

5. Garantías exigidas:
- Garantía provisional, procede: Sí, el 2 por 100 del presupuesto de licitación del contrato, IVA excluido. Importe: 1.360 euros.
 - Garantía definitiva, procede: Sí.
 - Importe: 5 por 100 del importe de adjudicación del contrato, IVA excluido.
 - Constitución mediante retención en el precio, se admite: Sí.
6. Requisitos específicos del contratista:
- Solvencia económica y financiera, artículo 64 de la Ley de Contratos del Sector Público y descripción:
 - a) Declaraciones apropiadas de entidades financieras, en su caso, justificante de la existencia de un seguro de indemnización por riesgos profesionales.

Criterios de selección: Los licitadores deberán aportar un informe de instituciones financieras que justifique que el licitador tiene una liquidez, saldo medio en cuentas o capacidad de endeudamiento por un importe mínimo equivalente al presupuesto de licitación del contrato, IVA excluido (68.000 euros).
 - Solvencia técnica o profesional, artículo 67 de la Ley de Contratos del Sector Público y descripción: Apartado a), relación de los principales servicios o trabajos realizados en los últimos tres años que incluya importe, fechas y el destinatario, público o privado, de los mismos. Los servicios o trabajos efectuados se acreditarán mediante certificados expedidos o visados por el órgano competente, cuando el destinatario sea una entidad del sector público o, cuando el destinatario sea un sujeto privado, mediante un certificado expedido por este o, a falta de este certificado, mediante una declaración del empresario; en su caso, estos certificados serán comunicados directamente al órgano de contratación por la autoridad competente.
- Criterios de selección: Los licitadores deberán presentar una declaración responsable firmada por su representante legal, en la que se indiquen los servicios o trabajos realizados en los tres últimos años con importe, fechas y destinatario público o privado, en la que conste al menos un servicio o trabajo realizado en los tres últimos años con un objeto similar al del contrato. Los servicios o trabajos efectuados se acreditarán mediante certificados expedidos o visados por el órgano competente, cuando el destinatario sea una entidad del sector público o, cuando el destinatario sea un sujeto privado, mediante un certificado expedido por este o, a falta de este certificado, mediante una declaración del empresario; en su caso, estos certificados serán comunicados directamente al órgano de contratación por la autoridad competente.
7. Presentación de ofertas o de las solicitudes de participación:
- a) Fecha límite de presentación: Quince días naturales a contar desde el siguiente al de publicación del anuncio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID; si este fuese sábado o festivo, se admitirán las proposiciones el día siguiente hábil.
 - b) Modalidad de presentación: La documentación a presentar será la exigida en el capítulo segundo del Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares.
- 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.
- En el portal de contratación pública de la Comunidad de Madrid (<http://www.madrid.org/contratospublicos>) se ofrecerá la información relativa a la convocatoria de licitación de este contrato, incluyendo los Pliegos de Cláusulas Administrativas Particulares y documentación complementaria, en su caso.

- c) Lugar de presentación:
 - 1. Dependencia: Instituto Madrileño del Menor y la Familia, Registro.
 - 2. Domicilio: Gran Vía, número 14, planta baja.
 - 3. Localidad y código postal: 28013 Madrid.
 - 4. Dirección electrónica: <http://www.madrid.org/contratospublicos>
 - d) Admisión de variantes: No procede.
 - e) Plazo durante el cual el licitador estará obligado a mantener su oferta: Dos meses.
8. Apertura de documentación relativa a los criterios de adjudicación ponderables en función de un juicio de valor y apertura de las ofertas:
- a) Dirección: Gran Vía, número 14, segunda planta.
 - b) Localidad y código postal: 28013 Madrid.
 - c) Fecha y hora:
 - i. Fecha y hora: 20 de octubre de 2009, a las doce.
 - ii. Fecha y hora: 23 de octubre de 2009, a las doce.
9. Gastos de publicidad: Los gastos de los anuncios serán de cuenta del adjudicatario.

Hágase público para general conocimiento.

En Madrid, a 23 de septiembre de 2009.—La Directora-Gerente del IMMF, Paloma Martín Martín.

(01/3.776/09)

Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 18 de agosto de 2009, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa "Hostelería Unida Dos, Sociedad Anónima Unipersonal" (código número 2814902).

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa "Hostelería Unida Dos, Sociedad Anónima Unipersonal", suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 11 de octubre 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 18 de agosto de 2009.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

PRIMER CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA "HOSTELERIA UNIDA DOS, SOCIEDAD ANÓNIMA UNIPERSONAL" PARA EL PALACIO DE CONGRESOS DE MADRID Y SUS CENTROS UBICADOS EN LA COMUNIDAD DE MADRID

Artículo 1. *Partes negociadoras y firmantes.*—El presente convenio colectivo se concierta y es firmado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 87 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 27 de marzo, entre la representación legal de la empresa "Hostelería Unida Dos, Sociedad Anónima Unipersonal", en adelante "HUSA 2", y el comité de empresa de la indicada empresa en Madrid.

