

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 1 *RESOLUCIÓN de 13 de febrero de 2014, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Sector de Hospedaje de la Comunidad de Madrid, suscrito por la Asociación Empresarial Hotelera de la Comunidad de Madrid, UGT y CC OO (código número 28009435011996).*

Examinado el texto del convenio colectivo del Sector de Hospedaje de la Comunidad de Madrid, suscrito por la Asociación Empresarial Hotelera de la Comunidad de Madrid, UGT y CC OO, el día 15 de noviembre de 2013; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Decreto 23/2012, de 27 de septiembre, del Presidente de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el Decreto 113/2012, de 18 de octubre, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 13 de febrero de 2014.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

CONVENIO COLECTIVO DE HOSPEDAJE PARA LA COMUNIDAD DE MADRID 2013-2014

TÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Partes firmantes.*—Son partes firmantes de este convenio la Asociación Empresarial Hotelera de la Comunidad de Madrid (AEHM) y las centrales sindicales Federación de Trabajadores de Comercio, Hostelería, Turismo y Juego de UGT de Madrid y Sindicato de Comercio, Hostelería y Turismo de CC OO de Madrid.

Art. 2. *Ámbito funcional y de aplicación.*—El presente convenio colectivo afecta y obliga a las empresas y establecimientos del Sector de Hospedaje que figuran en el Anexo I (grupos A, B, C y D), así como a los servicios de restauración (restaurantes, cafeterías, cafés, cafés-bares, servicios externos y discotecas), que formen parte de la explotación o presten servicio a dichos establecimientos y los servicios externos que realicen dichos establecimientos y que formen parte de la explotación.

Art. 3. *Ámbito territorial.*—El ámbito de aplicación del presente convenio se circunscribe a la Comunidad de Madrid.

Art. 4. *Ámbito personal.*—Se regirán por este convenio los/las trabajadores/as que presten sus servicios en las empresas y establecimientos incluidos en los artículos 2 y 3 anteriormente citados. Por personal laboral se entenderá el no excluido por el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 5. *Vigencia y duración.*—Con independencia de la fecha en que aparezca publicado el presente convenio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, entrará en vigor, con efecto retroactivo, el día 1 de enero de 2013 y se aplicará hasta el 31 de diciembre de 2014. Sin embargo, no tendrán efecto retroactivo las actualizaciones salariales de los “servicios extra” ni la cuantía del seguro de vida e invalidez permanente, actualizaciones que empezarán a regir desde la publicación de este convenio en el citado boletín.

Salvo denuncia expresa y válida del convenio, se prorrogará automáticamente por plazos iguales al de su duración inicial. Se entiende por denuncia válida la efectuada por escrito certificado dirigido a la otra parte con una antelación mínima de tres meses de la fecha de expiración del convenio.

Denunciado el convenio, el mismo permanecerá vigente hasta la publicación de un nuevo convenio.

En relación a este último párrafo del artículo 5 “Denunciado el convenio, el mismo permanecerá vigente hasta la publicación de un nuevo convenio”, se establece el siguiente acuerdo:

Mantener los términos del último párrafo del artículo 5 de dicho convenio, hasta el momento en que el Tribunal Supremo dicte sentencia firme y aclaratoria en relación con la validez de las cláusulas de ultraactividad contenidas en convenios colectivos aprobados antes de la entrada en vigor de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral.

En caso de que el Tribunal Supremo mantenga la tesis de la sentencia 149/2013, de 23 de julio, de la Audiencia Nacional, el convenio colectivo de Hospedaje se seguirá aplicando en los términos del último párrafo de su artículo 5.

No obstante, en caso de que el Tribunal Supremo revoque la tesis de la sentencia 149/2013 (y determine finalmente que las cláusulas de ultraactividad pactadas en convenios aprobados antes de la entrada en vigor de la Ley 3/2012 no pueden entenderse como “pacto en contrario” al que se refiere el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, en su actual redacción), el último párrafo del artículo 5 “Denunciado el convenio, el mismo permanecerá vigente hasta la publicación de un nuevo convenio” quedará sin efecto, quedando vinculado ineludiblemente al texto del artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores vigente a la firma del presente acuerdo.

Art. 6. *Vinculación a la totalidad.*—Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible.

TÍTULO II

Contratación

Art. 7. *Contrato en formación.*—Para todo lo referente a este tipo de contrato se estará a lo dispuesto en el ALEH, siempre y cuando su contenido no sea contrario al Estatuto de los Trabajadores.

Art. 8. *Contrato en prácticas.*—Para todo lo referente a este tipo de contrato se estará a lo dispuesto en el ALEH, siempre y cuando su contenido no sea contrario al Estatuto de los Trabajadores.

Art. 9. *Contrato por circunstancias de la producción.*—La duración máxima de este contrato será de nueve meses dentro de un período de doce meses, entendiéndose que la época del año donde se produce esta circunstancia es 15 de enero al 15 de julio y 15 de septiembre al 15 de diciembre.

Solo estará justificada la eventualidad y la duración máxima que se pacta en el presente artículo para aquellos establecimientos que cumplan el requisito de mantenimiento de empleo fijo, previsto en el artículo 12 de este convenio.

En todo caso, el número máximo de contratos que se podrán realizar bajo esta modalidad no podrá superar el 20 por 100 sobre el total de la media anual de los/las trabajadores/as que hubieran prestado servicios en la empresa durante el año natural inmediatamente anterior al año de referencia.

Las empresas acreditarán por escrito ante la representación legal y sindical de los/las trabajadores/as el requisito de mantenimiento de empleo establecido en el artículo 12 del presente convenio. Aquellas que no tengan representación legal ni sindical lo acreditarán en el propio contrato.

Aquellos hoteles que sus necesidades no se ajusten a los períodos fijados tendrán un plazo de dos meses desde la publicación del convenio para notificar a la comisión paritaria su propuesta de cambio de períodos o temporadas, siendo aprobadas y certificadas por la misma.

En lo no dispuesto en este artículo se estará a lo establecido en la Ley 12/2001, de 9 de julio, por la que se reforma la letra B) del apartado 1 del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada.

Art. 10. Apartado A). *Contrato de trabajo a tiempo parcial.*—Para todo lo referente a este tipo de contrato se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, vigente en el momento de la firma del convenio, añadiéndose al citado artículo lo siguiente:

“Producida vacante en la empresa, bien a tiempo completo, bien a tiempo parcial, se procederá antes de realizar el proceso previsto de contratación de un/a trabajador/a no vinculado a la misma, a ofrecer necesariamente la posibilidad de su cobertura por los/las trabajadores/as con contrato a tiempo parcial del mismo puesto de trabajo, conforme al criterio de prelación de los/las trabajadores/as con contrato convertido por razones familiares, o formativas, trabajadores/as con contrato a tiempo parcial desde el inicio de su relación (incluidos fijos discontinuos) y trabajadores/as con contrato convertido a tiempo parcial sin concurrencia de razones familiares o formativas”. En el supuesto de que exista más de un/a trabajador/a en las mismas circunstancias descritas, accederá a la vacante aquel que cuente con más antigüedad bajo la modalidad de a tiempo parcial.

No se podrá partir la jornada diaria si no supera las cuatro horas diarias.

El número de horas complementarias que se podrá contratar será hasta un máximo del 30 por 100 de las horas ordinarias del objeto del contrato.

Apartado B). *Contrato fijo discontinuo.*—La contratación de trabajadores/as fijos discontinuos/as se regirá por lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y lo regulado en el presente convenio, con sujeción a las siguientes normas:

1. Contrato fijo discontinuo.

Cuando se trate de realizar trabajos fijos y periódicos en la actividad de la empresa, pero de carácter discontinuo, los/las trabajadores/as contratados para tales trabajos tendrán la consideración de fijos discontinuos, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 15.8 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Llamamiento del trabajador.

Las empresas deberán llamar al/a la trabajador/a al momento de reanudarse la actividad fija discontinua. El llamamiento se realizará, atendiendo al puesto de trabajo a ocupar, por el riguroso orden de antigüedad en la empresa, dentro de cada grupo profesional y puesto de trabajo. La interrupción de la ejecución del contrato se realizará aplicando los crite-

rios anteriores en orden inverso, cesando primero el de menor antigüedad, salvo aquellos/as trabajadores/as con garantía de ocupación que no hayan cumplido la misma, en cuyo caso tendrán preferencia de permanencia estos.

La empresa podrá retrasar el llamamiento por un máximo de veinte días, siempre y cuando lo comunique por escrito al/a la trabajador/a, antes de que transcurra el tiempo máximo de inactividad o desde la fecha habitual de su llamamiento. En dicha comunicación constará la fecha cierta de su reincorporación.

El ejercicio por la empresa de las facultades establecidas en el párrafo anterior en ningún caso supondrá merma ni perjuicio a la garantía de períodos mínimos de ocupación fijados posteriormente en este artículo.

Se presumirá no efectuado el llamamiento:

- a) Cuando transcurridos veinte días naturales desde la fecha en que se vayan a llevar a cabo las actividades para las que es contratado el/la trabajador/a, y en cualquier caso, una vez transcurrido el período de inactividad que, junto con el período de garantía, complete el año.
- b) Llegada la fecha prevista en la comunicación empresarial para la reincorporación, no se produjera esta.
- c) Se entenderá asimismo no efectuado cuando el/la trabajador/a se viera precedido por la contratación de otro de menor antigüedad en su mismo puesto de trabajo.
- d) Cuando la empresa comunique fehacientemente la decisión de extinguir el contrato de trabajo.

En tales supuestos y a partir de las fechas en que en base a lo anterior debiera haberse producido el llamamiento o se comunicase la decisión extintiva, según el caso, el/la trabajador/a podrá reclamar en procedimiento por despido ante la jurisdicción competente.

La empresa entregará a los representantes legales de los/as trabajadores/as una copia del llamamiento de los/as trabajadores/as fijos discontinuos/as remitido a la Oficina de Empleo.

3. Garantía de ocupación.

Cualquier trabajador/a contratado bajo la modalidad contractual de fijo discontinuo, durante tres períodos anuales consecutivos en la misma empresa, por tiempo igual o superior a seis meses (a la entrada en vigor del presente convenio), tendrá una garantía de ocupación anual, equivalente a la media de los últimos años y nunca superior a los diez meses.

A partir de la publicación del presente convenio, la garantía de ocupación consolidada durante tres años consecutivos, en la misma empresa, nunca podrá superar los nueve meses de duración.

Se establece una garantía mínima de ocupación de seis meses, salvo cuando las características de los trabajos efectuados o por la temporada en que estos se desarrollen, sea inferior a la garantía establecida.

4. Cobertura de vacantes.

Los/as trabajadores/as fijos discontinuos/as tendrán derecho preferente a cubrir las vacantes de trabajadores/as indefinidos/as ordinarios/as a tiempo completo (dentro de su mismo puesto de trabajo), que se produzcan en las empresas o centros de trabajo donde desarrollen su prestación laboral.

La cobertura de vacantes prevista en el apartado anterior, se realizará por orden de antigüedad en la empresa, y siempre que el/la trabajador/a que opte a la cobertura, tenga más de tres años de antigüedad en la empresa.

La cobertura de vacantes expuesta en el presente artículo, se establece sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 10 del presente convenio.

Art. 11. *Período de prueba.*—Para todo lo referente al período de prueba se estará a lo dispuesto en el ALEH, siempre y cuando su contenido no sea contrario al Estatuto de los Trabajadores.

Art. 12. *Mantenimiento del empleo fijo.*—A partir del 1 de enero de 2006, se establece para todas las empresas afectadas por el presente convenio que los contratos de duración indefinida supondrán un 78 por 100, sobre el total de la media anual de los/las trabajadores/as que hubieran prestado servicios en la empresa durante el año natural inmediatamente anterior al año de referencia, como consecuencia de la actividad o de la explotación que haya tenido el hotel o centro de trabajo.

A efectos de contabilizar el número de contratos indefinidos, se hará tomando como base la jornada de 1.800 horas anuales y durante todo el año. En el caso de contratos fijos a tiempo parcial, el cómputo será proporcional al número de horas trabajadas.

A efectos del cómputo de plantilla se entiende en base al promedio anual de horas trabajadas, teniendo como base de cálculo la jornada de 1.800 horas anuales, y en el caso de contratación a tiempo parcial el cómputo será proporcional a las horas trabajadas.

Se exceptúan de este cómputo los contratos efectuados por sustitución de trabajadores/as en situación de incapacidad temporal, vacaciones, maternidad, interinidad, y las horas trabajadas por los/las trabajadores/as de servicios extras, considerando como tales los regulados en el Anexo V, excepto las de los/las trabajadores/as fijos de servicios extras contratados a tiempo parcial, así como las horas extraordinarias hasta un máximo de 80 horas anuales.

A tal fin, las empresas entregarán por escrito, anualmente, a la representación legal y sindical de los/las trabajadores/as los promedios de plantilla con el procedimiento del cálculo efectuado. Esta información será entregada el primer mes del año con referencia al año anterior.

En el supuesto de que el porcentaje de fijos, en los términos establecidos, no alcance el mínimo pactado, la empresa dispondrá de cuarenta y cinco días para proceder a hacer la contratación indefinida necesaria para alcanzar dichos porcentajes. Transcurrido este plazo, el/la trabajador/a con contrato a tiempo determinado, excepto en los casos de interinidad y sustitución por incapacidad temporal, vacaciones o maternidad, tendrá derecho a reclamar su fijeza.

Art. 13. Derecho a la información.—Las empresas están obligadas a entregar una copia básica del contrato que firme el/la trabajador/a, en un plazo no superior a diez días, en cada centro de trabajo, a la representación legal de los/las trabajadores/as (comité de empresa, delegado de personal o delegado sindical), que firmará el recibí, a efectos de acreditar que se ha producido la entrega.

La representación legal y sindical de los/las trabajadores/as tendrá derecho a que le sea facilitada por escrito por la empresa la composición de la plantilla tanto de los/as trabajadores/as por contrato indefinido como los que hubieran prestado servicio para la empresa con contrato temporal o eventual, así como los contratos de puesta a disposición del período que se solicite.

TÍTULO III

Jornada y tiempos de descanso

Art. 14. Jornada.—La duración máxima de la jornada anual será de 1.800 horas de trabajo efectivo equivalentes a un máximo de 225 días de trabajo efectivo. Las 1.800 horas se obtienen de restar a los 365 días del año los 30 días de vacaciones anuales, los 20 días de descanso continuado (tradicionalmente llamado en el sector vacaciones de invierno) donde se incluye los festivos dando un resultado de 315 días que dividido entre 7 días de la semana y multiplicado por 40 horas semanales da como resultado las 1.800 horas de jornada máxima.

Se descontarán de esos veinte días los festivos que coincidan con una situación de incapacidad temporal del/de la trabajador/a así como los festivos disfrutados por el mismo, excepto si dicho festivo coincide con el día libre o con cualquiera de los períodos de vacaciones y descanso anual establecido en el artículo 20 del presente convenio.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales (salvo en los casos de ampliación de jornada previstos en el presente convenio). No obstante todos los/las trabajadores/as tendrán derecho a treinta minutos de descanso diario siempre que la jornada exceda de seis horas diarias, que se computará como trabajo efectivo, respetándose aquellas condiciones más beneficiosas.

