.A.” DE LEÓN AÑOS 2011, 2012, 2013 Y 2014

De conformidad con lo establecido en el apartado 1 del artículo 86 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su remisión a los artículos 87 y 88 del mismo cuerpo legal, según la redacción dada por la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, los sujetos legitimados para la negociación pueden llevar a cabo la revisión de un convenio colectivo en vigor, y como consecuencia de los últimos cambios normativos que se han venido produciendo, las circunstancias concurrentes dentro del ámbito de la empresa que aconsejan modificar determinadas partes de la actual norma convencional, las partes negociadoras han llegado a los siguientes acuerdos:

Primero.- Este acuerdo se suscribe en el marco de las negociaciones llevadas a cabo para la revisión del convenio colectivo de la empresa Iova, S.A. de León años 2011, 2012, 2013 y 2014.

Tiene plena eficacia en el ámbito de la empresa para sus centros de trabajo y supone la revisión, a todos los efectos, del actual convenio colectivo en vigor en relación con las materias expresamente indicadas.

Segundo.- Esta revisión supone la aprobación de un nuevo contenido para los artículos 3, 4, 5, 6, 9, 12, 15, 21, 38, 39, disposición adicional primera, disposición adicional segunda y anexo del Convenio Colectivo, los cuales quedarán redactados del modo siguiente:

“*Artículo 3º.- Ámbito temporal, vigencia, duración*: el presente acuerdo iniciará su vigencia a partir del día siguiente a su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de León y hasta el 31 de diciembre de 2018. No obstante, como consecuencia del incremento pactado correspondiente al año 2012, sus efectos económicos se retrotraerán a fecha 1 de enero de 2012, debiéndose abonar las correspondientes diferencias salariales que resulten al efecto, en el plazo de quince días desde la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de la modificación del presente Convenio Colectivo.

Denuncia: Este Convenio se entenderá denunciado un mes antes de la finalización de su vigencia, y comprometiéndose ambas partes a iniciar negociaciones de un nuevo texto, en la primera quincena de diciembre de 2018, al objeto de que exista la menor retroactividad posible.

Expirada la vigencia del presente convenio y hasta que entre en vigor un nuevo convenio colectivo que lo sustituya, será de aplicación y continuará en vigor el presente convenio en su integridad.

Artículo 4º.- Contratación. Deberán constar por escrito los contratos de trabajo cuando así lo exija la disposición legal y, en todo caso, los de prácticas y para la formación y el aprendizaje, los contratos a tiempo parcial fijo-discontinuo y de relevo, los contratos de trabajo para la realización de una obra o servicio determinado. Igualmente constarán por escrito los contratos por tiempo determinado cuya duración sea superior a cuatro semanas.

Artículo 5º.- Modalidades de contratación.-

A) Contrato en prácticas.- El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión del título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, o de certificado de profesionalidad, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años o de los siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador son discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con la legislación vigente.

B) Contrato para la formación.- El contrato para la formación tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo. Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veinticinco años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerido para concertar un contrato en prácticas. El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad ni los colectivos en situación de exclusión social previstos en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre.

C) Contratos de duración determinada.-

1.- El contrato de duración determinada previsto en el apartado 1 letra b) del art. 15 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá concertar por una duración máxima de seis meses, dentro de un periodo de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

2.- En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de la duración máxima de seis meses.

Artículo 6º.- Conversión de contratos temporales en indefinidos.- La conversión de contratos temporales en contratos indefinidos se ajustará en todo momento a lo dispuesto en la legislación vigente, otorgando a las partes los derechos y obligaciones dimanantes del mismo.

Artículo 9º.- Salario e incrementos salariales: el salario será objeto de actualización para los años de vigencia del presente convenio, conforme el siguiente criterio de revisión:

* Para el año 2012 el incremento pactado es del 1,50%.
* Para el año 2013 no se pacta incremento salarial, manteniéndose invariables los salarios del año 2012.
* Para el año 2014 el incremento pactado es del 0,50%.
* Para el año 2015 el incremento pactado es del 0,50%.
* Para el año 2016 el incremento pactado es del 1%.
* Para el año 2017 el incremento pactado es del 1%.
* Para el año 2018 el incremento pactado es del 1%.