Art. 2. *Ámbito territorial y funcional.*—El presente convenio regula y establece las relaciones laborales de todos los trabajadores que presten o puedan prestar sus servicios bajo el ámbito organizativo y directivo de la empresa "Hostelería Unida Dos, Sociedad Anónima

Unipersonal”, en el centro de trabajo principal sito en el Palacio de Congresos de Madrid, paseo de la Castellana, número número 99, y demás centros que se puedan crear en la Comunidad de Madrid.

Art. 3. *Ámbito personal.*—Se regirán por el presente convenio todos los/as trabajadores/as que actualmente prestan o puedan prestar sus servicios en el centro de trabajo del Palacio de Congresos de Madrid y demás centros que se puedan crear en la Comunidad de Madrid.

Quedan incluidos/as los/as trabajadores/as que presten servicios extraordinarios, bajo el ámbito organizativo y directivo de la indicada empresa, tanto en el centro de trabajo principal y demás centros que se puedan crear en la Comunidad de Madrid.

Art. 4. *Ámbito temporal, vigencia y denuncia.*

1. Duración: Este convenio colectivo tendrá una duración de tres años, desde el día 1 de enero de 2008 al 31 de diciembre de 2010, con independencia, por tanto, de la fecha en que aparezca publicado en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

2. Vigencia: A partir del 31 de diciembre de 2010 se prorrogará de año en año, salvo denuncia fehaciente por cualquiera de las partes negociadoras con dos meses de antelación a la fecha de vencimiento de su duración inicial o de cualquiera de sus prórrogas; no obstante lo anterior, tanto las cláusulas normativas como las obligacionales quedarán prorrogadas a todos los efectos.

Art. 5. *Prelación de normas y coordinación normativa.*—1. En lo no dispuesto en este convenio colectivo se aplicarán: El Convenio Colectivo de Hostelería y Actividades Turísticas (Restauración) de la Comunidad de Madrid vigente en cada momento y el Estatuto de los Trabajadores y demás normas laborales, sin perjuicio del respeto de las normas mínimas de derecho necesario y obligado cumplimiento.

2. Los/as trabajadores/as no podrán disponer válidamente, antes o después de su adquisición, de los derechos reconocidos en este convenio colectivo, por lo que serán nulas e ineficaces las cláusulas de los contratos de trabajo o de los pactos que contradigan lo dispuesto en él.

Art. 6. *Vinculación a la totalidad.*—Las condiciones del presente convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente, por lo que, en el supuesto de que la autoridad laboral en el ejercicio de sus facultades no homologara alguna de sus cláusulas o artículos, quedaría sin eficacia práctica en su totalidad.

Art. 7. *Compensaciones y absorciones.*—En esta materia se estará a lo dispuesto en la legislación vigente; no obstante lo anterior, no serán compensables ni absorbibles los conceptos de antigüedad, el concepto de complemento personal que resulte de la adecuación de los diferentes conceptos salariales de los trabajadores provenientes de “Turespaña” y que con fecha 1 de noviembre de 1987 fue subrogada de la externalización del Servicio de Restauración.

Art. 8. *La organización del trabajo.*—Conforme a la legislación vigente, la organización del trabajo es alcanzar un nivel adecuado de eficacia, así como la máxima productividad laboral encomendada, basada en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales, lo que se hace posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes, tanto la dirección como especialmente los trabajadores.

Concretamente, corresponde a la empresa a través de su representante o jefes de las distintas unidades orgánicas, sin perjuicio de los derechos y facultades previstas en el artículo 64.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Será principio básico en materia de organización el conseguir una plena y efectiva ocupación de la jornada laboral de los puestos de trabajo, a cuyo efecto la dirección de la empresa y sus delegados señalarán las tareas que deben ser realizadas y atendidas por cada trabajador, siempre que ello no constituya perjuicio para su dignidad o formación profesional.

Art. 9. *Jornada y horarios.*—En cuanto a lo no previsto en el presente artículo, las partes firmantes se remiten en su total alcance y contenido al calendario laboral vigente para los años 2008, 2009 y 2010 a lo previsto en los artículos 16 y 18 del convenio de aplicación supletoria de restauración de la Comunidad de Madrid.

1. El cómputo de la jornada de trabajo se efectuará de tal forma que, en todo caso, tanto al comienzo como al finalizar la misma, el trabajador se encuentra en su puesto de trabajo y dedicado a él. En consecuencia, el tiempo dedicado en su caso al transporte, aseo, cambio de ropa y fichaje, queda excluido del cómputo de la jornada.

2. Prolongación y flexibilización de jornada: Como consecuencia de necesidades extraordinarias y/o perentorias de prestación del servicio, se pacta la posibilidad de prolongar o flexibilizar la jornada de lunes a viernes, según horario que programará la dirección de la empresa, teniendo en cuenta las actividades del centro de trabajo.

A) Prolongación. El número de horas que deberán cumplir en este régimen las personas que se designen por la empresa, serán las siguientes:

A.1) Prolongación de 10 horas. Se realizará una jornada semanal de lunes a domingo de 37 horas y 30 minutos, con una jornada diaria de 7,30 horas y estas 10 horas de prolongación son de libre distribución a lo largo del mes.

B) Flexibilidad. Además de las 10 horas de prolongación, los trabajadores que realicen horas de flexibilidad estarán sujetos a las siguientes condiciones:

B.1) