

- c) Lugar de presentación:
- 1.º Entidad: Consejería de Cultura y Turismo (Registro).
  - 2.º Domicilio: Calle Caballero de Gracia, número 32, planta baja.
  - 3.º Localidad y código postal: 28013 Madrid.
  - 4.º Horario: De nueve a catorce.
- d) Plazo durante el cual el licitador estará obligado a mantener su oferta: Tres meses.
- e) Admisión de variantes: No.
9. Apertura de las ofertas:
- a) Entidad: Consejería de Cultura y Turismo.
  - b) Domicilio: Calle Alcalá, número 31.
  - c) Localidad: 28014 Madrid.
  - d) Fecha: Duodécimo día hábil siguiente al último fijado como plazo de recepción de las ofertas. Si este día fuese sábado, la apertura se realizará el siguiente día hábil.
  - e) Hora: A las doce.

10. Otras informaciones: Las proposiciones se presentarán en sobres cerrados y firmados por el licitador o persona que le represente, debiendo figurar en el exterior de cada uno de ellos el número de referencia y la denominación del contrato, el nombre y apellidos del licitador o razón social de la empresa y su correspondiente NIF o CIF. El número y denominación de los sobres se determinan en el Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares. En su interior se hará constar una relación numérica de los documentos que contienen.

11. Gastos de anuncios: Los gastos de los anuncios serán de cuenta del adjudicatario.

12. Página web donde pueden consultarse y obtenerse los pliegos: <http://www.madrid.org/contratospublicos>

En Madrid, a 2 de enero de 2009.—La Secretaria General Técnica, Cristina Torre-Marín Comas.

(03/1.339/09)

## Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 27 de octubre de 2008, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa "Hotel Husa Chamartín" (código número 2804822).

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa "Hotel Husa Chamartín", suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 21 de mayo de 2008; completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 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 artículo 6.1.a) del Decreto 150/2007, de 29 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, esta Dirección General

### RESUELVE

1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, 27 de octubre de 2008.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

## CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA "HOTEL HUSA CHAMARTÍN"

### Capítulo I

#### Disposiciones de carácter general

Por parte de la dirección del "Hotel Husa Chamartín":

- Don Álvaro Novo Lens, director "Hotel Husa Chamartín".
- Don Abel García Rodríguez, responsable de personal.

Por el comité de empresa del "Hotel Husa Chamartín":

- Don Jesús Ángel Parrondo Prados, presidente comité de empresa.
- Doña Ángela Ángel-Moreno Briones, secretaria comité de empresa.
- Doña María Pilar Camacho Nieto, vocal.
- Don Rafael López Luque, vocal.
- Don Rogelio Tello Medina, vocal.

Artículo 1.º *Objeto*.—El presente convenio colectivo regula las relaciones de trabajo entre el "Hotel Husa Chamartín" y los trabajadores incluidos en su ámbito personal, y se aplicará con preferencia a lo dispuesto en las demás normas laborales vigentes.

Art. 2.º *Ámbito territorial*.—El presente convenio afecta al centro de trabajo "Hotel Husa Chamartín" ubicado en la Comunidad de Madrid.

Art. 3.º *Ámbito personal*.—El presente convenio afecta a todos los trabajadores que prestan sus servicios en el centro de trabajo "Hotel Husa Chamartín" de Madrid dedicado a la actividad de hostelería, sin otras excepciones que el personal de alta dirección.

Art. 4.º *Vigencia, duración y denuncia*.—El presente convenio tendrá una duración de tres años, entrando en vigor el día 1 de enero de 2008 y extendiendo su vigencia al 31 de diciembre de 2010, y se prorrogará automáticamente, salvo que una de las partes formule denuncia del mismo dentro de los dos meses anteriores a su vencimiento.

Art. 5.º *Compensación y vinculación a la totalidad*.—Las condiciones de trabajo y económicas pactadas en el presente convenio serán compensadas o absorbidas hasta donde alcance por los aumentos, mejoras o condiciones superiores de cualquier naturaleza que, fijados por disposición legal, contrato individual o concesión voluntaria, puedan establecerse en lo sucesivo.

Las concesiones del presente convenio son consideradas como una unidad indivisible, no siendo válidas ninguna de ellas si fuera suprimida alguna.

### Capítulo II

#### Condiciones de trabajo

Art. 6.º *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.

