

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### D) Anuncios

#### Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 34** *RESOLUCIÓN de 20 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 de la empresa “Servicios y Desarrollos Turísticos, Sociedad Anónima” (Hotel “Santo Domingo”) (código número 28009742011997).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Servicios y Desarrollos Turísticos, Sociedad Anónima” (Hotel “Santo Domingo”), suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 6 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 20 de febrero de 2014.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

## CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA “SERVICIOS Y DESARROLLOS TURÍSTICOS, SOCIEDAD ANÓNIMA”

### Capítulo I

#### *Disposiciones de carácter general*

Artículo 1. *Objeto*.—El presente convenio colectivo regula las relaciones de trabajo entre la empresa “Servicios y Desarrollos Turísticos, Sociedad Anónima”, y los/as trabajadores/as incluidos en su ámbito personal, y se aplicará con preferencia a lo dispuesto en las demás normas laborales vigentes que se opongan expresamente a lo pactado en el presente convenio.

Art. 2. *Ámbito territorial*.—El presente convenio afecta al centro de trabajo Hotel “Santo Domingo”, ubicado en plaza de Santo Domingo, número 13, de Madrid.

Art. 3. *Ámbito personal*.—El presente convenio afecta a todos los/as trabajadores/as que presten sus servicios en el centro de trabajo Hotel “Santo Domingo”, sin otras excepciones que el personal de alta dirección y quienes acuerden una relación laboral con condiciones especiales pactadas.

Art. 4. *Ámbito temporal*.—El presente convenio tendrá una duración de seis años, entrando en vigor el 1 de enero de 2012 extendiendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2017, y se prorrogará tácita y automáticamente de año en año, salvo denuncia fehaciente por cualquiera de las partes con tres meses de antelación a la citada fecha de vencimiento.

### Capítulo II

#### *Cláusulas generales*

Art. 5. *Prelación de normas y derecho supletorio*.—Las normas contenidas en el presente convenio regularán las relaciones entre la empresa y su personal de forma preferente y prioritaria. Con carácter supletorio y en lo no previsto en el mismo se aplicará el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, estando sometida la presente norma convencional a las prioridades aplicativas expuesta en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores.

De igual forma tendrá la condición de norma supletoria el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería, en los casos no regulados en el presente convenio, así como las disposiciones de carácter general y legislación laboral vigente, siempre y cuando no sean contrarias a lo expuesto en el primer párrafo del presente artículo.

Art. 6. *Compensación y absorción*.—Las condiciones establecidas en el presente convenio, serán compensadas o absorbidas hasta donde alcance por los aumentos, mejoras o condiciones superiores de cualquier naturaleza que, fijadas por disposición legal, contrato individual, o concesión voluntaria, etcétera puedan establecerse en lo sucesivo.

Art. 7. *Vinculación a la totalidad*.—Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo constituyen un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación, son consideradas como una unidad indivisible, no siendo válidas ninguna de ellas si fuera suprimida alguna y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Art. 8. *Comisión paritaria*.—Se constituirá una comisión paritaria, formada por dos miembros de la representación del personal y dos miembros de la dirección, cuya función será solucionar las diferencias que hubiera en cuanto a la interpretación y aplicación de lo establecido en el presente convenio.

La comisión paritaria deberá constituirse, como máximo, a los tres meses de la firma del presente convenio y, en todo caso, al mes de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se solventarán de forma previa y obligatoria en el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, como órgano de acuerdo de soluciones extrajudiciales, todo ello conforme al artículo 41 de la presente norma, que desarrolla las funciones de la comisión paritaria.

### Capítulo III

#### *Organización del trabajo*

Art. 9. *Organización del trabajo.*—Corresponde a la dirección de la empresa y a los mandos en quienes ella ha delegado la organización, control y dirección del trabajo, según establece la legislación vigente.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales.

Ambas partes acuerdan el acatamiento, en las relaciones laborales, de los principios reconocidos por la normativa vigente, así como la colaboración en cuantas mejoras de métodos o sistemas puedan implantarse para alcanzar un oportuno desarrollo tecnológico y de calidad de servicio.