La jornada de trabajo diaria no podrá exceder de ocho horas diarias (salvo en los casos de ampliación de jornada previstos en el presente convenio) ni dividirse en más de dos períodos en el supuesto de la partida. Entre la finalización de una jornada y el comienzo de la siguiente deberán transcurrir como mínimo doce horas.

La fijación de los horarios es facultad de la dirección de la empresa, que los establecerá previa intervención del comité de empresa o delegados/as de personal, quienes dispondrán antes de su señalamiento de un plazo de diez días para poder consultar al personal, sin más limitaciones que las fijadas por la Ley.

Las empresas de más de 50 trabajadores/as establecerán un sistema de control de asistencia que conservarán por un período de tres años, sin que el tiempo reflejado en el registro de asistencia signifique, por sí solo, horas efectivas de trabajo.

Se posibilita la ampliación de la jornada diaria hasta un máximo de nueve horas por razones organizativas y de producción, con el objeto de adaptarla a las necesidades puntuales en mano de obra de cada empresa.

Las empresas que quieran hacer uso de dicha ampliación deberán comunicarlo a la representación legal de los/as trabajadores/as en el primer mes del año junto con el calendario laboral anual básico regulado en el artículo 15 del convenio colectivo de Hospedaje de la Comunidad de Madrid.

El número máximo de días al año en el que la jornada laboral de cada trabajador/a puede verse afectada por la ampliación es de ochenta días.

El modo en que debe realizarse la ampliación de jornada será el siguiente:

- Deberá comunicarse al/a la trabajador/a por escrito con antelación mínima de tres días.
- En circunstancias imprevisibles, excepcionales, o de fuerza mayor, el preaviso mínimo será de veinticuatro horas.

La representación legal y sindical de los/las trabajadores/as tendrá conocimiento y justificación mensual, por escrito, del número de horas realizadas por cada trabajador/a referidas a la ampliación horaria, en el centro de trabajo correspondiente.

Las horas objeto de ampliación hasta el límite establecido, no tendrán la consideración de hora extraordinaria.

En ningún caso este sistema de distribución de jornada, producirá alteración en las retribuciones ordinarias del/de la trabajador/a en el mes en que se produzcan las citadas alteraciones, dado el sistema de compensación pactado y sin perjuicio de la liquidación correspondiente en caso de cese anticipado del/de la trabajador/a.

Las horas de exceso trabajadas como consecuencia de la ampliación producida deberán regularizarse en el semestre natural o en el siguiente, acumulándolos necesariamente en días completos, mediante el descanso sustitutorio correspondiente, bien acumulándolo a las libranzas semanales, vacaciones anuales o descanso anual.

Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, de mutuo acuerdo entre las partes se pactarán las fechas en las cuales el/la trabajador/a deberá disfrutar el día o los días que hubiera devengado como consecuencia de la prolongación de la jornada diaria, siempre dentro, del semestre natural o en el siguiente y con una antelación de quince días.

En el supuesto de existir una fracción acumulada de tiempo que no llegue a la ocho horas (acumulación de un día), la fracción de horas resultante, salvo acuerdo mutuo entre las partes para su disfrute, se acumulará, en semestres sucesivos.

Será indispensable para poder realizar las ampliaciones de jornada que aquí se pactan que las empresas tengan un calendario básico anual en los términos establecidos en el artículo 15 del convenio colectivo.

Art. 15. *Calendario laboral.*—A los efectos del calendario laboral se considerarán todos los días del año como laborables, por lo que en el mismo deben constar los 225 días máximo de trabajo efectivo, los 90 días libres de descanso semanal, así como los 20 días de descanso anual y los 30 días de vacaciones anuales.

Anualmente, en el primer mes de cada año, se elaborará por la empresa y la representación legal de los/las trabajadores/as un calendario en el que se deben establecer los siguientes datos:

- Nombre del/de la trabajador/a.
- Grupo profesional.
- Turno de trabajo diario en la empresa y rotatividad.
- Jornada semanal de trabajo.
- Los tiempos de descanso.

Se tendrá en cuenta para la asignación de libranzas la situación de los/las trabajadores/as separados/as o divorciados/as por convenio regulador o sentencia judicial que tengan hijos menores de hasta diez años, siempre que se haga a petición de los mismos.

Una copia de dicho calendario se entregará a la representación legal de los/as trabajadores/as para su colocación en el tablón de anuncios. Caso de no existir dicha representación, el empresario deberá colocar directamente una copia del calendario en lugar visible y accesible, para que pueda ser consultado por los/las trabajadores/as.

Las modificaciones del calendario laboral, que supongan una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, salvo acuerdo entre las partes (trabajador/a de forma individual o representación legal de los/as trabajadores/as si fuera de carácter colectivo), se tramitarán conforme a lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, la empresa podrá modificar el calendario laboral anual básico de cada trabajador/a por razones organizativas o de producción dos días al mes (con un máximo de veintidós días al año), pudiendo afectar el cambio o modificación a un día de libranza al mes, con un máximo de once días al año, y a un cambio de turno de trabajo o modificación horaria al mes.

La empresa deberá notificar por escrito con una antelación de siete días el cambio de día libre así como el cambio de turno, debiendo notificar con una antelación de tres días la modificación horaria.

En circunstancias imprevisibles, excepcionales, o de fuerza mayor, el preaviso mínimo será de veinticuatro horas en ambos casos.

La representación legal y sindical de los/las trabajadores/as tendrá conocimiento y justificación mensual, por escrito, de las distintas modificaciones realizadas, identificando a los/las trabajadores/as afectados y el cambio realizado en el calendario.

La empresa realizará las modificaciones atendiendo a criterios objetivos y de rotatividad en cuanto a la afectación del cambio en los/las trabajadores/as dentro de un mismo departamento.

La compensación se realizará junto a los días libres, vacaciones o descanso anual. De mutuo acuerdo se pactarán las fechas en las cuales el/la trabajador/a deberá disfrutar el día o los días que se deben compensar, siempre dentro el semestre natural o en el siguiente y con una antelación de quince días.

Será indispensable para poder realizar los cambios que aquí se pactan el que las empresas tengan un calendario básico anual en los términos establecidos en el presente artículo.

Art. 16. Descanso semanal.—Todos/as los/las trabajadores/as tendrán derecho a un descanso semanal cuyo disfrute será de dos días de descanso ininterrumpidos. Dichos descansos podrán ser acumulables por períodos de hasta 14 días, si así se acordase entre los representantes de los/las trabajadores/as y la empresa en el calendario laboral (salvo en los casos expuestos en el artículo 15 del presente convenio)

Art. 17. Horas extra.—Se considera hora extraordinaria toda aquella que se realice sobre la duración máxima de la jornada semanal de trabajo establecida en el calendario laboral (salvo en los casos expuestos en los artículos 14 y 15 del presente convenio, dado el sistema de compensación pactado).

Se entregará mensualmente a la representación legal de los/las trabajadores/as una relación firmada y sellada por la empresa, en la que se detalle el nombre del/de la trabajador/a y número de horas extra realizadas por cada uno de ellos.

En el caso de no existir representación legal de los/as trabajadores/as, se entregará dicha relación a cada trabajador/a afectado/a, en los mismos términos del párrafo anterior.

Dichas horas se abonarán con un recargo del 100 por 100 sobre la hora ordinaria.

Art. 18. Vacaciones.—Los/las trabajadores/as afectados/as por el presente convenio disfrutarán, como mínimo, de un período de vacaciones de treinta días naturales ininterrumpidos al año, que deberán disfrutarse dentro del año natural, sin perjuicio de respetar aquellas otras condiciones más beneficiosas que tuvieran adquiridas.

Los/las trabajadores/as, que llevasen menos de un año al servicio de la empresa, disfrutarán de un mínimo de vacaciones proporcional a su antigüedad en la misma, no pudiendo ser compensadas económicamente.

El calendario de vacaciones se fijará en el primer mes del año, elaborándose de mutuo acuerdo entre el empresario y los representantes de los/las trabajadores/as; el criterio será rotativo. En caso de desacuerdo, se estará al procedimiento de arbitraje pactado en el presente convenio en su artículo 52.

El inicio del período de vacaciones o de disfrute del descanso anual regulado en el artículo 20, no puede coincidir con un día de descanso semanal, de tal forma que, en estos casos, se entenderán iniciadas las vacaciones y el descanso anual al día siguiente del descanso semanal.

Asimismo, si la fecha de reincorporación al trabajo coincidiese, sin solución de continuidad, con un día de descanso semanal, este deberá respetarse, reiniciándose el trabajo una vez cumplido dicho descanso.

En caso de incapacidad temporal del/de la trabajador/a, se estará a lo dispuesto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 19. *Licencias.*—El/la trabajador/a, 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 que, a opción del/la trabajador/a, podrán disfrutarse dentro de los quince días anteriores o posteriores al mismo.
- b) Dos días en los casos de nacimiento de hijos, enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica y fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el/la trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la Comunidad de Madrid, el plazo será de cuatro días, y de cinco días si el desplazamiento se realiza fuera de la península. Estos días serán ampliables, previa solicitud del/la trabajador/a, descontándose de vacaciones y/o descanso anual. Este supuesto también se extenderá a las parejas de hecho siempre que como tal se justifique a través del certificado de registro de parejas de hecho.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables, en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al/a la trabajador/a afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, a excepción de lo establecido en el párrafo 2 del artículo 46 de este convenio.

En el supuesto de que el/la trabajador/a por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f) Un día por matrimonio de padres, hijos o hermanos, que se descontará de vacaciones o descanso anual.
- g) Cinco días anuales para asuntos propios, previa comunicación con un mínimo de cinco días, salvo urgencias acreditadas, a descontar de vacaciones, descanso anual o salario, a opción del/de la trabajador/a. En caso de acumularse estos días a los días de descanso semanal, la ausencia del/de la trabajador/a no podrá superar cinco días consecutivos en total. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma sección o departamento solicitasen ese derecho para el mismo día/s, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. El orden de preferencia se determinará por la fecha de recepción de la petición.
- h) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

De igual forma en los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. De igual forma, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas con la disminución proporcional del salario.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de la reducción de jornada prevista en el presente apartado corresponderá al/a la trabajador/a dentro de su jornada ordinaria. El/la trabajador/a deberá preavisar con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

- i) De conformidad con el artículo 26.4 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, sobre la Prevención de Riesgos Laborales, las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a

ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

- j) Exámenes: Por el tiempo indispensable para la realización de los mismos, quedando el/la trabajador/a obligado a preavisar con una antelación de cuarenta y ocho horas y a justificar su asistencia a las pruebas de que se trate.
- k) Para aquellos/as trabajadores/as que deban renovar la formación de manipulación de alimentos (Decreto 10/2001 de la Comunidad de Madrid), el tiempo invertido en tal formación correrá por cuenta de la empresa, estableciendo la misma durante la jornada laboral o compensando con igual tiempo de descanso el tiempo invertido en formación, cuando no hubiera coincidido la formación con la jornada de trabajo.
- l) La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva la protección de su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Este derecho se podrá ejercitar en los siguientes términos:

La reducción de jornada será un mínimo de un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

La acreditación de situaciones de violencia de género se realizará a través de la orden de protección a favor de la víctima y, excepcionalmente, del informe del ministerio fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género, hasta que se dicte la orden de protección.

En todos los supuestos regulados en las letras h) y l) del presente artículo, no resultará obligatoria para el/la trabajador/a la ampliación de la jornada a que se refiere el artículo 14 del presente convenio, siempre que el permiso o reducción recogidos en estas letras haya dado lugar a una disminución proporcional del salario.

Art. 20. Descanso anual.—Los/las trabajadores/as disfrutarán de un descanso anual de veinte días ininterrumpidos. Dicho descanso corresponde en compensación de los catorce días festivos a los que se le suman seis días más de descanso.

El disfrute de estos días se compensará de una de las formas siguientes:

- a) Acumularlos a las vacaciones anuales.
- b) Disfrutarlos como descanso continuado en período distinto.

En cualquiera de los dos casos, se realizará el descanso compensatorio de forma ininterrumpida, iniciándose su disfrute inmediatamente después del descanso semanal.

Se descontará de esos veinte días los festivos que coincidan con una situación de incapacidad temporal del trabajador, así como los festivos disfrutados por el mismo, excepto si dicho festivo coincide con el día libre, período de vacaciones o con el descanso continuado de veinte días regulado en este artículo. En caso de que el descuento o disfrute no sea posible realizarlo dentro del año natural, por situación de incapacidad temporal del/de la trabajador/a, se podrá descontar o disfrutar los días que le correspondan en el año inmediatamente siguiente.

El calendario de días de descanso se fijará en el primer mes del año, elaborándose de mutuo acuerdo entre el empresario y los representantes de los/las trabajadores/as; el criterio será rotativo. En caso de desacuerdo, se estará al procedimiento de arbitraje pactado en el presente convenio en su artículo 52.

TÍTULO IV

Clasificación profesional, movilidad funcional y ascensos

Art. 21. Clasificación profesional y movilidad funcional.—Para la clasificación profesional y la movilidad funcional será de aplicación el Acuerdo Laboral de ámbito Estatal para el sector de Hostelería en vigor, así como las resoluciones de la comisión paritaria del citado acuerdo, publicadas al efecto en el “Boletín Oficial del Estado”:

- a) Puestos de trabajo correspondientes a nivel retributivo superior. En el caso de que el/la trabajador/a hubiese de realizar trabajos correspondientes a un puesto de trabajo de nivel retributivo superior a la que ostente, percibirá la retribución corres-

pondiente a ese nivel retributivo en todos sus conceptos. Transcurrido un período de cuatro meses ininterrumpidos o seis alternos, dentro de un período de doce meses, se estará a lo dispuesto en el artículo 39.4 del Real Decreto Legislativo 1/1995 (texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores).

- b) Puestos de trabajo correspondientes a nivel retributivo inferior. Un/a trabajador/a no podrá ser destinado a realizar trabajos de puesto correspondiente a un nivel retributivo inferior, salvo si concurren necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, siendo preciso la previa comunicación al comité de empresa, delegado de personal y delegado sindical. Tal situación, en la que el/la trabajador/a continuará percibiendo la retribución correspondiente a su nivel retributivo, no podrá prolongarse más de doce días seguidos o de veinte durante todo el año.

Art. 22. *Ascensos*.—Los ascensos se efectuarán conforme a las siguientes normas:

- a) Las vacantes que se produzcan en cada puesto de trabajo serán cubiertas atendiendo a criterios de conocimiento y preparación para el cargo, prevaleciendo la antigüedad en igualdad de condiciones. Se entenderá que existe vacante cuando un/a trabajador/a hubiese cesado en la empresa por cualquier causa y no se hubiese amortizado su plaza o, cuando un/a trabajador/a viniese realizando funciones de puesto de trabajo correspondiente a nivel retributivo superior más de cuatro meses dentro del año, en cuyo caso se entenderá que dicho puesto debe ser cubierto con carácter definitivo, estando facultados los representantes de los/las trabajadores/as para instar la convocatoria al objeto de cubrir esa vacante. La plaza dejada vacante por el/la trabajador/a ascendido podrá ser cubierta por el mismo sistema, salvo que sea amortizada.
- b) Cuando se produzca una vacante, la convocatoria para cubrirla se hará pública con treinta días al menos de antelación, indicando la fecha y lugar de celebración. La convocatoria, que corresponde a la empresa, recogerá los requisitos que reunirán los aspirantes. La determinación de los mismos será efectuada por la comisión de valoración, en base al puesto a ocupar.
- c) Los ascensos se efectuarán entre el personal del área funcional y del puesto de trabajo correspondiente al nivel retributivo inferior a la de la vacante producida, con los criterios antedichos, que serán evaluados por una comisión paritaria de valoración, compuesta por cuatro vocales: Dos designados por la empresa y dos designados por los representantes legales de los/las trabajadores/as.
El mismo día del examen, con una antelación de cuatro horas como máximo, se reunirá la comisión de valoración, al objeto de establecer las pruebas y preguntas del examen, a la vez que para fijar la valoración de las mismas. Dicha comisión se encargará de la corrección y análisis de las pruebas realizadas, a la vez que levantará acta del resultado de las mismas.
El examen constará de pruebas prácticas y teóricas sobre trabajos que se estén realizando en dicho departamento.
La decisión se adoptará por mayoría simple y se harán públicas las puntuaciones obtenidas por cada uno de los aspirantes. En caso de empate entre los miembros de la comisión, ascenderá el más antiguo entre los de mejor puntuación.
- d) En los supuestos en que no exista ninguna persona del puesto de trabajo correspondiente a un nivel retributivo inferior a la que se tenga que cubrir en el área funcional, podrá presentarse para cubrirla cualquier trabajador/a de la empresa.
En el caso de no encontrarse la persona idónea, la dirección de la empresa queda en libertad para cubrir dicho puesto.
- e) Cuando se produzca vacante en los puestos de trabajo incluidos en el nivel retributivo I.A) y gobernanta/e general o encargada/o general del nivel I.B), se pondrá en conocimiento de la representación legal de los/las trabajadores/as, constituyéndose una comisión paritaria, formada por dos representantes legales de los/las trabajadores/as y por dos personas designadas por la empresa, la cual determinará si entre el personal de puesto de trabajo inferior existe algún/a trabajador/a que reúna las condiciones necesarias para cubrir la vacante, atendiendo a criterios de antigüedad, conocimientos y preparación para el cargo.
En caso de no encontrarse la persona idónea, la dirección de la empresa queda en libertad para cubrir dicho puesto.
- f) Se establece que los ayudantes, auxiliares, cocineros y pinches que lleven desempeñando el mismo puesto de trabajo durante más de diez años de trabajo efectivo en la misma empresa, tendrán asignado en tablas salariales un salario base exac-

tamente igual en su cuantía y condiciones de devengo que el del puesto de trabajo correspondiente al nivel retributivo inmediatamente superior.

TÍTULO V

Condiciones económicas

Art. 23. *Estructura salarial.*—Con efectos 1 de diciembre de 1996 quedó suprimido el sistema retributivo de participación en el porcentaje de servicio a que se refieren los artículos 49, 52 y siguientes de la extinta ordenanza laboral para la industria de hostelería, así como el plus especial al que se refiere el anterior convenio en vigor hasta dicha fecha en su disposición adicional segunda, siendo sustituidos por la estructura salarial existente en el convenio 1996, 1997 y 1998, que se mantiene hasta la fecha y es la siguiente:

A) Retribuciones salariales:

1. Salario base: Es el establecido según la categoría de los establecimientos para cada una de las categorías profesionales clasificadas a efectos retributivos, en los niveles que figuran en el Anexo III.

2. Complementos personales:

- Antigüedad. Con efectos 1 de diciembre de 1996 se suprimió y dejó sin efecto el devengo del complemento de antigüedad regulado en el convenio anterior al 30 de noviembre de 1996, sin que sea tampoco de aplicación lo previsto en el artículo 69 de la extinta ordenanza laboral para la industria de hostelería o en cualquier otra norma, pacto o convenio que lo regule, por lo que no se devengará tal concepto a partir de la citada fecha. No obstante se respetará como condición “ad personam” tal complemento a los/las trabajadores/as que tengan devengadas alguna cantidad por este concepto a la fecha de la firma (30 de noviembre de 1996), practicándose una liquidación por la antigüedad devengada a la citada fecha, que se mantendrá en nómina como complemento personal de antigüedad consolidada, no siendo este concepto absorbible ni compensable y se calculará sobre el salario vigente en fecha 30 de noviembre de 1996. La cantidad reconocida ya fue objeto de revisión en los mismos porcentajes fijados en las tablas salariales de los años 1997 y siguientes y será revisable en los mismos porcentajes que se fijan para las revisiones salariales determinadas en este convenio durante los años 2013-2014, y los que se pacten en años sucesivos.

El procedimiento a seguir para el cálculo del complemento personal de antigüedad consolidada será el establecido en el Anexo V del presente convenio.

- Garantía personal compensatoria de porcentaje. Las empresas afectadas por el presente convenio deberán calcular, como a continuación se indica, el promedio de los conceptos salariales percibidos o devengados en los doce meses inmediatamente anteriores al 30 de noviembre de 1996. Si el promedio resultante no superase el salario base pactado desde el 1 de diciembre de 1996, este se regularizará hasta alcanzar el mismo. De ser superior se respetará el que resulte y tendrá el exceso el concepto de complemento personal no revisable salarialmente, no siendo compensable ni absorbible.

El cálculo de la “garantía personal compensatoria de porcentaje” se llevará a efecto según la siguiente fórmula liquidatoria:

- a) Se hallará la cantidad global que a cada categoría corresponda en el período citado, por los siguientes conceptos:
 - Salario inicial, salario fijo, porcentaje de servicio, diferencia al salario garantizado y, en su caso, plus especial de la sección primera y salarios garantizados o fijos correspondientes a las pagas extraordinarias del 20 de diciembre de 1995 y del 20 de junio de 1996, revalorizándose los referidos a 1996 en el incremento pactado del 4,3 por 100, a excepción de lo percibido en concepto de porcentaje de servicio.

- b) A la cantidad antes hallada se le restará el resultado de multiplicar por 14 el salario base establecido en las tablas de los Anexos IV y V del convenio de 1996, 1997, 1998 publicado en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID de 13 de enero de 1997 para cada categoría dentro de su nivel retributivo correspondiente.
- c) La diferencia que resulte se dividirá entre 12 y esta será la garantía “ad personam”, que percibirá mensualmente el/la trabajador/a en concepto de “garantía personal compensatoria de porcentaje”, de acuerdo con la categoría en que estaba encuadrado el/la trabajador/a a fecha 30 de noviembre de 1996.
En el caso de que la diferencia antes descrita diera como resultado una cifra negativa o igual a cero en la categoría en que el/la trabajador/a esté encuadrado a la fecha de 30 de noviembre de 1996, este no tendrá derecho a percibir dicho complemento.
- d) En los supuestos de cambio de puesto de trabajo de cualquier trabajador/a con derecho a percibir esta garantía personal, la misma se mantendrá inalterable.

3. Complementos de puesto de trabajo:

— Nocturnidad:

- a) Las horas nocturnas durante el período comprendido entre las veinticuatro horas y las ocho horas tendrán una retribución específica incrementada con el 25 por 100 sobre el salario base reflejado en las tablas de este convenio, aplicando la siguiente fórmula para su cálculo:

$$\text{Incremento valor hora nocturna} = \frac{\text{SALARIO BASE}}{4 \times 40} \times 25 \%$$

- b) En caso de que un/a trabajador/a preste sus servicios cinco o más horas en el período comprendido entre las 22.00 y las 08.00 del día siguiente, se considerará toda la jornada nocturna a efectos de percibir el complemento de nocturnidad.
 - c) Se respetarán las condiciones más beneficiosas que pudieran existir en la empresa en materia de abono de la nocturnidad.
 - d) Se hace constar que en las tablas salariales del presente convenio no se ha previsto ningún salario específico por trabajo de noche en ninguna categoría profesional.
 - e) En los casos del mes de vacaciones, descanso anual, incapacidad temporal y días de libranza, las empresas abonarán en concepto de nocturnidad a cada trabajador/a la media de lo percibido por tal extremo en los tres últimos meses trabajados, excepto en los casos en que la prestación de servicios en horas nocturnas sea esporádica, entendiéndose por esporádica la que se dé en condiciones no habituales o irregulares.
4. Complementos de vencimiento superior al mes: Gratificaciones extraordinarias. Todos los/las trabajadores/as tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias que se harán efectivas los días 20 de junio y 20 de diciembre y se abonarán a razón de una mensualidad de salario base establecido en el presente convenio, más el complemento personal de antigüedad consolidada. Las referidas gratificaciones se devengarán por anualidades. A efectos de devengo se considerará que la paga de verano comprende del 1 de julio al 30 de junio del siguiente año y para la de Navidad del 1 de enero al 31 de diciembre. Quienes ingresen o cesen en el transcurso del año percibirán las gratificaciones prorrateándose su importe en relación al tiempo trabajado.
5. Complementos salariales en especie: Manutención.
Los/las trabajadores/as que se determinan en las tablas salariales anexas al presente convenio, tendrán derecho a recibir como complemento salarial en especie, con cargo a la empresa y durante los días en que presten sus servicios, la manutención.
A opción del/la trabajador/a, dicho complemento en especie podrá sustituirse mediante la entrega en metálico de 47,12 euros, salvo en aquellos estableci-

mientos que no tengan obligación de dar la manutención, entendiéndose por estos los que no elaboran comida y/o no tengan servicios de restaurante.

Este complemento salarial se abonará también en vacaciones, descanso anual (regulado en el artículo 20) e incapacidad temporal (regulado en el artículo 34). Para los/las trabajadores/as que tuviesen necesidad de un régimen alimenticio especial, se confeccionará el menú prescrito por el doctor de la Seguridad Social. La manutención será sana, variada y bien condimentada, confeccionándose un menú diverso para evitar la monotonía.

Las mesas y los suelos de los comedores del personal se limpiarán después de cada turno de comida, de forma que al empezar el siguiente turno de comida no haya platos sucios ni restos de comida.

B) Retribuciones no salariales:

- Plus de ayuda al transporte: Como compensación de los gastos de desplazamiento y medios de transporte se establece un complemento extrasalarial que se abonará a todos los puestos de trabajo, con independencia de las distancias que puedan existir entre el centro de trabajo y el domicilio del/de la trabajador/a. Este plus se devengará completo en los casos de contratos a tiempo parcial, con independencia del tiempo trabajado.

Dicho plus tendrá la cuantía de 155,67 euros mensuales durante los once meses de trabajo.

El importe mensual del plus tiene como base los días laborables, por lo que el equivalente podrá deducirse por las empresas los días que el trabajador/a falte al trabajo, excepto si se trata de las licencias retribuidas o descanso anual pactados en este convenio.

Este plus extrasalarial no se abonará en el mes de vacaciones y no será cotizable a la Seguridad Social.

Las empresas afectadas por este convenio que tuviesen ya establecido individualmente plus de transporte para sus trabajadores/as, sumarán su cuantía a la cuantía del plus que se establece con carácter general en este artículo.

Art. 24. Premio de vinculación.—Cuando un/a trabajador/a comprendido/a entre los cincuenta y cincuenta y nueve años de edad y con una antigüedad mínima de diez años en la empresa cese en la misma por cualquier causa, a excepción hecha del despido procedente por sentencia firme, baja voluntaria, muerte, baja por invalidez permanente total o absoluta y gran invalidez, sin perjuicio de otras indemnizaciones que pudieran corresponderle, tendrá derecho al citado premio en la cuantía que se señala en la tabla adjunta, en función de sus años de antigüedad y de la edad en el momento del cese.

Cuando un/a trabajador/a de sesenta o más años y con una antigüedad mínima de diez años en la empresa cese en la misma por cualquier causa a excepción hecha del despido procedente por sentencia firme, muerte, baja por invalidez permanente total o absoluta y gran invalidez, sin perjuicio de otras indemnizaciones que pudieran corresponderle, tendrá derecho al citado premio en la cuantía que se señala en la tabla adjunta, en función de sus años de antigüedad y de la edad en el momento del cese.

Para el cálculo de la citada compensación, que tendrá carácter indemnizatorio, las mensualidades estarán integradas por el salario base fijado en tablas salariales más el complemento personal de antigüedad consolidada, conforme a la siguiente tabla:

MENSUALIDADES A PERCIBIR EN FUNCIÓN DE LA EDAD

AÑOS DE ANTIGÜEDAD	50 a 59	60	61	62	63	64	65 O MÁS AÑOS
10	7	7	6	5	4	3	2
15	8	8	7	6	5	4	3
20	9	9	8	7	6	5	4
25	10	10	9	8	7	6	5
30	11	11	10	9	8	7	6
35	12	12	11	10	9	8	7
40	13	13	12	11	10	9	8
45	14	14	13	12	11	10	9
50	15	15	14	13	12	11	10

Art. 25. *Revisiones salariales.*—Para el período del 1 de enero al 31 de diciembre de 2013 y para el período del 1 de enero de 2014 al 31 de diciembre de 2014 no existirá incremento salarial en ninguno de los conceptos salariales ni extrasalariales recogidos en el presente convenio.

La garantía personal compensatoria del porcentaje no será objeto de revisión salarial alguna durante la vigencia del presente convenio y en años sucesivos.

TÍTULO VI

Condiciones sociales

Art. 26. *Gratificación por matrimonio.*—A los/las trabajadores/as cuya permanencia en la empresa sea como mínimo de cuatro años y permanezcan en la misma seis meses después de haber contraído matrimonio, se les gratificará, por una sola vez, con la cantidad de 823,72 euros, con la condición de que, si causa baja voluntaria el/la trabajador/a antes de los seis meses referidos, no tendrá derecho a dicha gratificación y se le descontará de la liquidación que en su día proceda practicarse.

Art. 27. *Seguro de vida e invalidez permanente.*—En caso de muerte o invalidez permanente total o absoluta o gran invalidez del/de la trabajador/a, las empresas abonarán a este o a sus causahabientes la cantidad de 20.004,02 euros, sin revisión para los años 2013 y 2014. A tal efecto, las empresas concertarán una póliza de seguro individual o colectivo, que garantizará a todos sus trabajadores/as, desde el momento del alta en las empresas, la percepción de la cuantía señalada, para sí o para sus beneficiarios, que cubra los riesgos de fallecimiento o invalidez permanente en los grados de gran invalidez, absoluta y total para su profesión habitual.

En caso de fallecimiento por suicidio del/de la trabajador/a, la cantidad indemnizatoria se percibirá si el/la trabajador/a tiene como mínimo un año de antigüedad en la empresa.

Art. 28. *Trabajadores/as con hijos menores.*—1. Los/las trabajadores/as de hospedaje que tengan a su cuidado la educación de hijos de edad inferior a dos años, se beneficiarán de las siguientes condiciones:

- a) Libranza de dos días semanales durante el sábado y domingo.
- b) Turno de trabajo adaptado al horario de guardería, previa justificación del mismo.
- c) No trabajarán los días festivos.

2. Atendiendo a las especiales circunstancias y previa justificación de las mismas, la edad establecida se ampliará a cuatro años en el caso de que la atención al menor dependa de una sola persona, ya sea por situación “de hecho” o estado civil o adopción.

3. Los/las trabajadores/as de hospedaje que tengan a su cuidado directo la educación de hijos discapacitados con una minusvalía reconocida superior al 33 por 100, y previa justificación de la misma, la edad establecida en el apartado 1 se ampliará a cuatro años.

4. Los/las trabajadores/as con hijos menores de nueve meses tendrán derecho a una hora de reducción de jornada al comienzo o final de la misma, a su elección.