Dichas facultades han de ejercitarse con respeto, en todo caso, de los derechos reconocidos a los trabajadores.

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.

Art. 7.º *Ascensos*.—Los ascensos se efectuarán siguiendo las siguientes normas:

- a) Las vacantes que se produzcan en cada categoría profesional serán cubiertas atendiendo a criterios de conocimiento y preparación para el cargo, prevaleciendo la antigüedad en igualdad de condiciones. Se entenderá que existen vacantes cuando un trabajador hubiese cesado en la empresa por cualquier causa y no se hubiese amortizado su plaza o cuando un trabajador viniese realizando funciones de categoría 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 trabajadores para instar la convocatoria para cubrir esa vacante.
- b) Cuando se produzca una vacante la convocatoria para cubrirla se hará pública con quince días, al menos, de antelación, indicando la fecha y lugar de celebración.
- c) Los ascensos se efectuarán entre el personal de categoría profesional inferior a la de la vacante, con los criterios antedichos, que serán evaluados por una comisión de valoración, compuesta por cuatro vocales, de la siguiente forma:

- El empresario o su representante, el jefe de departamento en que se produce la vacante, el trabajador de mayor antigüedad de la categoría vacante o subsidiariamente en su departamento (si coincide que el jefe de departamento es el más antiguo, el siguiente en antigüedad), y un representante nombrado por el comité o delegados.

El mismo día del examen, con una antelación de cuatro horas como máximo, se reunirá el comité examinador, al objeto de establecer las pruebas y preguntas del examen a la vez que para fijar la valoración de las mismas.

Dicho tribunal o comité se encargará de la corrección y análisis de las pruebas realizadas, a la vez que de levantar acta del resultado de la misma. El examen costará de pruebas prácticas y teóricas sobre trabajos que se estén realizando en dicho departamento.

- d) En los supuestos de que no exista ninguna persona de categoría inferior a la que tenga que cubrir el departamento, podrá presentarse para cubrirla cualquier trabajador de la empresa. En caso de no encontrar persona idónea, la dirección de la empresa queda en libertad para cubrir dicho puesto.
- e) Cuando se produzca vacante en la categoría de jefe de grupo profesional se pondrá en conocimiento de la representación legal de los trabajadores, constituyéndose una comisión paritaria formada por dos representantes de los trabajadores y por dos personas designadas por la empresa, la cual determinará si entre el personal de la categoría inferior existe algún trabajador que reúna las condiciones necesarias para cubrir la vacante, atendiendo a criterio de antigüedad, conocimientos y preparación para el cargo. En caso de no encontrar la persona idónea, la dirección de la empresa queda en libertad para cubrir dicho puesto.

Art. 8. *Trabajos de categoría superior.*—Si el trabajador realiza trabajos correspondientes a una categoría superior a la que ostenta, percibirá la retribución correspondiente a la categoría superior en todos los conceptos.

Transcurrido un período de cuatro meses ininterrumpidos o seis meses alternos, dentro de un período de doce meses, se estará a lo dispuesto en el Convenio Provincial de Hostelería de la Comunidad de Madrid en este sentido.

Art. 9. *Trabajos de categoría inferior.*—Un trabajador no podrá ser destinado a realizar trabajos de categoría inferior a la que ostente salvo si concurren necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, siendo preciso la previa comunicación al comité de empresa. Tal situación, en la que el trabajador continuará percibiendo la retribución correspondiente a su categoría profesional, no podrá prolongarse más de doce días seguidos o de veinte durante un año.

Art. 10. *Respeto a la persona del trabajador.*—Todo trabajador, sin discriminación de sus ideas políticas o sindicales, tiene derecho a expresar libremente sus opiniones personales, sin que ello implique ningún tipo de medida empresarial discriminatoria.

Solo podrán realizarse registros sobre la persona del trabajador, en sus taquillas y efectos particulares, cuando sea necesario para la protección del patrimonio empresarial y de los demás trabajadores de la empresa, dentro del centro de trabajo y en las horas de trabajo. En su realización se respetará al máximo la dignidad e intimidad del trabajador y se contará con la asistencia de un representante de los trabajadores.

Art. 11. *Trabajadores fijos de plantilla.*—La empresa se compromete a mantener una plantilla de trabajadores fijos en el "Hotel Husa Chamartín" no inferior al 78 por 100 del total de la plantilla del centro durante la vigencia del presente convenio.