Art. 10. *Movilidad funcional.*—Podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el seno de los grupos profesionales establecidos en el acuerdo laboral de ámbito estatal para el Sector de Hostelería publicado en el “Boletín Oficial del Estado” el 30 de septiembre de 2010. Ejercerán de límite para la misma los requisitos establecidos en el artículo 39 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto 1/1995, de 24 de marzo, y la idoneidad y aptitud necesarias para el desempeño de las tareas que se encomiendan a dichos/as trabajadores/as.

A los/as trabajadores/as objeto de tal movilidad les serán garantizados sus derechos económicos y profesionales de acuerdo con la Ley.

### Capítulo IV

#### *Contratación*

Art. 11. *Contratos formativos.*—En esta materia se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y a lo establecido específicamente en la comisión negociadora del Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal del Sector de Hostelería publicada en el “Boletín Oficial del Estado” el 30 de septiembre 2010.

Art. 12. *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 del 15 de enero al 15 de julio y del 15 de septiembre al 15 de diciembre.

En lo no previsto 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.

### Capítulo V

#### *Tiempo de trabajo y plazos de preaviso*

Art. 13. *Jornada laboral.*—Durante la vigencia de este convenio la jornada máxima legal anual será de 1.826 horas y 27 minutos de trabajo efectivo, equivalente a aplicar en cómputo anual la jornada de 40 horas semanales.

Los/as trabajadores/as afectados por el presente convenio tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de un día y medio sin interrupción.

El exceso de jornada y/o las horas extraordinarias se podrán compensar por un tiempo equivalente de descanso en lugar de retribuirse económicamente; su valor será el de la hora ordinaria en caso de que se retribuyan.

Las horas extraordinarias solo serán obligatorias cuando exista la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y/o urgentes. Igualmente, tendrán tal consideración y su régimen será el de horas estructurales, las que se realicen en caso de riesgo de pérdida de materias primas, por necesidades imprevistas del servicio, ausencias imprevistas o cambios de turno.

Art. 14. *Fiestas no recuperables.*—Las fiestas no recuperables, cuando no se disfruten o coincidan con la fiesta semanal, el/la trabajador/a tendrá derecho a disfrutarlas en otra fecha, salvo cuando la fiesta coincida con el período de vacaciones, en cuyo caso quedará absorbida.

En el supuesto de que las fiestas no recuperables se disfruten de forma continuada, la empresa respetará el descanso semanal, acumulando el mismo al número de fiestas.

Art. 15. *Vacaciones.*—Los/as trabajadores/as afectados por el presente convenio, disfrutarán de un período de vacaciones de treinta días naturales al año.

Art. 16. *Licencias.*—Sin pérdida de retribución, se concederán las siguientes licencias:

- Matrimonio del/la trabajador/a: Quince días naturales.
- Bodas de hijos y hermanos: Un día si es dentro de la Comunidad Autónoma y tres días si es fuera de ella.
- Enfermedad grave u hospitalización o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: Dos días naturales.
- Un día por traslado del domicilio habitual.
- 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 20 por 100 de las horas laborables, en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador 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 segundo 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.

- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- Un día por matrimonio de padres, hijos o hermanos, que se descontará de vacaciones o descanso anual.
- Las dispuestas legalmente en el Estatuto de los trabajadores.

Art. 17. *Excedencias.*—La excedencia podrá ser forzosa o voluntaria. La excedencia forzosa se concederá en los siguientes casos:

Nombramiento o elección para un cargo público.

Elección para cargos sindicales de ámbito provincial o superior y por el tiempo que dure el ejercicio del mismo.

La excedencia voluntaria podrá ser concedida a todos/as los/as trabajadores/as fijos que lleven al menos un año en la empresa, y por un plazo no inferior a cuatro meses, ni superior a cinco años.

El excedente voluntario perderá su derecho preferente al reingreso si durante su excedencia, prestase servicios por cuenta ajena en cualquier puesto de trabajo, dentro del territorio nacional en empresas dedicadas a la actividad de hostelería y de restauración.

Si la empresa diese empleo a otro/a trabajador/a, para sustituir al excedente, aquel tendrá la condición de interino/a, causando baja al reincorporarse el sustituido/a. Si este/a no se reincorpora en el plazo y condiciones señaladas, cesará definitivamente en la empresa.

Tanto la excedencia forzosa como la voluntaria, no dará derecho a retribución alguna. No obstante al excedente forzoso/a le será computado a efectos de antigüedad el período de tiempo que estuviese en esta situación, así como cualquier otro derecho legalmente establecido.