En el caso de los supuestos recogidos en los puntos 1, 2, 3 y 4, no será de aplicación para el/la trabajador/a la modificación de calendario a que se refiere el artículo 15 del convenio colectivo. La ampliación de jornada expuesta en el artículo 14 será aplicable siempre que sea compatible con el turno adaptado al horario de guardería reseñado en el apartado 1.b).

Acumulación de lactancia. El derecho a la reducción de jornada de una hora diaria por lactancia, a elección del/la trabajador/a, se puede sustituir y acumularlo en jornadas completas en los siguientes términos:

- Los/las trabajadores/as que tengan la jornada completa podrán acumular su derecho en jornadas completas de permiso por lactancia, disfrutadas como acumulación al período de descanso maternal.
El número de días que, como máximo, puede alcanzar la acumulación de este derecho es de 14 días naturales.
- Los/las trabajadores/as que tengan jornadas a tiempo parcial, mantendrán el derecho a una hora de reducción de jornada, al comienzo o al final de la misma, a su elección.

Dichos trabajadores/as, debido a la especialidad y casos específicos que pueden tener este tipo de contratos, podrán pactar con la empresa la acumulación de su derecho en jornadas completas de permiso por lactancia, debiéndose respetar como mínimo la acumulación de catorce días naturales de permiso por acumulación de lactancia.

En caso de discrepancias, el/la trabajador/a a tiempo parcial puede optar por proseguir su derecho a reducir la jornada 1 hora diariamente o por exigir la acumulación, hasta un máximo de 14 días naturales.

En ambos casos, el disfrute de la acumulación que corresponde a la hora de reducción de jornada no disfrutada día a día se realizará a continuación del período de permiso maternal que le correspondiera al/a la trabajador/a o en el que se fije de mutuo acuerdo con la empresa, siempre dentro de los nueve primeros meses, después del nacimiento del hijo/a que dé lugar al derecho de lactancia. Este permiso será retribuido a todos los efectos.

En el supuesto de que el/la trabajador/a extinguiera o suspendiese el contrato de trabajo (excepto IT), antes de que el hijo cumpla los nueve meses, la empresa podrá reducir de la liquidación, que corresponda al/a la trabajador/a, la cuantía correspondiente a los días naturales disfrutados anticipadamente, como consecuencia de la acumulación de las horas efectivas no consolidadas de permiso de lactancia, que medien desde la extinción o suspensión de contrato y la fecha en que el hijo menor cumpla los nueve meses.

5. Los/las trabajadores/as que, teniendo hijos menores y que por convenio regulador o sentencia judicial de separación o divorcio, se dispusiera que solo puedan disfrutar de la compañía de sus hijos en determinado mes de vacaciones, tendrán derecho a que su disfrute de vacaciones coincida con dicho mes.

Art. 29. *Natalidad*.—En caso de nacimiento o adopción de un hijo, los padres del mismo que lleven prestando sus servicios en la empresa nueve meses o más tendrán derecho a percibir la cantidad de 625,15 euros por cada uno de ellos, sin revisión para los años 2013 y 2014, con la condición de que, si causa baja voluntaria el/la trabajador/a dentro de los seis meses a contar desde el hecho causante, no tendrá derecho a dicha gratificación y se le descontará de la liquidación que en su día proceda practicarse. En caso de que el padre y la madre trabajen en la misma empresa, dicho premio solo afectará a un solo trabajador; en este caso para que se produzca el descuento deberían causar baja voluntaria los dos.

Art. 30. *Ropa de trabajo y calzado*.—Cuando las empresas exijan para el trabajo determinada modalidad de ropa y calzado, tendrán la obligación de facilitarla a su cargo.

No obstante, las empresas podrán sustituir esta obligación por la entrega anualmente en metálico del valor que se acuerde; este valor podrá ser prorrateado por meses, tanto a los efectos de pago, cuanto a los ingresos y ceses durante el año. La dirección de la empresa, junto con los representantes de los/las trabajadores/as dictaminarán, en cada caso, la duración y el valor en metálico de la modalidad de ropa y calzado exigida por el empresario.

Las posibles percepciones por el concepto especificado en este artículo, por referirse a la adquisición de prendas de trabajo, tienen carácter de suplidos (artículo 26.2 del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido del Real Decreto Legislativo 1/1995).

En todo caso, se deja constancia que la no exigencia por el empresario de determinada modalidad de ropa y calzado no excusará la obligación del/la trabajador/a de realizar sus funciones con arreglo a las normas usuales de la higiene.

Art. 31. *Jubilación*.—Ante el cambio legal relativo a la jubilación obligatoria existente en el convenio, la jubilación será objeto de regulación conforme a la legislación vigente.

En caso de cambio legislativo que pudiera recuperar la obligatoriedad de la jubilación, las partes se comprometen a la adaptación del contenido del presente artículo a la nueva regulación legal, estableciendo un plazo máximo de tres meses ampliable por acuerdo de las partes, desde la publicación de la Ley, para su adaptación, tomando como parámetro la anterior redacción del convenio.

Art. 32. *Jubilación especial a los sesenta y cuatro años*.—Esta modalidad desaparece a partir del 1 de enero de 2013, si bien se mantendrá para quienes resulte de aplicación lo establecido en la disposición final 12.2 de la Ley 27/2011, de 1 de agosto.

En caso de cambio legislativo las partes se comprometen a la adaptación del contenido del presente artículo a la nueva regulación legal, estableciendo un plazo máximo de tres meses ampliable por acuerdo de las partes, desde la publicación de la Ley para su adaptación.

Art. 33. *Jubilación parcial*.—1. Los/las trabajadores/as de sesenta y un años o más o los/las trabajadores/as con sesenta años que tuvieran la condición de mutualista el 1 de enero de 1967, y antes de cumplir los sesenta y cinco, que reúnan las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación a la Seguridad Social, tendrán derecho a que la empresa, siempre que se pacte de mutuo acuerdo entre las partes, les proporcione el correspondiente contrato de relevo previsto en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores por jubilación parcial, y el/la trabajador/a manifieste su voluntad de cesar definitivamente en su prestación de servicios, al cumplir como máximo la edad legal de jubilación ordinaria.

Con el cumplimiento de las dos condiciones anteriores (mutuo acuerdo de las partes y que el trabajador manifieste su voluntad de cesar definitivamente en su prestación de servicios, al cumplir como máximo la edad legal de jubilación ordinaria) queda el empresario obligado a otorgar el contrato.

2. Los/las trabajadores/as que pretendan hacer efectivo el derecho previsto en este artículo, habrán de preavisar a la empresa con 1 año de antelación, salvo acuerdo entre las partes.

3. Con independencia de la forma adoptada para la realización de la jornada pactada con el/la trabajador/a relevado (concentrada o distribuida), la empresa se obliga al abono y cotización periodificada de forma mensual, de las retribuciones que le correspondan al/a la trabajador/a, conforme a la jornada reducida desarrollada por el mismo.

4. La duración del contrato de los/las trabajadores/as relevistas podrá ser indefinida o igual al tiempo que le falte al/a la trabajador/a sustituido para alcanzar la edad de jubilación, teniendo un período de prueba igual al establecido en el artículo 11 de este convenio colectivo.

5. En los supuestos en que, debido a los requerimientos específicos del trabajo realizado por el jubilado parcial (profesiones cuya cobertura por desempleados es difícil, existencia de promoción profesional, o amortización de plaza), el puesto de trabajo de este no pueda ser el mismo o uno similar que el que vaya a desarrollar el/la trabajador/a relevista, se exige la existencia de una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, de modo que la correspondiente al/a la trabajador/a relevista no podrá ser inferior al 65 por 100 de la base por la que venía cotizando el trabajador que accede a la jubilación parcial.

6. El/la trabajador/a relevista quedará incluido en el calendario laboral regulado en el artículo 15 del presente convenio.

7. Fuera de los supuestos establecidos en los puntos anteriores, será de aplicación el régimen previsto en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores.

8. El/la trabajador/a jubilado parcialmente mediante contrato de relevo, que resulte despedido improcedentemente y no sea readmitido, tendrá derecho al cobro indemnizatorio correspondiente a la jornada que tuviera antes de acceder a la jubilación parcial.

9. Los/las trabajadores/as jubilados parcialmente, percibirán las cuantías del actual artículo 24 del convenio colectivo, conforme se expone en el acta de la comisión paritaria de fecha 30 de diciembre de 2003.

10. Los contratos de relevo temporales realizados se exceptúan del cómputo del mantenimiento de empleo fijo regulado en el artículo 12 del presente convenio colectivo.

Los/las trabajadores/as mutualistas que hayan cotizado antes del 1 de enero de 1967 pueden acceder a la jubilación parcial con sesenta años, mientras cumplan con el resto de los requisitos establecidos para cada uno de los años.

Siempre que la Ley lo permita, cabe la posibilidad para la empresa de formalizar contrato de relevo, que facilite el acceso del trabajador a la jubilación parcial y con una reducción del 85 por 100, además de realizar al/a la trabajador/a relevista un contrato indefinido a jornada completa (Anexo IX).

Se adjunta al presente convenio como parte indisoluble del mismo el acuerdo suscrito entre la patronal AEHM y sindicatos CC OO y UGT de fecha 27 de marzo de 2013 (presentado en Registro en fecha 12 de abril de 2013 en la Dirección Provincial del INSS) en relación al cumplimiento y fijación de acuerdos de jubilación anticipada conforme a la disposición final quinta del Real Decreto-Ley 5/2013 (Anexo IX).

Art. 34. *Incapacidad temporal.*—La empresa abonará el 100 por 100 del salario desde el primer día en caso de accidente de trabajo, de hospitalización o intervención quirúrgica y desde el cuarto día en caso de enfermedad común o accidente no laboral. No abonándose los tres primeros días en caso de enfermedad común. En el supuesto de que un/a mismo/a trabajador/a, dentro del año natural, tuviera más de dos procesos de baja por enfermedad común o accidente no laboral, la empresa abonará el 100 por 100 del salario desde el quinto día a partir de la tercera baja (incluida), no abonándose, por lo tanto, los cuatro primeros días.

Si a un/a trabajador/a, dentro de los tres o cuatro primeros días de incapacidad temporal, le coincidieran alguno de sus días libres, máximo dos, no se efectuará el descuento sobre dichos días de coincidencia.

A los solos efectos del no abono de los tres o cuatro primeros días en caso de enfermedad común o accidente no laboral, el cálculo del descuento se realizará de acuerdo con la retribución mensual del trabajador, excluidas las pagas extraordinarias y la cantidad correspondiente al plus de ayuda al transporte.

En todo caso, el/la trabajador/a podrá optar por recuperar estos días con su correspondiente abono, trabajándolos.

El/la trabajador/a que faltase con justificación escrita (parte oficial de enfermedad o documento que lo sustituya), tendrá derecho a percibir una cantidad diaria equivalente a la que debiera percibir como plus de ayuda al transporte.

Art. 35. *Excedencias*.—1. Excedencia voluntaria:

El/la trabajador/a con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años, no siendo computable a efectos de antigüedad en la empresa.

2. Excedencia por cuidado de hijos y familiares:

- a) Los/las trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.
- b) Tienen derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los/las trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retributiva.

Las excedencias contempladas en los apartados anteriores del presente artículo, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el/la trabajador/a permanezca en situación de excedencia, conforme a lo establecido en este apartado, será computable a efectos de antigüedad y el/la trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o puesto de trabajo equivalente. No obstante, el/la trabajador/a que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

3. Excedencias especiales. Los/as trabajadores/as fijos con al menos un año de antigüedad en la empresa [excepto en el apartado a)], tendrán derecho a solicitar una excedencia especial con reserva del puesto de trabajo y garantía de reincorporación en los casos siguientes:

- a) Cuando el motivo de la excedencia sea el atender el cuidado personal y directo de los hijos menores de tres años. Cuando el padre y la madre trabajen, solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. Dicha situación de excedencia no podrá ser superior a tres años, contados desde la fecha del hecho causante.
- b) Para cursar estudios por un tiempo no superior a tres años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a, si han transcurrido cuatro años desde el final de otra excedencia anterior, ya sea voluntaria, forzosa o especial.
- c) Cuando por motivo de la defunción del cónyuge o familiares comprendidos en el primer grado de consanguinidad y se acredite la necesidad de atender personalmente las consecuencias derivadas de aquellas situaciones. Esta excedencia no será inferior a tres meses ni superior a un año.
- d) Cuando el motivo de la excedencia se deba al traslado de centro de trabajo fuera de la Comunidad Autónoma del cónyuge, se concederá una excedencia, una vez acreditado, no superior a dos años.

Las excedencias citadas no computarán antigüedad alguna, salvo la del apartado a), en la que se computará la antigüedad en la empresa de conformidad con lo establecido en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, permaneciendo mientras tanto el contrato de trabajo suspendido con arreglo a lo legalmente establecido y sin que la empresa esté obligada a cotizar a la Seguridad Social, salvo que por disposición legal se establezca lo contrario.

La solicitud para reintegrarse en la empresa habrá de formularse por escrito y con un mes de antelación a la fecha de término de la excedencia. El incumplimiento de este requisito implicará la renuncia a la reincorporación.

Los/las trabajadores/as que gocen de derecho a excedencia podrán ser sustituidos por trabajadores/as con contratos de interinidad.

TÍTULO VII

Prevención y salud laboral. Planes de igualdad

Art. 36. *Principios generales.*—Será de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y su Reglamento, así como la legislación vigente en esta materia.

1. Reconocimientos médicos. Se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como la legislación vigente en esta materia; en todo caso la frecuencia de los mismos será como mínimo de una vez al año.

Art. 37. *Plan de igualdad y medidas específicas preventivas del acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral:*

- a) Las partes firmantes del presente convenio se comprometen, con el fin de proteger la dignidad de las personas y en aras a mantener y crear un ambiente laboral respetuoso, a la aplicación del mismo como vía de solución para los casos de acoso moral, sexual y por razón de sexo para lo cual, se establecen medidas específicas de obligado cumplimiento, conforme al protocolo de actuación que se pacta en el presente convenio colectivo, y que se encuentra recogido en el Anexo VI del mismo.
- b) De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar con los representantes de los/las trabajadores/as en la forma que se determine en la legislación laboral, para lo cual se establecen medidas específicas de obligado cumplimiento, conforme al plan de igualdad de actuación que se pacta en el presente convenio colectivo, y que se encuentra recogido en el Anexo VII del mismo.

TÍTULO VIII

Derechos sindicales

Art. 38. *Crédito de los representantes legales de los trabajadores.*—Los miembros del comité de empresa, delegados/as de personal y delegados/as sindicales, como representantes legales de los/las trabajadores/as, podrán disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala de trabajadores/as del centro de trabajo respectivo:

- Hasta 50 trabajadores/as: 19.
- De 51 a 100 trabajadores/as: 26.
- De 101 a 250 trabajadores/as: 29.
- De 251 a 500 trabajadores/as: 34.
- De 501 a 750 trabajadores/as: 39.
- De 751 en adelante: 44.

Se podrán acumular los créditos horarios mensuales de todos los/las trabajadores/as, en uno o varios de ellos pudiendo llegar hasta el 100 por 100 de su jornada laboral en cada mes. En caso de que la acumulación sea del 100 por 100 esta tendrá una duración mínima de seis meses con un preaviso a la empresa mínimo de un mes, respetándose cualquier otro sistema de acumulación establecido por las partes.

En cualquiera de los casos deberá ser comunicada previamente a la empresa la utilización del crédito horario.

El crédito horario de cada delegado/a, en las empresas de menos de 50 trabajadores/as, podrá acumularse para la asistencia del propio delegado/a a los congresos de su central sindical y cursos de formación.

Art. 39. *Funciones de los representantes legales de los/las trabajadores/as.*—Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes, se reconoce a los comités de empresa las siguientes funciones:

- A) Ser informado por la dirección de la empresa:
- a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.
 - b) Anualmente, conocer y tener a su disposición la documentación referente al balance, la cuenta de resultados, la memoria, y en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.
 - c) Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.
 - d) Anualmente, información relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirá datos sobre la proporción de mujeres y hombres, en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.
 - e) En función de la materia de que se trata:
 - 1) Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y de cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
 - 2) Sobre la fusión, absorción o modificación del “status” jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
 - 3) El empresario facilitará a los representantes de los/las trabajadores/as el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, así como el contrato de puesta a disposición regulado en la Ley por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, estando legitimados los mismos para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, ante la autoridad laboral competente.
 - 4) Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves, y en especial, en supuestos de despidos.
 - 5) En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos, ceses y los ascensos.
 - 6) Impulsar y desarrollar los Planes establecidos en la Ley de Igualdad, de conformidad a lo establecido en el presente convenio.
- B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:
- a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de seguridad social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.
 - b) Las condiciones en materia de prevención de riesgos laborales en la empresa.
 - c) Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.
 - d) Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la empresa.
 - e) Se reconoce al comité de empresa capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas y judiciales en todo lo relativo al ámbito de la empresa.
 - f) Los miembros del comité de empresa, y este en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto A) de este ar-

título, aun después de dejar de pertenecer al comité de empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado.

- g) El comité velará no solo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.
- h) A los comités de empresa de los centros de trabajo que ocupen más de 125 trabajadores/as, les será facilitado por la empresa un local adecuado para desarrollar sus funciones representativas, que tendrá carácter permanente y exclusivo del comité. A los de más de 50 y menos de 125 trabajadores/as no les será exigible tal obligación, si no se dispone de local adecuado.

Art. 40. *Garantías de los representantes de los/las trabajadores/as:*

- a) Ningún miembro, representante legal de los/las trabajadores/as podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que este se produzca por revocación o dimisión y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del/de la trabajador/a en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal y delegado/a del sindicato al que pertenezcan, en el caso supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto a los demás trabajadores/as, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

- b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

- c) Dispondrán del crédito de horas mensuales y del derecho de acumulación que en el artículo 38 se determina, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos sin perjuicio de su remuneración.

Asimismo, no se computará dentro del máximo legal el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de delegados/as de personal o de miembros de comités como componentes de comisiones negociadoras de convenios en los que sean afectados, en cuyo caso los representantes sindicales que participen en las comisiones negociadoras de los convenios colectivos, manteniendo su vinculación como trabajador/a en activo en alguna empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la empresa esté afectada por la negociación.

- d) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del comité o delegados/as de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación y congresos organizados por sus sindicatos, institutos de formación y otras entidades.

Art. 41. *Organización sindical de los/las trabajadores/as en las empresas.*—Las empresas consideran a los sindicatos debidamente implantados en la plantilla como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellas las necesarias relaciones entre trabajadores/as y empresarios.

Las empresas respetarán el derecho de todos los/as trabajadores/as a sindicarse libremente; no podrán sujetar o condicionar el empleo de un/a trabajador/a a la condición la premissa de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

Las empresas reconocen el derecho de los/las trabajadores/as afiliados a un sindicato a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas. Los sindicatos podrán emitir información a todas aquellas empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que esta sea distribuida fuera de horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

En todas las empresas deberá existir un tablón de anuncios en el que los sindicatos debidamente implantados los podrán insertar, comunicar, etcétera.

Asimismo, las empresas de más de 250 trabajadores/as estarán obligadas a proporcionar un local a las secciones sindicales legalmente constituidas.

Art. 42. *Delegado sindical.*—La elección y condición de un delegado sindical en los centros de trabajo de más de 101 trabajadores/as y en las empresas de más de 150 trabajadores/as, se reconocerá a los sindicatos de hostelería de la Comunidad de Madrid, que tengan carácter de más representativos, computada su representatividad exclusivamente en la circunscripción de dicha comunidad.

Art. 43. *Funciones del delegado sindical.*—1. Representar y defender los intereses del sindicato al que representa y de los afiliados del mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y la dirección de las respectivas empresas.

2. Asistir a las reuniones del comité de empresa, comité de seguridad y salud en el trabajo y comités paritarios de interpretación, con voz y sin voto.

3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del comité de empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en materias en las que legalmente proceda.

4. Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los/las trabajadores/as en general y a los afiliados al sindicato.

5. Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:

- a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.
- b) En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores/as, cuando revistan carácter colectivo del centro de trabajo general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los/las trabajadores/as.
- c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos. Todo ello fuera de las horas de trabajo.

7. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al sindicato y a los/las trabajadores/as en general, la empresa pondrá a disposición del sindicato, cuya representación ostente el delegado, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la empresa en un lugar donde se garantice en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los/las trabajadores/as.

En todos los centros en los que ello sea materialmente factible, la dirección de la empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que el delegado representante del sindicato ejerza las funciones y tareas que como tal le corresponden.

Los delegados/as ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que le sean propias.

Art. 44. *Garantías del delegado sindical.*—El delegado/a sindical poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y por este convenio a los miembros del comité de empresa.

Art. 45. *Cobros de cuotas.*—A requerimiento de los/las trabajadores/as afiliados a las centrales o sindicatos que ostentan la representación a que se refiere este apartado, las empresas descontarán en la nómina mensual a los/las trabajadores/as el importe de la cuota sindical correspondiente. El/la trabajador/a interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad orden de descuento, la central o sindicato al que pertenece, cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta de la cuenta de ahorro a que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las anteriores detracciones, salvo indicación contraria, durante períodos de un año.

La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical de la empresa, si la hubiese.

Art. 46. *Excedencias sindicales.*—Tendrán derecho a solicitar excedencia sindical con derecho a la reserva de puesto de trabajo y reincorporación automática al término de la misma, los miembros de las ejecutivas provinciales y federales de los sindicatos que tengan el carácter de más representativos en la Comunidad de Madrid.

Igualmente tendrán derecho a solicitar un permiso no retribuido, preavisando a la empresa con una antelación de una semana, por un tiempo máximo de tres meses dentro de un

período de dieciocho meses los miembros de las ejecutivas provinciales y federales de los sindicatos que tengan el carácter de más representativos en la Comunidad de Madrid.

TÍTULO IX

Comisión paritaria

Art. 47. *Constitución.*—Las partes firmantes acuerdan establecer una comisión paritaria, como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del presente convenio y del desarrollo y regulación de las relaciones laborales del sector. Dicha comisión se constituirá formalmente en el plazo de quince días a partir de la firma del presente convenio.

Art. 48. *Composición.*—La comisión estará integrada paritariamente por representantes de cada una de las dos partes de este convenio.

Esta comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en lo referente a la vigilancia del cumplimiento de lo pactado y todas aquellas materias que de mutuo acuerdo les sean conferidas por las partes. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes y el coste de los mismos serán sufragados a partes iguales, pudiendo ser repercutidos a su vez entre los afectados en las cuestiones o asuntos planteados.

El presidente tendrá carácter moderador y será elegido de común acuerdo por las organizaciones sindicales y empresariales. Su elección será comunicada a la autoridad laboral competente. A él corresponde presidir y moderar las reuniones, sin que su actuación desnaturalice en ningún caso el carácter paritario del órgano.

El secretario será designado por los reunidos para cada sesión.

Art. 49. *Funciones.*—Son funciones de la comisión las siguientes:

1. Interpretación del convenio.
2. Conciliación en aquellos problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes.
3. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado y todas aquellas otras que, de mutuo acuerdo, le sean conferidas por las partes.
4. Informe con carácter obligado y previo en todas las materias de conflicto colectivo.
5. Regulación y adecuación del nuevo sistema de servicios extraordinarios.
6. Impulsar y desarrollar planes de formación sectorial.
7. Crear una comisión que, durante la vigencia del convenio colectivo, estudie y realice propuestas en materia de planes de pensiones.
8. Crear una comisión que estudie cual sería el impacto en las empresas de una reducción de jornada semanal y anual así como su distribución, en la promoción de la conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadores y trabajadoras del sector.

La comisión intervendrá preceptivamente en estas materias, dejando a salvo la libertad de las partes para, agotado este campo, proceder en consecuencia. El dictamen de la comisión paritaria deberá producirse en el plazo máximo de quince días hábiles a contar desde la fecha de la recepción del documento.

Art. 50. *Funcionamiento.*—La comisión dispondrá de un local específico para el desarrollo de sus funciones, designándose en un principio en la calle Princesa, número 25 (edificio “Hexágono”), tercera planta, oficina número 5, 28008 Madrid.

Art. 51. *Procedimientos.*—Actuará la comisión a instancia de parte, adoptándose sus acuerdos por unanimidad.

Podrán convocarse reuniones extraordinarias de interés general a instancia de las partes.

El precio establecido por consulta para todas aquellas efectuadas por empresas y/o trabajadores/as no pertenecientes a algunas de las partes firmantes del presente convenio colectivo es de 200 euros por trabajador y 600 euros por empresa.

Art. 52. *Sistema de solución extrajudicial de conflictos de trabajo. Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.*—Las partes firmantes del presente convenio acuerdan acudir, en los términos establecidos, al siguiente procedimiento:

- Cláusula de sometimiento expreso al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y a los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y de dicho Instituto Laboral y su Reglamento de 16 de julio de 1998 y de 3 de octubre de 2000, a incorporar en los convenios colectivos [artículos 14 del citado Reglamento y 85.2.e)

del Estatuto de los Trabajadores], así como los procedimientos de arbitraje pactados en el presente convenio o los que se soliciten a instancias de las partes:

1. Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento que esté vigente.

La solución de los conflictos colectivos de interpretación y aplicación de este convenio colectivo, o de cualesquiera otros que afecten a los/las trabajadores/as y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su reglamento que esté vigente.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. Régimen especial en cuanto a salarios de empresas deficitarias o con pérdidas.—Las tablas salariales contenidas en el Anexo III serán de cumplimiento obligatorio para todas las empresas comprendidas dentro del ámbito de aplicación del presente convenio.

Se dará el tratamiento excepcional que seguidamente se especifica a aquellas empresas que acrediten, causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, conforme a lo establecido en el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores.

Con objeto de dar un tratamiento homogéneo a la situación que pueda derivarse de este artículo, las empresas en esta situación deberán seguir los siguientes trámites:

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio colectivo.

Con objeto de dar un tratamiento homogéneo a la situación que pueda derivarse de este caso (desacuerdo entre las partes), las empresas o trabajadores/as en esta situación deberán seguir los siguientes trámites:

1. Presentar la petición a la comisión paritaria en su domicilio, calle Princesa, número 25 (edificio “Hexágono”), tercera planta, oficina 5, 28008 Madrid, en un plazo máximo de dos días naturales, mediante carta certificada con acuse de recibo.
2. Acreditar, con la documentación pertinente, la situación origen de la petición, presentando la misma junto con la petición expuesta en apartado 1.
3. El plazo expuesto comenzará su cómputo desde la finalización del período de consultas.

Cumplidos estos trámites, la comisión paritaria determinará en un plazo máximo de cinco días, a partir de aquel en que se reciba la documentación, la procedencia o improcedencia de la solicitud, previa citación y comparecencia de las partes.

En caso de informe favorable por parte de la comisión paritaria al descuelgue solicitado, surtirá plenos efectos.

En caso de que el informe fuese desfavorable, se proseguirán los trámites legales derivados del artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de desacuerdo entre los componentes de la comisión paritaria con emisión de informe de partes contradictorios, se proseguirán los trámites legales derivados del artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando exista pleno acuerdo entre los representantes de los/las trabajadores/as y la empresa, respecto a la procedencia y alcance del descuelgue y así se notifique a la comisión

paritaria, esta se limitará al registro de tal declaración, acusando recibo de la misma y suspendiendo, respecto al caso, cualquier actuación emprendida.

Los representantes de los/las trabajadores/as están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en esta disposición, observando por consiguiente y respecto a ello, sigilo profesional.

Ante la falta de acuerdo dentro del seno de la comisión paritaria o cuando el informe no se produjese en el plazo señalado, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en período de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

Segunda. *Formación.*—Ambas partes acuerdan que en este apartado de la formación para la Comunidad de Madrid será de aplicación lo establecido en el Acuerdo Laboral de Ambito Estatal para el Sector de Hostelería vigente:

- a) Formación profesional: Para el desarrollo, coordinación y control de todo lo relacionado con la formación, ambas partes acuerdan la creación de una comisión paritaria de formación continua en el ámbito del presente convenio, cuya composición y funciones serán semejantes a las que se recogen en dicho acuerdo laboral para la comisión paritaria de ámbito estatal. Sus funciones serán, entre otras, la coordinación con la comisión sectorial estatal de formación y la aplicación en el ámbito de la Comunidad de Madrid (Sector de Hospedaje) de todas las tareas y funciones que se le encomienden.
- b) Escuelas de formación: Asimismo, los firmantes se comprometen a que todos los proyectos de escuelas de formación profesional que se promuevan y realicen por cualquiera las partes firmantes destinados al ámbito de la Comunidad de Madrid, se estructuren en régimen tripartito, es decir, bajo responsabilidad compartida por la Administración, sindicatos y patronal.

Tercera. A la firma del presente convenio las partes constituirán dos OPT (Órgano Paritario de Trabajo), con los siguientes contenidos:

- a) Por las partes negociadoras se constituirá un órgano paritario de trabajo, que estudie la creación de una Fundación Laboral que tenga como ejes fundamentales de acción la formación, la prevención de riesgos y la promoción del propio Sector de Hospedaje de la Comunidad de Madrid.
- b) Por las partes negociadoras se constituirá un órgano paritario de trabajo, con la función de determinar los niveles de absentismo aceptables en el Sector de Hospedaje, fijando los criterios y objetivos en la reducción de índices de absentismo injustificado, entendiéndose como tal, tanto el debido a causas injustificadas, como los supuestos fraudulentos, todo ello con la finalidad de disminuir los mencionados porcentajes.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. *Quebranto de moneda.*—Exclusivamente para la categoría profesional de cajero/a y auxiliares de caja y para quien ejerza habitualmente la función de caja, si se le exigiera también suplir en todo caso las faltas de caja, se establece un plus de quebranto de moneda, con carácter de suplido que prevé el artículo 26.2 del Estatuto de los Trabajadores, exento por lo tanto de cotización de la Seguridad Social y por un importe de 69,33 euros mensuales.

Segunda. *Cotización*.—Las empresas cotizarán a la Seguridad Social por todas las percepciones salariales que estén legalmente preceptuadas, debiendo dar conocimiento mensual de dichas cotizaciones a los comités de empresa, delegados/as de personal y delegados/as sindicales de cada centro de trabajo; igualmente están obligadas a colocar en el tablón de anuncios del centro los impresos TC1 y TC2 para información general.

Tercera. *Adhesión*.—En las empresas que a la fecha de la firma de este convenio, tengan convenio propio de empresa, siempre que exista acuerdo entre las partes (empresa y representación de los/as trabajadores/as) se podrán adherir al presente convenio. Respetándose los acuerdos entre partes que sean más beneficiosos a los establecidos en este convenio. Siendo garante de la citada adhesión la comisión paritaria.