Las revisiones salariales previstas se realizarán sobre todos los conceptos retributivos, a excepción del Plus Ad Personam regulado en el artículo 11 del presente Convenio Colectivo, toda vez que se trata de un “complemento personal consolidado”, que no participa de los incrementos pactados, no pudiendo ser absorbido ni compensado.

En el anexo A, que acompaña al texto del presente Convenio Colectivo, se relacionan las categorías profesionales y salarios establecidos para cada una de ellas, respecto de cada uno de los años de vigencia del mismo.

Artículo 12º.- Manutención y ayuda de calzado:

Plus de manutención.- Los trabajadores que presten sus servicios en establecimientos con comedor abierto al público según la normativa turística en vigor, tendrán derecho como complemento

salarial en especie, a recibir con cargo a la empresa y durante los días en que presten sus servicios la manutención o un complemento mensual según cuantía que figura en el anexo A del presente Convenio para cada uno de los años de vigencia del mismo.

Este complemento será proporcional a la jornada real que figure en el contrato de trabajo.

La comida será digna y única para todos.

Plus de ayuda de calzado.- La empresa abonará a cada trabajador por el concepto "Ayuda de calzado", la cuantía anual que figura en el anexo A para cada uno de los años de vigencia del Convenio. Este concepto tendrá la consideración de plus salarial y será satisfecho de una sola vez en la nómina del mes de enero. Este plus se empezará a devengar el 1 de enero de 2014, no teniendo efectos retroactivos.

Artículo 15º.- Clasificación profesional y ascensos.-

Clasificación profesional: las categorías profesionales que se incluyen dentro de los grupos existentes en el Convenio Colectivo son las siguientes:

Grupo I

1º Jefe/a de cocina
1º Jefe/a de comedor
1º Jefe/a de Recepción
1º Jefe/a o Contable General
1º Encargado/a General de Cafetería
Jefe/a de personal
1º Conserje
1º Barman o Barwoman

Catering

Jefe/a de operaciones
Jefes/as de sala

Grupo II

2º Jefe/a de Cocina
2º Jefe/a de Comedor
2º Jefe/a de Recepción
Contable
2º Encargado/a de Cafetería o Mostrador
2º Conserje
Conserje de noche
Gobernante/a
Recepcionista

Catering

Supervisor/a Jefe/a de equipo

Grupo III

Oficial Administrativo
Cocinero/a
Barman o Barwoman – Camarero
Sumiller
2º Gobernante/a
Oficial Mecánico/a o Calefactor/a

Grupo IV

Ayudante de Recepción
Ayudante/a Cocinero/a
Ayudante/a de Camarero/a
Ayudante/a de Conserje
Auxiliar Administrativo

Catering

Ayudante de Preparación

Grupo V

Auxiliar de Camarero/a

Fregadores/as

Camarero/a de habitación

Pinche

Mozo/a de equipajes

Limpiadoras/es

Aspirante recepción – botones (mayores de 18 años)

Aspirante Administración

Ayudante/a Mecánico

Grupo VI

Aprendices de Cocina (Cocineros de 16 y 17 años)

Aprendices de Comedor (Camareros de 16 y 17 años)

Botones de 16 y 17 años

Se introduce un nuevo grupo profesional bajo la denominación "Grupo V bis", que incluirá las siguientes categorías profesionales:

* Aprendiz de Camarero-Barman.
* Aprendiz de Administración.
* Aprendiz de Recepción-Mozo.
* Aprendiz de Cocina.
* Aprendiz de Limpieza.
* Aprendiz de Mecánica.

El citado grupo profesional englobará a trabajadores con una edad comprendida entre 21 y 30 años, no pudiendo permanecer en el grupo profesional de forma continuada más de cinco años, promocionando automáticamente al grupo V.