Art. 18. *Plazos de preaviso.*—El plazo de preaviso, en los casos de ceses voluntarios de los/as trabajadores/as será de veinte días para jefes/as y segundos/as jefes/as de departamento. Resto del personal quince días.

El incumplimiento de estos plazos por parte de los/as trabajadores/as, dará lugar a la pérdida de los emolumentos que pudieran corresponderles en su liquidación.

## Capítulo VI

### *Clasificación del personal*

Art. 19. *Clasificación en grupos profesionales.*—Los/as trabajadores/as afectados por el presente convenio en atención a las funciones que desarrollan y de acuerdo con las definiciones que se especifican en el artículo siguiente, serán clasificados en grupos profesionales.

Art. 20. *Definición de los grupos profesionales.*—Los grupos profesionales están determinados por aquellas categorías que presentan una base profesional homogénea dentro

de la organización del trabajo, es decir, pertenecen al mismo Área Funcional, y al tiempo, concurren sobre las mismas idénticos factores de encuadramiento profesional, definidos en los artículos 13, 14, 15 y 17 del Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería publicado en el “Boletín Oficial del Estado” del 30 de agosto de 2010.

Polivalencia funcional.

De acuerdo con el artículo 22.3 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, se establece la polivalencia funcional entre los puestos de trabajo de:

1. Jefe/a de recepción, jefe/a de turno de recepción.
2. Jefe/a de turno de recepción, recepcionista (día/noche).
3. Recepcionista (día/noche), ayudante/a de recepción (día/noche), conductor, telefonista.
4. Conductor/a, portero/a (día/noche), vigilante/a (día/noche), telefonista.
5. Botones, portero/a, vigilante/a, telefonista.
6. Comercial, ayudante/a de recepción, telefonista.
7. Camarero/a de pisos, limpiador/a, fregador/a.
8. Jefe/a de cocina, segundo jefe/a de cocina.
9. Segundo jefe/a de cocina, jefe/a de partida, cocinero/a.
10. Ayudante/a de cocina, cocinero/a, pinche.
11. Pinche, aprendiz/a de cocina, marmitón.
12. Fregador/a, limpiador/a.
13. Jefe/a de comedor, segundo jefe/a de comedor.
14. Jefe/a de sector, camarero/a.
15. Camarero/a, ayudante/a de camarero/a.
16. Aprendiz/a de cocina, aprendiz/a de camarero/a, aprendiz/a de recepción.
17. Encargado/a de economato, ayudante/a de economato.
18. Recepcionista, camarero/a, ayudante/a de camarero/a.
19. Comercial, relaciones públicas, camarero/a.

## Capítulo VII

### Condiciones económicas

Art. 21. *Salarios*.—Se establece como sistema retributivo para el personal de este centro, sin excepción alguna, el salario fijo por niveles retribuidos que figuran en el Anexo del presente convenio, quedando expresamente derogado el sistema retributivo de participación mediante el porcentaje de servicio previsto en los artículos 49, 52 y siguientes de la ordenanza para la industria de hostelería.

Art. 22. *Nocturnidad*.—Las horas trabajadas en el período comprendido entre las 22.00 y las 06.00, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, como es el caso de: Recepcionista de noche, portero/a de noche y ayudante/a de recepción de noche, tendrán una retribución específica incrementada en un 25 por 100 sobre el salario ordinario.

Art. 23. *Antigüedad*.—Se suprime y deja sin efecto el devengo del complemento de antigüedad previsto en el artículo 69 de la ordenanza laboral de industria de hostelería y en cualquier otra norma, pacto o convenio que lo regule por lo que no se devengará tal concepto.

Art. 24. *Plus de transporte urbano*.—Para los años 2012 y 2013 se establece un plus de transporte urbano de carácter indemnizatorio por importe de 141,82 euros, distribuido en once mensualidades, no cotizables, tipificado en el artículo 109 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto-Ley 1/1994, de 20 de junio.

Este plus de transporte se cobrará proporcionalmente a la jornada realizada.

Art. 25. *Quebranto de moneda*.—No existirá quebranto de moneda, supliendo la empresa las diferencias de caja, siempre y cuando no exista negligencia o malicia.

Art. 26. *Manutención*.—Todo el personal de cualquier clase o categoría que no haga uso del derecho de manutención, recibirá como compensación en metálico la cantidad de 44,28 euros mensuales desde 2012. No obstante, será facultad de la empresa la elección entre el pago en metálico o la percepción de la prestación en especie.