Cuarta. *Premio de vinculación*.—Como consecuencia de la aprobación del Real Decreto-Ley 16/2005, de 31 de diciembre, y una vez estudiada la repercusión de la nueva redacción ofrecida por el mismo, la comisión paritaria del presente convenio procederá, bien a la confirmación del texto vigente (artículo 24) (en el caso de ser económicamente viable), o bien a la redacción de este artículo que varíe y evite la externalización, en caso de variar los argumentos interpretativos existentes en la actualidad, tomándose para ello el contenido y parámetros íntegros, de las opciones alternativas expuestas en el apartado III del preacuerdo sectorial de fecha 21 de junio de 2005, para el desarrollo del premio por vinculación. En caso de desacuerdo, se mantendrá vigente el contenido actual del artículo 24 del convenio colectivo

Se faculta y habilita, de forma expresa, a la comisión paritaria del convenio colectivo de Hospedaje de la Comunidad de Madrid, para la negociación del presente punto conforme a los parámetros en el mismo expuestos.

En caso de que la comisión paritaria llegara a un acuerdo de modificación del artículo 24 del convenio colectivo, el acuerdo modificativo tendrá los efectos que se determinen entre las partes.

DISPOSICIONES FINALES

Primera. *Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería*.—Forma parte del presente convenio el texto completo del Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería, publicado en el “Boletín Oficial del Estado” de 2 de agosto de 1996 o acuerdo que lo sustituya, así como las resoluciones publicadas en el “Boletín Oficial del Estado” a tal efecto por la comisión paritaria del citado acuerdo.

Segunda. *Legislación supletoria*.—En lo no previsto en este convenio, se estará a la legislación vigente, Estatuto de los Trabajadores y disposiciones concordantes.

ANEXO I

CLASIFICACIÓN DE LAS CATEGORÍAS DE LOS ESTABLECIMIENTOS

A.1

Categoría primera (grupo A):

- Hoteles de 5 y 4 estrellas.
- Hoteles-apartamentos de 4 estrellas.
- Apartamentos turísticos de 4 llaves.
- Moteles de 4 estrellas.

Categoría segunda (grupo b):

- Hoteles de 3 estrellas.
- Hoteles-apartamentos de 3 estrellas.
- Apartamentos turísticos de 3 llaves.
- Moteles de 3 estrellas.

Categoría tercera (grupo c):

- Hoteles de 2 y 1 estrellas.
- Hoteles-apartamentos de 2 y 1 estrellas.
- Apartamentos turísticos de 2 y 1 llaves.
- Hostales de 3 estrellas.
- Hostales-residencia de 3 estrellas.
- Moteles de 2 y 1 estrellas.

Categoría cuarta (grupo d):

- Hostales de 2 y 1 estrellas.
- Hostales-residencia de 2 y 1 estrellas.
- Pensiones.
- Fondas.
- Casas de huéspedes.
- Campings.
- Albergues.
- Casas rurales.

A.2

Restaurantes.
Cafeterías.
Cafés.
Cafés-bares.
Discotecas.

Que formen parte de la explotación o presten servicio a los establecimientos de hospedaje.

ANEXO II

CLASIFICACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO A EFECTOS RETRIBUTIVOS

Nivel I-A:

- Jefe/a de personal o de recursos humanos.
- Jefe/a de recepción.
- Jefe/a de sistemas o informática.
- Jefe/a de administración.
- Jefe/a de comercial o de ventas.
- Primer conserje.
- Jefe/a de contabilidad o contable general.
- Jefe/a de cocina.
- Jefe/a de compras o economato.
- Primer maître/a-jefe/a de comedor-jefe/a de restaurante jefe/a de sala.
- Jefe/a de alojamiento.
- Jefe/a de servicio médico.
- Gobernante/a general o encargado/a general (hoteles de 5 y 4 estrellas).
- Jefe/a de servicio técnico, jefe/a de mantenimiento o encargado/a de mantenimiento y servicios auxiliares.
- Jefe/a de banquetes o convenciones.
- Jefe/a de alimentación y bebidas.

Nivel I-B:

- Segundo/a jefe de recepción.
- Interventor/a.
- Segundo/a jefe de cocina.
- Segundo maître-segundo jefe de comedor-segundo jefe de sala.
- Repostero/a o jefe de repostería.
- Encargado/a de economato o compras.
- Contable.
- Gobernante/a general o encargado/a general.
- Cajero/a general.
- ATS.
- Encargado/a de reservas.

Nivel II:

- Recepcionista.
- Segundo conserje-conserje de noche-conserje-ayudante de conserje, con diez o más años en el puesto de trabajo desempeñando las funciones de conserje.
- Oficial administrativo/a-administrativo/a.
- Relaciones públicas.
- Comercial.

- Oficial de contabilidad.
- Jefe/a de partida.
- Bodeguero.
- Cafetero.
- Jefe/a de sector.
- Barman.
- Sumiller.
- Jefe/a de seguridad.
- Encargado/a de teléfonos o telefonista de primera.
- Secretario/a de dirección.
- Jefe/a de equipo o de sección de mantenimiento y servicios-encargado de trabajos de mantenimiento o servicios.
- Gobernante/a de segunda o subgobernante/a-encargado/a de sección.
- Encargado/a de lencería-encargado/a de sección.
- Jefe/a de mayordomía o encargado/a de platería.

Nivel III:

- Especialista de mantenimiento y servicios (mecánico, calefactor, electricista, carpintero, ebanista, fontanero, pintor, tapicero, albañil, frigorista, jardinero, etcétera).
- Conductor/a.
- Ayudante/a de recepción.
- Ayudante/a de conserjería.
- Auxiliar administrativo o ayudante de administración.
- Telefonista.
- Cocinero/a.
- Oficial repostero/a.
- Camarero/a.
- Facturista de comedor o cajero/a de comedor.

Nivel IV:

- Camarera/o de pisos.
- Mozo/a de habitación.
- Mozo/a de lavandería.
- Planchador/a.
- Zurcidor/a-costurera/o.
- Lencera/o.
- Lavandera/o.
- Ayudante/a de camarero.
- Ayudante/a de cocina.
- Ayudante/a de economato.
- Ayudante/a de repostero.
- Ayudante/a de bodeguero.
- Ayudante de cafetero.
- Ayudante de oficios de servicio técnico.
- Auxiliar de recepción y conserjería.
- Ordenanza de salón.
- Vigilante de noche.
- Portero de servicio.
- Portero de accesos.
- Mozo de equipajes.
- Ascensorista.
- Guarda de exterior o de garaje.

Nivel V:

- Marmitón.
- Pinche.
- Auxiliar de cocina.
- Fregador/a.
- Personal de platería.
- Personal de limpieza.
- Auxiliar de pisos y limpieza.
- Auxiliar de mantenimiento y servicio.
- Botones mayor de dieciocho años.

CONVENIO COLECTIVO DE HOSPEDAJE DE MADRID

ANEXO III

TABLAS SALARIALES FINALES 2013 Y 2014

TABLA DE SALARIOS BASE (EN EUROS), SEGÚN NIVELES SALARIALES Y CATEGORÍAS DE LOS ESTABLECIMIENTOS

NIVELES	GRUPO A	GRUPO B	GRUPO C	GRUPO D
1A	1.782,44	1.578,71	1.527,81	1.507,37
1B	1.629,63	1.527,81	1.476,86	1.456,47
2	1.527,81	1.476,86	1.405,56	1.385,18
3	1.374,99	1.354,62	1.252,75	1.232,38
4	1.273,14	1.171,28	1.150,94	1.130,57
5	1.222,19	1.140,78	1.100,03	1.079,65

Plus de transporte durante 11 meses: 155,67 euros. La manutención de este personal será de cuenta de la Empresa. El salario base de Botones menores de 18 años será para el año 2012 de 690,38 euros mensuales y el salario base para la categoría de aprendiz por 30 horas de trabajo efectivo para el año 2012 será de 683,82 euros mensuales, para los menores de 21 años y de 847,94 euros mensuales, para los de 21 años o más.

ANEXO IV

SERVICIOS EXTRA

	Euros
Hoteles *****	70,72
Hoteles ****	62,83
Hoteles ***	57,34
Servicios fuera de Madrid	27,36
Horas extras	18,06
Ropa de trabajo (frac o smoking)	16,11

PLUSSES SALARIALES Y EXTRASALARIALES

	Euros
Manutención	47,12
Plus de transporte	155,67
Gratificación por matrimonio	823,72
Quebranto de moneda	69,33

Seguro de Vida e invalidez permanente: 20.004,02 euros

Premio de natalidad: 625,15 euros

ANEXO V

PROCEDIMIENTO A SEGUIR PARA LA LIQUIDACIÓN Y CÁLCULO DEL COMPLEMENTO PERSONAL DE ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA

1º.- Se computará el número de días transcurridos desde la fecha de antigüedad que tenga reconocida el trabajador hasta el 30 de noviembre de 1996.

2º.- Una vez hecha esa operación se localizará en las tablas siguientes, qué nivel máximo ha alcanzado y en qué cuantía ha superado dicho nivel (días de exceso), excepto en el caso de que haya alcanzado el último nivel (nivel 7).

TABLAS DE REFERENCIA

NIVEL 0	Hasta 1.095 días.....El porcentaje que resulte del cálculo proporcional al número de días de antigüedad.
NIVEL 1	1.095 días (3 años) 3%
<i>SALTO 1</i>	+ 1.095 días de exceso+ 5%
NIVEL 2	2.190 días (6 años) 8%
<i>SALTO 2</i>	+ 1.095 días de exceso+ 9%
NIVEL 3	3.285 días (9 años) 17%
<i>SALTO 3</i>	+ 1.825 días de exceso+ 8%
NIVEL 4	5.110 días (14 años) 25%
<i>SALTO 4</i>	+ 1.825 días de exceso+ 13%
NIVEL 5	6.935 días (19 años) 38%
<i>SALTO 5</i>	+ 1.825 días de exceso+ 7 %
NIVEL 6	8.760 días (24 años) 45%
<i>SALTO 6</i>	+ 2.190 días de exceso+ 5%
NIVEL 7	10.950 días o más (30 años o más)50%

3º.- Una vez realizadas dichas operaciones se procederá a aplicar la siguiente fórmula:

$$\frac{\left(\begin{array}{c} \text{EXCESO DE DÍAS} \\ \text{TRANSCURRIDOS DESDE} \\ \text{EL NIVEL ALCANZADO} \end{array} \right)}{\text{NÚMERO DE DÍAS QUE COMPRENDE EL SALTO CITADO}} \times \left(\begin{array}{c} \text{EL INCREMENTO PORCENTUAL} \\ \text{CORRESPONDIENTE AL SALTO EN} \\ \text{QUE SE ENCUENTRE EL EXCESO} \end{array} \right)$$

4º.- El resultado de la operación anterior nos dará un porcentaje determinado al que se sumará el que el trabajador/a ya había alcanzado. La suma de ambos porcentajes será el porcentaje definitivo que se aplicará al salario fijo o garantizado que corresponda al trabajador/a según su categoría, establecido en las tablas salariales fijadas en el Anexo III del Convenio firmado a 30 de noviembre de 1996.

5º.- La cuantía resultante será la cantidad que cada trabajador/a perciba en concepto de complemento personal de antigüedad consolidada.

Para el caso de que el trabajador/a, a la fecha de 30 de Noviembre de 1996 no hubiera alcanzado 1.095 días de antigüedad (NIVEL I y se encontrase en el NIVEL 0) se liquidará y calculará el complemento personal de antigüedad consolidada según el siguiente procedimiento:

1º.- Se calculará la siguiente fórmula:

NUMERO DE DÍAS TRANSCURRIDOS DESDE LA FECHA DE ANTIGÜEDAD QUE TENGA RECONOCIDA EL TRABAJADOR/A HASTA EL 30 DE NOVIEMBRE DE 1996 MULTIPLICADO POR 3 Y DIVIDIDO ENTRE 1.095.

2º.- El resultado de la operación anterior será el tanto por ciento definitivo que le corresponde, y se aplicará al salario fijo o garantizado que corresponda al trabajador/a según su categoría, establecido en las tablas salariales fijadas en el Anexo III del Convenio firmado a 30 de noviembre 1996.

3º.- La cuantía resultante será la cantidad que cada trabajador perciba en concepto de complemento personal de antigüedad consolidada.

EJEMPLOS

1) Trabajador con 920 días de antigüedad con categoría de Recepcionista de hotel de 5 estrellas y con un salario fijo-tablas Anexo III de 94.100.

$$\text{Cálculo del porcentaje de antigüedad consolidada: } = \frac{920 \times 3}{1.095} = 2,52 \%$$

Cantidad que el trabajador/a percibirá como complemento de antigüedad consolidada:

$$94.100 \times 2,52\% = 2.371 \text{ pesetas}$$

2) Trabajador/a con 6.065 días en igual categoría y salario que el anterior ejemplo.

Cálculo del porcentaje de antigüedad consolidada:

- Nivel máximo alcanzado: 25% (Nivel 4-14 años).

- Días de exceso: 6.065 días – 5.110 días (del nivel máximo alcanzado) = 955 días.

- Días correspondientes al salto donde se encuentran los 955 días de exceso = 1.825.

Fórmula para calcular el porcentaje correspondiente a los días de exceso transcurridos desde el nivel alcanzado (Nivel 4):

$$\frac{955 \times 13\%}{1.825} = 6,80 \%$$

$$\text{Porcentaje definitivo} = 25\% + 6,80\% = 31,8\%$$

Cantidad que el trabajador/a percibirá en concepto de antigüedad consolidada:

$$94.100 (\text{Salario Fijo}) \times 31,8\% = 29.924 \text{ pesetas}$$

3) Trabajador/a con más de 10950 días

A este trabajador/a se le aplicará el 50% sobre el salario fijo o garantizado de su categoría y con aplicación de las tablas salariales del Anexo III del convenio firmado a 30 de noviembre de 1996.

En el ejemplo del salario anterior sería: $94.100 \times 50\% = 47.050 \text{ pesetas}$

Ésta sería la cantidad que el trabajador/a percibirá en concepto de antigüedad consolidada.

ANEXO VI

TRABAJADORES/AS DE SERVICIOS EXTRAS

1. Concepto: Se consideran servicios extraordinarios de hostelería aquellos que por las especiales características de su prestación, breve duración, carácter irregular y número de comensales o clientes, como banquetes y cócteles de celebraciones sociales, no pudieran ser prestados por los trabajadores ligados a la empresa mediante contrato fijo o cualquier otra modalidad de contrato escrito, haciendo necesario la contratación de trabajadores/as ajenos a la empresa, al efecto de prestar tal servicio extraordinario.

2. Ámbito de aplicación: El presente Anexo afecta y obliga a las empresas y establecimientos incluidos en el artículo 2 (ámbito funcional) del presente convenio, así como a los/las trabajadores/as de servicios extraordinarios que presten en las mismas los referidos servicios.

La contratación directa de los/las trabajadores/as “extras” que las empresas necesiten se realizará siempre a través de la oficina del Instituto Nacional de Empleo.

A tal fin, las empresas aportarán a dicha oficina las relaciones de trabajadores/as, pudiendo estos mismos inscribirse también de forma directa en dicha oficina.