### Capítulo III

#### Régimen de trabajo

Art. 12. *Jornada y descanso semanal.*—La jornada de trabajo tendrá una duración máxima de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, siendo el descanso semanal de dos días consecutivos.

El período de treinta minutos para la comida, en jornada continuada, se considerará trabajo efectivo.

Art. 13. *Vacaciones.*—Los trabajadores afectados 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 otras condiciones más beneficiosas que tuvieran adquiridas.

El calendario de vacaciones se fijará en el primer mes del año y, salvo acuerdo entre las partes, el criterio será rotativo. En caso de desacuerdo se estará a lo que disponga la jurisdicción competente.

El período de disfrute de las vacaciones comprenderá los meses de junio, julio, agosto o septiembre entre los trabajadores fijos de plantilla.

El inicio del período no puede coincidir con un día de 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.

El trabajador en situación de incapacidad temporal durante todo el año no tendrá derecho a vacaciones, y solo en este caso. Cuando la incorporación al trabajo se efectúe dentro del año natural, el disfrute se hará dentro del mismo. Si la incorporación al trabajo fuese al año siguiente le serán compensadas en metálico ante la imposibilidad de disfrutarlas dentro del año natural al que corresponde.

Art. 14. *Días festivos.*—Los catorce días festivos de cada año natural, siempre que no se disfruten en sus fechas correspondientes o coincida con el descanso semanal del trabajador, serán compensados, a opción del trabajador, de una de las formas siguientes:

- a) Disfrutarlos como descanso continuado durante veinte días.
- b) Que le sea abonada al trabajador al comienzo de sus vacaciones la cantidad de 1.272,69 euros brutos.

En los casos de que un trabajador cese en la empresa, los días festivos abonables que tuvieran pendiente de compensar le serán abonados con arreglo a 90,91 euros brutos por día festivo.

Art. 15. *Licencias.*—El trabajador, 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 trabajador, podrán disfrutarse dentro de los quince días anteriores o posteriores al mismo.
- b) Dos días en casos de nacimiento de hijo, enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica y fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la Comunidad de Madrid, el plazo será de cuatro días. Estos días serán ampliables, previa solicitud del trabajador, descontándose de vacaciones y/o fiestas abonables.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Un día para asuntos propios. Estos deberán ser preavisados por el trabajador con una antelación mínima de siete días. Cuando exista coincidencia en el mismo día y departamento tendrá prioridad el trabajador que primero lo solicite.
- e) Un día por matrimonio de un hijo o hermano, que se descontará de las vacaciones o fiestas abonables.

Art. 16. *Calendario laboral.*—Anualmente, y en el primer mes de cada año, se elaborará de mutuo acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores un calendario en el que se deben establecer los siguientes datos:

- Nombre del trabajador.
- Grupo y categoría profesional.
- Turno de trabajo en la empresa y rotatividad, si existe.
- Jornada semanal de trabajo.
- Días festivos y descanso semanal.

Una copia de dicho calendario se colocará por la representación legal de los trabajadores en el tablón de anuncios.

La modificación posterior del calendario acordado entre las partes, salvo consentimiento del trabajador o trabajadores afectados, requerirá el preceptivo consentimiento de los representantes de los trabajadores.

### Capítulo IV

#### Retribuciones

Art. 17. *Salarios.*—Se establece como sistema retributivo para el personal de ese centro el salario fijo y complementos por niveles que figuran en el Anexo I del presente convenio.

Art. 18. *Antigüedad.*—El complemento denominado antigüedad, dejado sin efecto y consolidado en el convenio colectivo del año 1998, mantendrá su importe en las condiciones que se pactaron en el citado convenio, es decir, se deberá seguir retribuyendo este complemento solo a los trabajadores que lo tuvieran reconocido a 31 de diciembre de 1997 como cantidad consolidada, no siendo este concepto ni absorbible ni compensable.

Art. 19. *Plus de transporte.*—Para el año 2008 se establece un plus de transporte por un importe de 2.148,26 euros distribuidos en 12 mensualidades, no cotizables, tipificadas en el artículo 109 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio. (Salvo el supuesto de exceder el 20 por 100 del Salario Mínimo Interprofesional, excluidas pagas extraordinarias, en cuyo caso serán cotizables.)