La manutención exclusivamente se devengará, siempre y cuando la jornada laboral coincida con las horas de comida o cena.

Art. 27. *Gratificaciones extraordinarias.*—Las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad, corresponderán a treinta días de salario fijo y mejoras voluntarias salariales, abonándose entre los días 1 al 10 de los meses de julio y diciembre.

Art. 28. *Incremento salarial.*—Se pactan las tablas de salario que figuran como Anexo, quedando de esta forma actualizadas las tablas a 1 de enero de 2012 y sirviendo las mismas como parámetros reguladores para el año 2013, sin existir obligación del abono de posibles atrasos generados.

Para 2014 y 2015 se pacta el mantenimiento de los salarios, complementos y pluses, sin incremento.

Para 2016 y 2017 se pacta un incremento del 0,5 por 100 y 1 por 100, para cada uno de los años reseñados.

Debido a la grave crisis por la que atraviesa el Sector de Hospedaje en la Comunidad de Madrid, y ante la imposibilidad de poder valorar el futuro del hospedaje madrileño, las partes acuerdan que con independencia de los incrementos pactados, se reunirán a final de cada uno de los años reseñados, para hacer una valoración de la producción y explotación del hotel, para estudiar la posibilidad de incrementar directa o indirectamente los incrementos pactados, todo ello como consecuencia de la inestabilidad absoluta existente en el sector.

## Capítulo VIII

### *Mejoras sociales*

Art. 29. *Fondo social.*—La empresa determina para el fondo social la cantidad de 4.320 euros anuales, durante la vigencia del presente convenio, que se determinarán para temas formativos y culturales que proponga la representación sindical y sean aprobadas por la dirección.

Asimismo, la empresa se compromete a estudiar, las propuestas individuales o colectivas sobre estudios concretos que las personas deseen realizar.

Art. 30. *Gratificación por matrimonio.*—Al personal fijo de uno u otro sexo y que continúe seis meses después de haber contraído matrimonio, se le gratificará por una sola vez, con la cantidad 668,71 euros, con la condición de que si causase 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 a practicarse.

Art. 31. *Seguro de accidentes.*—La empresa concertará un póliza de seguro individual o colectivo que garantizará a sus trabajadores/as, a partir del momento de alta en la empresa la percepción de 16.239 euros, para sí o sus beneficiarios, que cubra los riesgos de fallecimiento o invalidez permanente en los grados de gran invalidez, absoluta o total para la profesión habitual ocurridos por accidente de trabajo. Las cantidades percibidas en función de dicho seguro serán descontadas de las que por cualquier concepto se establecieran, en su caso, a cargo de la empresa por razón del accidente.

Art. 32. *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 quinto día en caso de enfermedad común o accidente no laboral. No abonándose los cuatro primeros días en caso de enfermedad común.

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

Durante el resto de la incapacidad temporal, el complemento de IT no estará constituido por el plus transporte ni la manutención.

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

## Capítulo IX

### *Prevención y salud laboral*

Art. 33. *Principios generales.*—Será de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como la legislación vigente en esta materia.

Art. 34. *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.

## Capítulo X

*Régimen disciplinario y otros*

Art. 35. Se estará a lo dispuesto en los artículos 35 y siguientes del Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el Sector de Hostelería publicado (ALEH).

Art. 35 bis. *Formación*.—El/la trabajador/a se obliga a asistir a los cursos de formación que la empresa considere necesarios impartir, bien se desarrollen dichos cursos dentro o fuera del centro de trabajo.

Los referidos cursos podrán impartirse dentro o fuera del centro de trabajo. En este segundo supuesto el/la trabajador/a recibirá en concepto de compensación una gratificación equivalente al 40 por 100 del valor de la hora normal de trabajo por cada hora de asistencia real al curso, fuera de su horario de trabajo.

La duración de estos cursos de formación no podrá exceder del 7 por 100 de la jornada máxima anual.

Art. 36. *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 concreta en el ALEH de fecha 30 de septiembre de 2010.
- 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 trabajadores 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 concreta en el ALEH de fecha 30 de septiembre de 2010.