Las empresas escogerán del censo indicado en el número anterior los/as trabajadores/as que necesiten con libertad de elección de los mismos hasta el número de 10 inclusive. Los/as trabajadores/as que necesiten a partir de 11 serán también elegidos hasta un 50 por 100, siendo el otro 50 por 100 designados directamente por el Instituto Nacional de Empleo.

En todo caso, las empresas podrán no hacer uso de la facultad que se les reconoce en el número anterior, es decir, no solicitar ningún trabajador nominativamente.

Este acuerdo tiene carácter parcial y deberá ser integrado en el acuerdo general que ambas representaciones y las autoridades representativas incluyan respecto al régimen de cotización de estos “extras a la Seguridad Social”.

3. Condiciones salariales. Los servicios se pagarán de la siguiente forma:

- Hoteles de cinco estrellas: 70,72 euros.
- Hoteles de cuatro estrellas: 62,83 euros.
- Hoteles de tres estrellas: 57,34 euros.

4. Servicios prestados fuera de Madrid: Los servicios prestados fuera del término municipal de Madrid tendrán un recargo de 27,36 euros sobre los establecidos en el apartado anterior, con independencia del transporte ordinario, que será de cuenta de la empresa.

5. Duración del servicio: Los servicios tendrán una duración de cuatro horas, computándose como extraordinarias las que excedan de este límite.

6. Horas extraordinarias: Las horas extraordinarias se abonarán en todo tipo de establecimientos a razón de 18,06 euros la hora.

7. Comidas: La comida será facilitada por la empresa en los servicios de almuerzo o cena, precisamente en los quince minutos anteriores al servicio, entendiéndose que los quince minutos forman parte de la jornada pactada en el apartado cinco.

8. Ropa de trabajo: El uniforme de los/las trabajadores/as afectados/as por el presente convenio será: chaquetilla blanca, camisa blanca, pantalón negro, calcetines negros, zapatos negros y lazo blanco o negro.

Cuando la empresa exija el uso de frac o esmoquin, deberá indemnizar al/a la trabajador/a con un plus especial de 16,11 euros por cada servicio que realice durante la vigencia del presente convenio.

9. Montaje del mobiliario y puesta a punto del servicio: Corresponde a la empresa la carga, descarga y montaje general de mobiliario y es competencia de los trabajadores extras la puesta a punto del servicio y del “desbarase”.

10. Cuando un/una trabajador/a de servicios extras haya realizado (mediante contratación directa o indirecta por la empresa) un total de 150 servicios o seiscientas horas, computados en el período de un año a contar desde la fecha de la publicación del convenio, el citado trabajador tendrá derecho a reclamar su fijeza en la citada empresa donde haya realizado los servicios.

A partir de la fecha en que haya adquirido su fijeza, tal y como se detalla en el párrafo anterior, se le garantizará un contrato a tiempo parcial, al menos, por dos tercios de los servicios u horas realizadas y conforme al salario estipulado en el Anexo III del presente convenio.

El número de horas complementarias que se podrá contratar para este tipo de contrato (contratos fijos) será de hasta un 60 por 100 de las horas ordinarias.

ANEXO VII

**MEDIDAS ESPECÍFICAS PREVENTIVAS DEL ACOSO SEXUAL
Y ACOSO MORAL****Protocolo de actuación en el ámbito del convenio colectivo****I. Introducción**

Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a un entorno laboral libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona, entorno laboral que tiene que garantizar su dignidad así como su integridad física y moral.

Es motivo prioritario de las partes firmantes del presente convenio colectivo el poder desarrollar medidas que tiendan o puedan evitar el acoso sexual, así como el acoso moral, en el ámbito de aplicación del convenio colectivo de hospedaje de la Comunidad de Madrid, y por otra, elaborar un protocolo de actuación para los supuestos en que tal situación se produjera.

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso moral, y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los/las trabajadores/as, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Los representantes de los/las trabajadores/as deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

El presente protocolo será de aplicación en todos los centros de trabajo bajo el ámbito de aplicación del convenio colectivo de Hospedaje de la Comunidad de Madrid, y entrará en vigor el mismo día de su firma por las partes. La comisión paritaria será el órgano competente para su modificación, aclaración o derogación, según lo previsto en su normativa interna de funcionamiento.

II. Definición

Acoso sexual.

Según el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, es cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Según el Parlamento Europeo (Directiva 2002/73/CE) es:

“La situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”.

Por último, el Código de Conducta elaborado en el seno de la Comisión de las Comunidades Europeas propone la siguiente definición:

“El acoso sexual es la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. Esto puede incluir comportamientos físicos, verbales o no verbales indeseados.

Se considerará como tal si la conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma; si la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de empresarios o trabajadores/as (incluidos los superiores y los compañeros) se utiliza de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de esa persona a la formación profesional o al empleo, sobre la continuación en el mismo, los ascensos, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo, y/o dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma”.

Acoso por razón de sexo.

Se considera como tal, conforme a la Ley Orgánica 3/2007 (artículo 7.2) “como cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

Acoso moral.

Según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en su Nota Técnica de Prevención número 476, el “mobbing” o acoso moral es la situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática, durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo. Es toda conducta, práctica o comportamiento, realizado de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo que suponga, directa o indirectamente, un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral del trabajador en sus funciones laborales diarias.

III. *Adopción de un código de conducta*

Como medida preventiva en las situaciones de acoso sexual y moral en el trabajo se concreta la adopción, con las adaptaciones oportunas, del Código de Conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual, elaborado por la Comisión de las Comunidades Europeas, en cumplimiento de la Recomendación de dicha Comisión de fecha 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.

El objeto del Código de Conducta, que deberá difundirse en el seno de la empresa, es proporcionar a los empresarios y a los trabajadores una orientación práctica sobre la protección de la mujer y del hombre en el trabajo, y establecer recomendaciones y procedimientos claros y precisos para evitar el acoso sexual y moral.

IV. *Protocolo de actuación en los casos de acoso sexual y moral*

Los principios básicos del protocolo de actuación deben desarrollarse bajo los principios de objetividad, confidencialidad, rapidez, contradicción e igualdad y debe garantizar el respeto a los derechos básicos tanto del/de la trabajador/a solicitante del expediente y presunta víctima de la situación de acoso como los del/de la presunto/a acosador/a. El objetivo de los procedimientos expuestos, es la resolución favorable de las situaciones objeto de denuncia, así como recabar la máxima información posible respecto a los hechos que se presume que podrían ser constitutivos de una situación de acoso moral, sexual o por razón de sexo y trasladar toda la información a la dirección de la empresa.

1. Procedimiento previo. En atención a que en la mayoría de los casos lo que se pretende simplemente es que la conducta indeseada cese, en primer lugar, y como trámite extraoficial, se valorará la posibilidad de seguir un procedimiento previo, en virtud del cual el propio trabajador/a explique claramente a la persona que muestra el comportamiento indeseado que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva o incómoda, y que interfiere en su trabajo, a fin de cesar en la misma. Dicho trámite extraoficial podrá ser llevado a cabo, si el/la trabajador/a así lo decide, y a su elección, por un representante de los/as trabajadores/as, por el superior inmediato, o por una persona del departamento de recursos humanos de la empresa.

El presente procedimiento podría ser adecuado para los supuestos de acoso laboral no directo sino ambiental, en los que lo que se ve afectado es el entorno laboral, creándose un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil, tanto en su vertiente relativa al acoso sexual como moral en el trabajo.

2. Procedimiento formal. En los casos en los que, por tratarse de un acoso directo, por las circunstancias del caso, o por haberse intentado sin éxito el procedimiento previo, este no resulte adecuado, se iniciará un procedimiento formal.

Este se iniciará con la presentación de una denuncia en la que figurará un listado de incidentes, lo más detallado posible, elaborado por el trabajador que sea objeto de acoso. La persona a la que irá dirigida la denuncia será a elección del/la trabajador/a, un miembro del departamento de recursos humanos o de personal, o un miembro de la dirección de la empresa en caso de no existir departamento de RR HH. Asimismo, si así lo decidiera el/la trabajador/a, una copia de la misma será trasladada a los representantes legales del personal.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de un expediente informativo, encaminado a la averiguación de los hechos, dándose trámite de audiencia a todos los intervinientes inclusive a los representantes legales de los/las trabajadores/as, en cualquier momento del procedimiento, si así lo hubiera decidido el/la trabajador/a afectado/a o lo decidiera el denunciado, y en todo caso cuando de las actuaciones se derive la imposición de una san-

ción tipificada como muy grave, practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias a fin de dilucidar la veracidad de los hechos acaecidos.

En todo caso, los representantes legales de los trabajadores serán informados del expediente informativo reseñado en el párrafo anterior, cuando denunciante o denunciado sea afiliado a un sindicato y al empresario le constara.

Durante la tramitación de tales actuaciones se posibilitaría al denunciante o al denunciado, si estos así lo desean, el cambio en el puesto de trabajo, siempre que ello fuera posible, hasta que se adopte una decisión al respecto.

La intervención de los representantes legales de los/las trabajadores/as, tanto como la de posibles testigos y de todos los actuantes, deberá observar el carácter confidencial de las actuaciones, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas. Se observará el debido respeto tanto a la persona que ha presentado la denuncia como a la persona objeto de la misma.

La constatación de la existencia de acoso dará lugar a la imposición de las sanciones previstas en el artículo 39.12 del Acuerdo Laboral Estatal para el Sector de Hostelería.

Cuando la constatación de los hechos no sea posible y no se adopten, por tanto, medidas disciplinarias, en ningún caso se represaliará al/a la trabajador/a denunciante.

Exclusivamente cabe acción disciplinaria contra el denunciante, en el caso de constatación fehaciente en la falsedad de los hechos denunciados.

Asimismo, y siempre que ello sea posible, se procurará una organización del trabajo que impida el contacto continuo de los trabajadores afectados.

La Comisión Paritaria del convenio deberá ser informada de todos los casos de acoso tramitados en las empresas que finalicen con imposición de alguna sanción disciplinaria.

Código de conducta en materia de acoso sexual y acoso moral

I. La dirección de la empresa manifiesta su preocupación y compromiso en evitar y resolver los supuestos de acoso sexual y moral, y a tales efectos expresa su deseo de que todos los trabajadores sean tratados con dignidad, no permitiendo ni tolerando los referidos casos de acoso en el trabajo.

II. Se entiende por acoso sexual la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

III. Se entiende por “mobbing” o acoso moral, la situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática (al menos, una vez por semana), durante un tiempo prolongado (más de seis meses), sobre otra persona en el lugar de trabajo. Es toda conducta, práctica o comportamiento, realizado de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo que suponga, directa o indirectamente, un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral del/de la trabajador/a en sus funciones laborales diarias.

IV. Todos/as los/las trabajadores/as tienen la responsabilidad de ayudar a crear un entorno laboral en el que se respete la dignidad de todos. Por su parte, las personas encargadas de cada departamento deberán garantizar que no se produzca el acoso en las áreas bajo su responsabilidad.

V. Los/las trabajadores/as tienen derecho a presentar una denuncia si se produce acoso sexual o moral, las cuales serán tratadas con seriedad, prontitud y confidencialmente. Las mismas deberán contener la descripción de los incidentes y deberán ser dirigidas, a elección del/de la trabajador/a, a un miembro del departamento de recursos humanos o de personal o al director o subdirector de la empresa. Asimismo, si el/la trabajador/a lo desea, se pondrán los hechos en conocimiento de los representantes legales de los/as trabajadores/as, los cuales intervendrán en la tramitación del expediente informativo.

VI. El artículo 39.12 del III Acuerdo Laboral Estatal para el Sector de Hostelería dispone que es falta muy grave “todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella”.

En los supuestos en que un trabajador incurra en conductas constitutivas de acoso sexual será sancionado conforme dispone el precepto señalado.

ANEXO VIII

PLAN DE IGUALDAD, CONCEPTO, DIAGNÓSTICO Y OBJETIVO

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar con los representantes de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

En las empresas de más de 250 trabajadores/as en el primer año de vigencia del convenio, y de 225 en el segundo, tengan uno o más centros de trabajo, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los/las trabajadores/as, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijan en el indicado acuerdo.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los/las trabajadores/as.

A efectos de lo regulado en el presente convenio respecto a los planes de igualdad y a los diagnósticos de situación, deberá tenerse en cuenta lo señalado en el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007, según el cual, no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Con esta finalidad, el presente convenio recoge a continuación una serie de directrices y reglas en relación con los planes de igualdad y los diagnósticos de situación que podrán seguir las empresas de más de 250 trabajadores/as incluidas dentro de su ámbito de aplicación y cuya finalidad es facilitar a estas últimas la aplicación e implantación de la Ley Orgánica 3/2007. Siendo los objetivos prioritarios del plan de igualdad las materias que afectan a la igualdad de trato y de oportunidades en:

- Acceso al empleo.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción.
- Retribuciones.
- Distribución del tiempo de trabajo.
- Aquellas que puedan ser identificadas en función de las características del puesto de trabajo.
- Acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Embarazo o maternidad.

Concepto de los planes de igualdad

Como establece la Ley Orgánica 3/2007, los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenando de medidas, adoptados después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Diagnóstico de situación

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que, en su caso, deban alcanzarse, las empresas realizarán un diagnóstico de situación cuya finalidad será obtener datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo, y con especial referencia a materias tales como el acceso al empleo, la formación, clasificación y promoción profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada, de conciliación de la vida

laboral, familiar y personal, etcétera. Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos.

De todo ello las empresas darán cuenta por escrito a los representantes de los/as trabajadores/as, pudiendo estos emitir el correspondiente informe si así lo estiman adecuado.

El diagnóstico de situación deberá proporcionar datos desagregados por sexos en relación, entre otras, con algunas de las siguientes cuestiones:

- a) Distribución de la plantilla en relación con edades, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales y nivel de formación.
- b) Distribución de la plantilla en relación con tipos de contratos.
- c) Distribución de la plantilla en relación con grupos profesionales y salarios.
- d) Distribución de la plantilla en relación con ordenación de la jornada, horas anuales de trabajo, régimen de turnos y medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.
- e) Distribución de la plantilla en relación con la representación sindical.
- f) Ingresos y ceses producidos en el último año especificando grupo profesional, edad y tipo de contrato.
- g) Niveles de absentismo especificando causas y desglosando las correspondientes a permisos, incapacidades u otras.
- h) Excedencias del último año y los motivos.
- i) Promociones del último año especificando grupo profesional y puestos a los que se ha promocionado, así como promociones vinculadas a movilidad geográfica.
- j) Horas de formación del último año y tipo de acciones formativas.

Igualmente deberán diagnosticarse: Los criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción, los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.

Objetivos de los planes de igualdad

Una vez realizado el diagnóstico de situación, podrán establecerse los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos y que podrán consistir en el establecimiento de medidas de acción positiva en aquellas cuestiones en las que se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Tales objetivos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinados preferentemente a las áreas de acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas y de jornada, conciliación de la vida familiar, etcétera, y, entre otros, podrán consistir en:

- a) Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista. Con ello se pretenderá asegurar procedimientos de selección transparente para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.
- b) Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando y/o responsabilidad.
- c) Establecer programas específicos para la selección/promoción de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas.
- d) Revisar la incidencia de las formas de contratación atípicas (contratos a tiempo parcial y modalidades de contratación temporal) en el colectivo de trabajadoras con relación al de trabajadores y adoptar medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre estas de tales formas de contratación.
- e) Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.