El salario base percibido por el citado grupo profesional será el que figura en el anexo A para cada uno de los años de vigencia.

El resto de percepciones salariales serán retribuidas en la misma cuantía que para el resto de grupos profesionales, de acuerdo al importe vigente en cada año de aplicación.

El número total de contratados en este grupo no podrá superar el 20% de los trabajadores totales que integran la plantilla de la empresa.

La creación del grupo profesional V bis se justifica para el fomento del empleo juvenil, así como en la necesidad de fijación de un ámbito temporal en la que el trabajador de nuevo ingreso adscrito al citado grupo adquiera la experiencia, cualificación, capacidad y conocimiento del funcionamiento interno de la empresa, adaptando su perfil profesional a las necesidades concurrentes dentro de su ámbito de actuación.

Ascensos: cuando en la empresa quede vacante algún puesto de trabajo, deberán de cubrirse con personal de los grupos inferiores, teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas de la empresa y siempre que haya demostrado su capacidad para desempeñar las funciones de la categoría de que se trate.

Artículo 21º.- Permisos retribuidos: el trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse de su trabajo, con derecho a remuneración por algunos de los motivos y por el tiempo mínimo que a continuación se detallan:

c.- Por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o fallecimiento de familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, 3 días.

f.- Por boda de hijos, padres, hermanos, hermanos políticos, primera comunión y bautizo de hijos, nietos, o acto similar según religión, 1 día cuando tenga lugar en la provincia de León, 2 días en provincias limítrofes y 3 días en otros lugares.

l.- La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en las letras i) y k) de este artículo, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado k), en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en las letras i) y k) de este artículo serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

n.- Previa solicitud con un mínimo de siete días de antelación, el trabajador podrá destinar dos días al año para asuntos personales, estos días serán disfrutados dentro del año natural.

Artículo 38º.- Cláusula de descuelgue así como procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan adherirse al Acuerdo Regional de Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos Colectivos, firmado entre la Confederación Castellano Leonesa de Empresarios (CECALE) y las Centrales Sindicales CC.OO. y U.G.T., y serán de aplicación según establezca su contenido normativo y en defecto de aquel, al V acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial), publicado en el *BOE* nº 46, de 23 de febrero de 2012.

Artículo 39º.- Comisión de interpretación y vigilancia

Con el objeto de resolver las cuestiones que se deriven de la interpretación y aplicación del presente Convenio, de aquellas cuestiones establecidas en la ley, y de cuantas otras le sean atribuidas, se constituye una Comisión paritaria integrada por el delegado de personal, en representación de los trabajadores, y por un representante de la empresa.

La Comisión paritaria se deberá reunir a instancia de cualquiera de las partes en un plazo máximo de cinco días naturales. La parte que convoque la reunión de la citada Comisión deberá incluir en su convocatoria el correspondiente “orden del día”. A la finalización de la reunión se deberá levantar un acta que refleje todas las cuestiones tratadas en la misma.

Las discrepancias que puedan surgir en el seno de la Comisión Paritaria en relación con cualquiera de las competencias atribuidas a la misma, serán sometidas por las partes firmantes al procedimiento de arbitraje vinculante regulado en el Acuerdo Regional de Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos Colectivos, firmado entre la Confederación Castellano Leonesa de Empresarios (CECALE) y las Centrales Sindicales CC.OO. y U.G.T., vigente en cada momento y en defecto de aquel, expresamente se someterán al procedimiento de arbitraje vinculante regulado en el V acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial), publicado en el *BOE* nº 46, de 23 de febrero de 2012, o al que le sustituya.

Disposición adicional primera.- Jubilación parcial a partir de los 61 años con contrato de relevo.- En lo relativo a lo dispuesto en la disposición adicional primera del Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en la normativa legal vigente en cada momento en materia de jubilaciones.