## Capítulo XII

*Derechos sindicales*

Art. 37. *Funciones de los representantes legales de los trabajadores*.—Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce a los representantes de los/as trabajadores/as las siguientes funciones:

- A) Ser informado/a 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, estable-

- cimiento 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/as 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 artículo, aún 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.

Art. 38. *Garantías de los representantes de los trabajadores:*

- a) Ningún miembro, representante legal de los trabajadores podrá ser despedido/a o sancionado/a 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/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/a, el comité de empresa o restantes delegados/as 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/as 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 legalmente establecido.
- 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.

### Capítulo XIII

#### Comisión paritaria

Art. 39. *Funciones.*—Son funciones de la comisión las siguientes, una vez compuesta la misma conforme a lo expuesto en el presente convenio:

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. Impulsar y desarrollar planes de formación sectorial.

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. 40. *Funcionamiento.*—La comisión dispondrá de un local específico para el desarrollo de sus funciones, designándose como domicilio de la misma la calle Silva, número 2, planta cuarta, 28013 Madrid.

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

Art. 41. *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/as trabajadores/as y empresarios/as 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 TRANSITORIAS

#### Primera

Los/as trabajadores/as vinculados al presente convenio, que formen parte de su plantilla a la suscripción del presente acuerdo convencional, mantendrán los derechos salariales adquiridos como condición “ad personam”, siéndoles de aplicación las subidas salariales que les pudieran corresponder, tanto en aplicación del presente convenio como los que en un futuro se suscriban, todo ello en aplicación del artículo 3.3 del Estatuto de los Trabajadores y sin perjuicio de lo establecido en el artículo 26.5 del reiterado Estatuto de los Trabajadores.

**TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2012-2013 DE LA EMPRESA SERVICIOS  
Y DESARROLLOS TURÍSTICOS S. A.**

<b>CATEGORÍAS</b>	<b>SALARIO FIJO 14 PAGAS</b>	<b>PLUS DE TRANSPORTE 11 MESES</b>
Subdirector/a	1.970,00	141,82
Jefe/a de Administración	1.900,00	141,82
Subdirector/a Comercial	1.685,00	141,82
Jefe/a de Recepción	1.600,00	141,82
Gobernanta	1.400,00	141,82
Recepcionista de Noche	1.200,00	141,82
Portero/a de Noche	1.125,00	141,82
Jefe/a de Comedor	1.225,00	141,82
Jefe/a de Cocina	1.250,00	141,82
Oficial/a de Contabilidad	1.200,00	141,82
Supervisor/a de pisos/Sub-gobernanta	1.200,00	141,82
Jefe/a de Turno de Recepción	1.150,00	141,82
Ayudante/a de Recepción de Noche	1.075,00	141,82
2º Jefe/a de Cocina	1.120,00	141,82
Oficial de Mantenimiento	1.100,00	141,82
Recepcionista de Día	1.050,00	141,82
Oficial Administrativo	1.050,00	141,82
Portero/a de Día	1.020,00	141,82
2º Jefe/a de Comedor	1.020,00	141,82
Socorrista	985,00	141,82
Jefe/a de Partida	974,00	141,82
Jefe/a de Sector	974,00	141,82
Cocinero/a	962,00	141,82
Encargado/a de Economato	962,00	141,82
Especialista de mantenimiento y servicios	962,00	141,82
Camarero/a	962,00	141,82
Agente/a Comercial	950,00	141,82
Ayudante/a de Recepción de Día	900,00	141,82
Telefonista	900,00	141,82
Camarera/o de pisos	895,00	141,82
Auxiliar/a Administrativo	895,00	141,82
Ayudante/a de Cocina	850,00	141,82
Ayudante/a de Economato	825,00	141,82
Ayudante/a de Camarero/a	825,00	141,82
Fregador/a/Limpiador/a	825,00	141,82
Auxiliar/a de mantenimiento	825,00	141,82
Auxiliar/a de Recepción y Conserjería	825,00	141,82
Auxiliar/a de Cocina	825,00	141,82
Botones masculino/femenino mayor de 18 años	800,00	141,82
Mozo/a de equipajes/habitaciones	800,00	141,82
Vigilante/a de exterior o garaje	800,00	141,82
Auxiliar/a de Pisos y Limpieza	800,00	141,82
Conductor/a	795,00	141,82
Botones masculino/femenino menor de 18 años	645,30	141,82
Aprendiz/a	645,30	141,82

(03/8.633/14)