Art. 20. *Quebranto de moneda.*—Todas aquellas personas con responsabilidad directa sobre una caja, y que estén adscritos a los departamentos de recepción, cajero, bar y teléfonos percibirán mensualmente la cantidad de 45,02 euros en concepto de quebranto de moneda, con carácter de suplido que prevé el artículo 109 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, exento, por tanto, de cotización a la Seguridad Social.

Art. 21. *Nocturnidad.*—Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22.00 y las 06.00 horas, salvo que el salario haya sido establecido atendiendo a que el trabajo, en todo o en parte, sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada con el 25 por 100 sobre el salario base reflejado en las tablas anexas al convenio. (Artículo 36, apartado 2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.)

En los casos del mes de vacaciones, días festivos abonables, incapacidad temporal y días de descanso, la empresa abonará en concepto de nocturnidad a cada trabajador la media de lo percibido por tal extremo en los tres últimos meses trabajados, excepto en los casos en que la prestación de servicio en horas nocturnas sea esporádica, entendiéndose por esporádica la que se dé en condiciones no habituales o irregulares.

Además, el trabajador que trabaje en turno de noche dos semanas consecutivas se beneficiará de un día adicional de descanso retribuido.

Art. 22. *Gratificaciones extraordinarias.*—Se establecen tres gratificaciones extraordinarias de junio, Navidad y febrero; corresponderán las dos primeras de treinta días, y la tercera de cuarenta días de sueldo fijo, antigüedad consolidada y complementos según lo establecido en las tablas salariales anexas al presente convenio. Esta última paga se vincula a la supresión del complemento salarial de antigüedad para todos los trabajadores en plantilla el 31 de diciembre de 1997 y para los incorporados con posterioridad a dicha fecha.

Para una correcta liquidación de estas pagas, se concreta como períodos de devengo de las mismas los siguientes:

Paga de junio: Desde 1 de julio al 30 de junio del año siguiente.

Paga de Navidad: Desde 1 de enero al 31 de diciembre del mismo año.

Paga de febrero: Desde 1 de enero al 31 de diciembre del mismo año.

Se harán efectivas los días 20 de junio y 20 de diciembre del mismo año y el 15 de febrero del año siguiente.

Art. 23. *Incremento salarial.*—Se pacta un incremento para el año 2008 del IPC anual según los datos ofrecidos por el Instituto Nacional de Estadística, incrementado en un 0,50 por 100 sobre el salario base y complementos de cada categoría (como se refleja en las tablas salariales del anexo I) y sobre todos los demás conceptos del presente convenio.

Para el año 2009, el incremento será del IPC real más el 0,75 por 100 sobre el salario base, complementos y sobre todos los conceptos.

Para el año 2010, el incremento será del IPC real más el 0,75 por 100 sobre el salario base, complementos y sobre todos los conceptos.

Una vez conocidos los datos oficiales del IPC anual, se regularizará en el caso de que este haya aumentado en el transcurso del año, liquidándose dichos atrasos en la nómina del mes de febrero del año siguiente.

Art. 24. *Premio de vinculación.*—Cuando un trabajador con una edad comprendida entre cincuenta y cincuenta y nueve 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, 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 trabajador 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:

AÑOS DE ANTIGÜEDAD	50 a 59	60	61	62	63	64	65 o MAS 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

Dentro de los parámetros permitidos para la negociación colectiva, los trabajadores del “Hotel Husa Chamartín” acuerdan con la dirección del hotel su adhesión al resultado del acuerdo que se adopte en el Convenio Colectivo de Hospedaje de la Comunidad de Madrid, con respecto al premio de vinculación.

La redacción del artículo referido al premio de vinculación será modificada e incluida en el texto del convenio colectivo, una vez verificada la redacción efectuada en el Convenio Colectivo de Hospedaje de la Comunidad de Madrid

## Capítulo V

### Prestaciones complementarias

Art. 25. *Ropa de trabajo y calzado.*—La empresa abonará, con objeto de mantener la uniformidad, al personal de bar, conserjería y recepción, la cantidad de 101,29 euros en contravalor de dos camisas blancas para el año 2008; asimismo, abonará al personal de los departamentos anteriormente citados y a los de pisos, teléfonos y mantenimiento, la cantidad de 70,86 euros en contravalor de dos pares de zapatos para el año arriba indicado.

Art. 26. *Seguro de vida.*—La póliza del seguro en caso de muerte, sea por la causa que fuera o invalidez permanente, total o absoluta, es de 19.759,38 euros para el año 2008.

Esta póliza colectiva acogerá a todo el personal mientras esté dado de alta en este centro de trabajo.

Art. 27. *Excedencia.*—El trabajador fijo con, al menos, un año de antigüedad en la empresa tendrá derecho a que se le conceda excedencia voluntaria de hasta cinco años, como máximo, y cuatro meses mínimo, causando baja definitiva en la empresa el excedente que no solicite su reintegro con una antelación no inferior a treinta días naturales a la fecha de vencimiento.

Art. 28. *Fondo social.*—La empresa determina para el fondo social la cantidad de 5.267,92 euros anuales durante la vigencia del presente convenio, que se destinarán para temas deportivos, culturales o de cualquier índole que proponga el comité de empresa y sean aprobados por la dirección.

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

Art. 29. *Comisión paritaria.*—Se constituye una comisión paritaria, formada por dos miembros del comité de empresa 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.

Art. 30. *Planes de igualdad.*—Será de aplicación el artículo 37 del Convenio de Hospedaje de Madrid relativo al plan de igualdad efectiva entre hombres y mujeres y medidas específicas preventivas del acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral.

Art. 31. *Legislación suplementaria.*—En lo no previsto en este convenio se estará a la legislación vigente, Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, Convenio Colectivo de Hospedaje y disposiciones concordantes.

### DISPOSICIÓN TRANSITORIA (Convenio Provincial)

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, 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 de 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 el plazo de tres meses desde la publicación del convenio colectivo, las partes negociadoras del mismo procederán al inicio de las reuniones oportunas, con la finalidad de formalizar la ratificación o el cambio del contenido del artículo 24 del actual convenio colectivo, que en un principio no debería ser superior a seis meses, es decir, quedaría formalizado antes del 30 de junio de 2006.

En caso de que la comisión paritaria llegara a un acuerdo de modificación del artículo 24 del convenio colectivo, el acuerdo modificativo tendrá efectos del 1 de enero de 2007, salvo el acuerdo entre las partes.

## ANEXO I

## TABLAS SALARIALES

		HOTEL HUSA CHAMARTÍN		
		IPC 2007 + 0,5 %		
		AÑO 2008	4,7%	01-ene-08
	CATEGORIA	S.BASE	COMPLEMENTOS	TOTAL
NIVEL I-A	JEFE/A ADMINISTRACION	1.106,91 €	1.283,89 €	2.390,80 €
	JEFE/A COCINA	1.106,91 €	1.283,89 €	2.390,80 €
	JEFE/A RECEPCION	1.106,91 €	1.283,89 €	2.390,80 €
	1 MAITRE	1.106,91 €	1.237,25 €	2.344,16 €
	RESPONSABLE PERSONAL	1.106,91 €	1.179,05 €	2.285,96 €
	GOBERNANTE/A	1.106,91 €	1.179,05 €	2.285,96 €
	JEFE/A RR.PP.	1.106,91 €	1.082,76 €	2.189,66 €
	1 CONSERJE	1.106,91 €	1.068,87 €	2.175,78 €
	JEFE/A MANTENIMIENTO	1.106,91 €	1.068,87 €	2.175,78 €
	ADJ. JEFE/A VENTAS	1.106,91 €	920,18 €	2.027,09 €
NIVEL I-B	2 MAITRE	1.054,39 €	531,65 €	1.586,04 €
	2 JEFE/A RECEPCION	1.054,39 €	509,69 €	1.564,08 €
	RESP. RECEPCION NOCHE	1.054,39 €	509,69 €	1.564,08 €
	RESP. RESERVAS	1.054,39 €	464,45 €	1.518,84 €
NIVEL II	JEFE/A PARTIDA	1.053,63 €	456,20 €	1.509,83 €
	2 JEFE/A MANTENIMIEN.	1.053,63 €	456,20 €	1.509,83 €
	OF. CONTABILIDAD	1.053,63 €	456,20 €	1.509,83 €
	SUBGOBERNANTE/A	1.053,63 €	367,10 €	1.420,73 €
	JEFE/A SECTOR	1.053,63 €	363,66 €	1.417,29 €
	COORD. RESERVAS	1.053,63 €	259,92 €	1.313,55 €
	RECEPCIONISTA	1.053,63 €	259,92 €	1.313,55 €
NIVEL III	ADJ. COMERCIAL	1.010,08 €	382,29 €	1.392,37 €
	OF. MANTENIMIENTO	1.010,08 €	249,56 €	1.259,65 €
	AYTE. RECEPCION	1.010,08 €	165,90 €	1.175,98 €
	CAMARERO/A	1.010,08 €	165,90 €	1.175,98 €
	COCCINERO/A	1.010,08 €	165,90 €	1.175,98 €
	AUX. OFICINA	1.010,08 €	140,54 €	1.150,62 €
	AUX. RESERVAS	1.010,08 €	111,99 €	1.122,07 €
	TELEFONISTA	1.010,08 €	79,98 €	1.090,06 €
NIVEL IV	PORTERO/A ACCESOS	984,56 €	153,39 €	1.137,94 €
	LENCERO/A-LAVANDERO/A	984,56 €	85,25 €	1.069,80 €
	AYTE. CAMARERO/A	984,56 €	85,24 €	1.069,79 €
	CAMARERO/A DE PISOS	984,56 €	85,24 €	1.069,79 €
	MOZO EQUIPAJES	984,56 €	85,24 €	1.069,79 €
	FACTURISTA	984,56 €	65,34 €	1.049,90 €
	NIVEL V	AUXILIAR DE COCINA	944,65 €	105,25 €
AUXILIAR DE PISOS	944,65 €	105,25 €	1.049,90 €	
AYTE. MANTENIMIENTO	944,65 €	94,47 €	1.039,12 €	
AUX. RECEPCIÓN/CONSEJ.	944,65 €	94,47 €	1.039,12 €	