Disposición adicional segunda.- En lo no previsto en el presente convenio colectivo de empresa, se estará a lo dispuesto en el IV Acuerdo Laboral de Hostelería Estatal, o cualquier otro que lo sustituya.

Disposición final

Primera.- Son partes firmantes del presente Convenio Colectivo para la empresa Iova, S.A., como representación empresarial D. Antonio Vázquez Muñoz-Calero y D. Álvaro Miguélez Ferreras, y de otra parte, como representación social, D. José Luis Alonso Zapico por el sindicato UGT, en calidad de Delegado de Personal.

Ambas parte se reconocen mutuamente legitimación y representatividad para la negociación del presente Convenio Colectivo, al amparo de los artículos 87 y 88 de los Estatutos de los Trabajadores.

ANEXO A: TABLA SALARIAL.-

AÑO 2012/2013

Categorías	Salario
Grupo I	1.655,89 euros
Grupo II	1.358,13 euros
Grupo III	1.301,75 euros
Grupo IV	1.201,17 euros
Grupo V	1.130,54 euros
Grupo Vbis	850,00 euros
Grupo VI	680,45 euros

Otros conceptos salariales:
Plus asistencia (día efectivo de trabajo): 4,44 euros.
Manutención (mes de trabajo): 22,78 euros.

AÑO 2014

Categorías	Salario
Grupo I	1.664,17 euros
Grupo II	1.364,92 euros
Grupo III	1.308,26 euros
Grupo IV	1.207,18 euros
Grupo V	1.136,19 euros
Grupo Vbis	854,25 euros
Grupo VI	683,85 euros

Otros conceptos salariales:
Plus asistencia (día efectivo de trabajo): 4,46 euros.
Manutención (mes de trabajo): 22,89 euros.
Plus ayuda de calzado (anual): 50,00 euros.

AÑO 2015

Categorías	Salario
Grupo I	1.672,49 euros
Grupo II	1.371,75 euros
Grupo III	1.314,80 euros
Grupo IV	1.213,21 euros
Grupo V	1.141,87 euros
Grupo Vbis	858,52 euros
Grupo VI	687,27 euros

Otros conceptos salariales:
Plus asistencia (día efectivo de trabajo): 4,48 euros.
Manutención (mes de trabajo): 23,01 euros.
Plus ayuda de calzado (anual): 50,25 euros.

AÑO 2016

Categorías	Salario
Grupo I	1.689,22 euros
Grupo II	1.385,46 euros
Grupo III	1.327,95 euros
Grupo IV	1.225,34 euros
Grupo V	1.153,29 euros
Grupo Vbis	867,11 euros
Grupo VI	694,14 euros

Otros conceptos salariales:
Plus asistencia (día efectivo de trabajo): 4,53 euros.
Manutención (mes de trabajo): 23,24 euros.
Plus ayuda de calzado (anual): 50,75 euros.

AÑO 2017

Categorías	Salario
Grupo I	1.706,11 euros
Grupo II	1.399,32 euros
Grupo III	1.341,23 euros
Grupo IV	1.237,60 euros
Grupo V	1.164,83 euros
Grupo Vbis	875,78 euros
Grupo VI	701,09 euros

Otros conceptos salariales:
Plus asistencia (día efectivo de trabajo): 4,57 euros.
Manutención (mes de trabajo): 23,47 euros.
Plus ayuda de calzado (anual): 51,26 euros.

AÑO 2018

Categorías	Salario
Grupo I	1.723,17 euros
Grupo II	1.413,31 euros
Grupo III	1.354,64 euros
Grupo IV	1.249,97 euros
Grupo V	1.176,47 euros
Grupo Vbis	884,54 euros
Grupo VI	708,10 euros

Otros conceptos salariales:
Plus asistencia (día efectivo de trabajo): 4,62 euros.
Manutención (mes de trabajo): 23,71 euros.
Plus ayuda de calzado (anual): 51,77 euros.

En León, a 5 de febrero de 2014.–Firma (ilegible).

3838