- f) Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.
- g) Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades.
- h) Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no estén encerrando una discriminación sobre las trabajadoras.
- i) Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.
- j) Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales existentes, etcétera.
- k) Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral y sexual.

Competencias de las empresas y los representantes de los/las trabajadores/as en la elaboración de los planes de igualdad y régimen transitorio

Será competencia de la empresa realizar el diagnóstico de situación. La documentación que se desprenda de dicho diagnóstico será facilitada a efectos de informe a los representantes de los/las trabajadores/as.

Una vez realizado el diagnóstico de situación, las empresas afectadas por las presentes disposiciones, deberán negociar con los representantes de los/las trabajadores/as el correspondiente plan de igualdad sin que ello prejuzgue el resultado de la negociación ya que, tanto el contenido del plan como las medidas que en su caso deban adoptarse dependerán siempre del diagnóstico previo.

Evaluación y seguimiento de las acciones

Con el objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento y desarrollo de este plan de igualdad, se creará una comisión de seguimiento constituida por la dirección de la empresa y la representación sindical de los/las trabajadores/as, que se reunirá, al menos, semestralmente o a petición de cualquiera de las partes.

En el seno de esta comisión podrán conocerse, además, las denuncias que tengan lugar de conformidad con el procedimiento establecido en el artículo 37 del convenio colectivo sobre temas de acoso sexual, de acuerdo con la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002.

Serán, asimismo, cometidos de esta comisión:

- Identificar ámbitos prioritarios de actuación.
- Promover acciones formativas y de sensibilización que animen a las mujeres a participar en la igualdad de oportunidades.
- Realizar evaluaciones anuales del grado de cumplimiento, consecución de objetivos y desarrollo del plan de igualdad, estudiando y analizando la evolución de la situación de la mujer en la empresa.

Dentro de las competencias de esta comisión, figurará también el seguimiento de la aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad potenciando las actividades formativas necesarias para ello.

Información y difusión de medidas

En orden a reflejar su compromiso con la igualdad de oportunidades, y a fin de potenciar una línea de sensibilización e información, la dirección de la empresa facilitará la difusión interna y conocimiento por parte del personal sobre los contenidos de este plan de igualdad, así como del marco normativo vigente en materia de igualdad y conciliación.

Las empresas dispondrán de un plazo de tres años desde la fecha de publicación del presente convenio colectivo a efectos de aplicar lo dispuesto en los artículos anteriores respecto los diagnósticos de situación y los planes de igualdad.

ANEXO IX

ACUERDO DE JUBILACIÓN PARCIAL DEL CONVENIO COLECTIVO DE HOSPEDAJE DE LA COMUNIDAD DE MADRID

Reunidos en Madrid, a 27 de marzo de 2013, la comisión negociadora del convenio colectivo de Hospedaje de la Comunidad de Madrid, designa, por unanimidad, de entre sus miembros, a los siguientes representantes de las diferentes organizaciones:

Por AEHM

Don Antonio Gil Alonso.
Don Jesús Ramos Serrano.
Doña Nuria Zamorano Yuste.
Don Sérvulo Baños Prieto.

Por el sindicato UGT

Don Francisco Arenas Murillo.
Don Miguel Calvo Lobo.

Por el sindicato CC OO

Don Román Alonso Cerezuela.
Don Ángel Moisés Sánchez Grande.

Las partes intervinientes se reconocen mutuamente con capacidad jurídica suficiente para el otorgamiento del presente acuerdo de jubilación parcial, y, en su virtud,

MANIFIESTAN

Primero.—El convenio colectivo de Hospedaje de la Comunidad de Madrid contiene desde el año 2004 fórmulas para la potenciación y rejuvenecimiento de la plantilla, habiendo realizado un esfuerzo en el reforzamiento de medidas para el desarrollo y renovación de puestos en el sector mediante la potenciación de la jubilación parcial.

Las partes firmantes coinciden en la necesidad de acometer medidas en garantía del mantenimiento y la generación de empleo que atiendan, igualmente, a una adecuada renovación de las plantillas y que ofrezcan vías de desarrollo profesional y de acceso a la jubilación y relevo que favorezcan la competitividad de la empresa y la conciliación de intereses de los trabajadores.

Que por las representaciones sindicales y en el seno de la patronal, se ha venido constatando una inquietud por el mantenimiento del empleo estable, así como el deseo de los empleados y empresarios del Sector de Hospedaje de Madrid, de poder acceder a la situación de jubilación con anterioridad al cumplimiento de la edad ordinaria señalada para la misma, atendiendo a diversas circunstancias personales y familiares, así como a las características y exigencias de los puestos de trabajo en el Sector de Hospedaje de la Comunidad de Madrid.

Asimismo, esta comisión negociadora vigente en la actualidad pone de manifiesto la existencia de numerosos supuestos en los cuales los trabajadores se han incorporado a la empresa desde una temprana edad, contando con una vida laboral dilatada y años de cotización suficientes para encuadrarse a dentro de los supuestos de jubilación flexible.

Por ello, la representación de los trabajadores, así como la propia asociación empresarial, iniciaron una negociación valorando un acuerdo de jubilación parcial para los trabajadores del sector (ya existente en la norma convencional, artículo 33), para variar el contenido del mismo, y que habilite, asimismo, su sustitución progresiva por nuevas incorporaciones.

Segundo.—Que en nuestro ordenamiento jurídico se regula un sistema de jubilación gradual y flexible, denominado jubilación parcial, la cual permite que el trabajador pueda compatibilizar su prestación laboral efectiva de servicios, reduciendo en un porcentaje determinado su jornada de trabajo y el salario que percibe, con una situación de jubilación parcial en principio, que se convertirá en ordinaria en el momento en el que cumpla la edad mínima legalmente prevista y se produzca su cese definitivo en la empresa, circunstancia regulada específicamente en el convenio colectivo sectorial.

Tercero.—Que, teniendo en cuenta que ambas partes consideran que la fórmula de la jubilación parcial, según la regulación contemplada en el Real Decreto 1131/2002, de 31 de

octubre, modificado por el Real Decreto-Ley 8/2010, de 20 de mayo, y demás normativa vigente a 31 de diciembre de 2012, es un mecanismo adecuado, tanto para satisfacer las legítimas expectativas de los trabajadores que cumplan una determinada edad y desean acceder a la situación de jubilación parcial, como las de las empresas representadas por la AEHM, pudiesen celebrar un contrato de relevo para complementar, como mínimo, la jornada dejada de trabajar por el trabajador que acceda a la jubilación parcial, han decidido negociar y consensuar un mecanismo interno para regular de forma ordenada la posibilidad de acceder a tal situación, así como las condiciones generales que serán de aplicación durante la misma.

Cuarto.—Que, habida cuenta, que para posibilitar el acceso a la jubilación parcial de cualquier trabajador, es necesario que concurran unas determinadas condiciones objetivas para ello, sin las cuales y de forma unilateral no se podrá acceder a la misma, las partes intervinientes, reconociéndose recíprocamente capacidad legal suficiente para ello, han negociado las condiciones para la normalización del sistema de jubilación parcial en el convenio colectivo de Hospedaje de la Comunidad de Madrid.

Por lo expuesto, las partes han llegado a los siguientes

ACUERDOS

Primero. *Ámbito de vigencia temporal y efectos.*—El presente acuerdo de jubilación parcial en el convenio colectivo de hospedaje de la Comunidad de Madrid, es continuación del acuerdo suscrito en el año 2004, validado y reiterado en sucesivos convenios hasta la fecha.

Que conforme a la disposición final quinta del Real Decreto-Ley 5/2013, esta parte, acciéndose a lo regulado en dicha norma sobre jubilación parcial y contratos de relevo vinculados a la misma, se regirá según la regulación contemplada en el Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, modificado por el Real Decreto-Ley 8/2010, de 20 de mayo, y demás normativa vigente a 31 de diciembre de 2012, excluyendo, por tanto, la aplicación del Real Decreto-Ley 5/2013 en las excepciones que legítimamente estipula su disposición final quinta.

Entrará en vigor a la fecha de su firma y su vigencia se extenderá hasta el día 1 de enero de 2019.

La duración del presente acuerdo se establece con independencia de la vigencia del convenio colectivo sectorial, quedando las partes en cuanto a la duración del convenio colectivo al resultado de la negociación del mismo y, a falta de acuerdo, a lo establecido en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Segundo. *Ámbito de aplicación.*—El acuerdo de jubilación parcial en el convenio colectivo de Hospedaje de la Comunidad de Madrid será de aplicación al personal de las empresas que reúnan los requisitos legalmente exigibles en cada momento para acceder a la jubilación parcial.

En consecuencia, el presente acuerdo de jubilación parcial será de aplicación al personal que, reuniendo tanto los requisitos exigidos por la legislación vigente como los explícitamente contemplados en este acuerdo, traslade a su empresa mediante la preceptiva solicitud, su firme e inequívoca voluntad e intención de adherirse al mismo en cualquier momento de su período de vigencia.

Como consecuencia del contenido del apartado 10 del artículo 33 del convenio colectivo de Hospedaje de la Comunidad de Madrid y debido al cambio legislativo producido por el Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo, las partes acuerdan la ratificación del mismo en los siguientes términos:

Art. 33. *Jubilación parcial.*—1. Los trabajadores de sesenta y un años o más o los trabajadores con sesenta años que tuvieran la condición de mutualista el 1 de enero de 1967, y antes de cumplir los sesenta y cinco, que reúnan las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación a la Seguridad Social, tendrán derecho a que la empresa, siempre que se pacte de mutuo acuerdo entre las partes, les proporcione el correspondiente contrato de relevo previsto en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores por jubilación parcial y el trabajador manifieste su voluntad de cesar definitivamente en su prestación de servicios, al cumplir como máximo la edad legal de jubilación ordinaria.

Con el cumplimiento de las dos condiciones anteriores (mutuo acuerdo de las partes y que el trabajador manifieste su voluntad de cesar definitivamente en su prestación de servicios, al cumplir como máximo la edad legal de jubilación ordinaria), queda el empresario obligado a otorgar el contrato.

2. Los trabajadores que pretendan hacer efectivo el derecho previsto en este artículo, habrán de preavisar a la empresa con un año de antelación, salvo acuerdo entre las partes.

3. Con independencia de la forma adoptada para la realización de la jornada pactada con el trabajador relevado (concentrada o distribuida), la empresa se obliga al abono y cotización periodificada de forma mensual de las retribuciones que le correspondan al trabajador, conforme a la jornada reducida desarrollada por el mismo.

4. La duración del contrato de los trabajadores relevistas podrá ser indefinida o igual al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación, teniendo un período de prueba igual al establecido en el artículo 11 de este convenio colectivo.

5. En los supuestos en que, debido a los requerimientos específicos del trabajo realizado por el jubilado parcial (profesiones cuya cobertura por desempleados es difícil, existencia de promoción profesional o amortización de plaza), el puesto de trabajo de este no pueda ser el mismo o uno similar que el que vaya a desarrollar el trabajador relevista, se exige la existencia de una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, de modo que la correspondiente al trabajador relevista no podrá ser inferior al 65 por 100 de la base por la que venía cotizando el trabajador que accede a la jubilación parcial.

6. El trabajador relevista quedará incluido en el calendario laboral regulado en el artículo 15 del presente convenio.

7. Fuera de los supuestos establecidos en los puntos anteriores, será de aplicación el régimen previsto en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores.

8. El trabajador jubilado parcialmente mediante contrato de relevo, que resulte despedido improcedentemente y no sea readmitido, tendrá derecho al cobro indemnizatorio correspondiente a la jornada que tuviera antes de acceder a la jubilación parcial.

9. Los trabajadores jubilados parcialmente percibirán las cuantías del actual artículo 24 del convenio colectivo, conforme se expone en el acta de la comisión paritaria de fecha 30 de diciembre de 2003.

10. Es incompatible, salvo acuerdo de las partes, una vez solicitada la jubilación parcial por el trabajador, el acceso a la jubilación especial prevista en el artículo 32 de la norma convencional.

11. Los contratos de relevo temporales realizados se exceptúan del cómputo del mantenimiento de empleo fijo regulado en el artículo 12 del presente convenio colectivo.

Los/las trabajadores/as mutualistas que hayan cotizado antes del 1 de enero de 1967, pueden acceder a la jubilación parcial con sesenta años, mientras cumplan con el resto de los requisitos establecidos para cada uno de los años.

Siempre que la Ley lo permita, cabe la posibilidad para la empresa de formalizar contrato de relevo que facilite el acceso del trabajador a la jubilación parcial y con una reducción del 85 por 100, además de realizar al/a la trabajador/a relevista un contrato indefinido a jornada completa.

En caso de que se accediera por parte de la empresa a que el contrato de relevo fuera a tiempo completo y por tiempo indefinido, se tendrá por cumplida la obligación que se fija para la empresa en el artículo 31 del convenio colectivo.

Tercero. *Cambios normativos.*—El presente acuerdo de jubilación parcial en el Sector de Hospedaje de Madrid ha sido concebido y negociado en base a la normativa aplicable anterior a la vigencia del Real Decreto Legislativo 5/2013, de 15 de marzo, quedando sujeto a las modificaciones de derecho necesario absoluto que pudiera establecer la normativa aplicable.

En el supuesto de que los futuros cambios legislativos pudieran modificar sustancialmente los compromisos y obligaciones asumidos en el presente acuerdo de jubilación parcial, se convocará a las partes firmantes en un plazo máximo de treinta días para acordar las medidas que procediesen para acordar la suspensión o continuidad del acuerdo de jubilación parcial por tales motivos, así como los efectos sobre los empleados adheridos al mismo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

En lo no previsto o regulado por el presente acuerdo de jubilación parcial, se estará a lo dispuesto en la normativa legal anterior a la vigencia del Real Decreto Legislativo 5/2013, de 15 de marzo.

Ambas partes se comprometen a la presentación a registro del presente acuerdo ante las autoridades y entidades gestoras procedentes, autorizando expresamente a don Román Alonso Cerezueta, con DNI número 2636256-N, a que proceda a su inscripción a los efectos oportunos.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Los trabajadores y empresas afectados por el presente acuerdo son los comprendidos en los siguientes Códigos de Actividad:

1. "Hostelería".
55. "Servicios de alojamiento".
551. "Hoteles y alojamientos similares".
5510. "Hoteles y alojamientos similares".
552. "Alojamientos turísticos y otros alojamientos de corta estancia".
5520. "Alojamientos turísticos y otros alojamientos de corta estancia".
553. "Camping y aparcamientos para caravanas".
5530. "Camping y aparcamientos para caravanas".
559. "Otros alojamientos".
5590. "Otros alojamientos".

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Los trabajadores que a la fecha de la firma del presente acuerdo hubieran preavisado conforme al contenido del apartado 2 del artículo 33 tendrán derecho a que la empresa les proporcione el correspondiente contrato de relevo en los términos establecidos en el artículo 33.1 del convenio colectivo de Hospedaje de la Comunidad de Madrid publicado el 19 de julio de 2011 en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, salvo que ello suponga un mayor coste a la empresa, en relación al coste que suponía la regulación anterior al Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo.

En prueba de total conformidad con el contenido y alcance del presente acuerdo de jubilación parcial alcanzado por unanimidad de todas las partes, y se procede a su firma en el lugar y fecha al inicio reseñados.

(03/7.201/14)