(03/31.555/08)

## Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 27 de octubre de 2008, de la dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa "Efficco Iberia, Sociedad Anónima Unipersonal" (código número 2812962).

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa "Efficco Iberia, Sociedad Anónima Unipersonal", suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 18 de abril de 2008, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 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 artículo 6.1.a) del Decreto 150/2007, de 29 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, esta Dirección General

## RESUELVE

1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 27 de octubre de 2008.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

## CONVENIO COLECTIVO DE "EFFICCO IBERIA, SOCIEDAD ANÓNIMA UNIPERSONAL"

## Capítulo I

## Disposiciones varias

Artículo 1. *Ámbito funcional*.—El presente convenio colectivo regula las relaciones laborales entre la empresa "Efficco Iberia, Sociedad Anónima Unipersonal", y los empleados que presten sus servicios en ella, de conformidad con lo dispuesto en el artículo siguiente.

Art. 2. *Ámbito personal*.—El presente convenio colectivo afecta a la totalidad de las personas que pertenecen a "Efficco Iberia, Sociedad Anónima Unipersonal", y que presten sus servicios como empleados por cuenta ajena en sus distintos centros de trabajo de la Comunidad de Madrid, con la excepción del personal de alta dirección a que se refiere el artículo 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 3. *Ámbito temporal*.—El presente convenio colectivo, sea cual fuere su fecha de publicación, entra en vigor a partir de la fecha de la firma, finalizando el 31 de diciembre del año 2009, salvo para aquellas materias en las que expresamente se indique otra fecha de aplicación.

Art. 4. *Prórroga*.—El presente convenio colectivo se entenderá prorrogado íntegra y tácitamente cada año, en tanto no se denuncie por cualquiera de las partes, con arreglo a lo estipulado en el artículo siguiente.

Art. 5. *Denuncia*.—El presente convenio se considerará denunciado automáticamente para su revisión el día 30 de septiembre de 2009, salvo acuerdo en contrario de las partes firmantes que, explícitamente, se pronuncien por su continuación o rescisión.

Denunciado el convenio, y hasta que no se logre acuerdo expreso, perderán vigencia solamente las cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor, en cambio su contenido normativo.

Art. 6. *Absorción y compensación*.—Las retribuciones establecidas en este convenio colectivo absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de las mismas.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, solo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen a las aquí pactadas.

En caso contrario, serán absorbidas o compensadas por estas últimas, subsistiendo el presente convenio en sus propios términos y sin modificación alguna de sus conceptos, módulos y retribuciones.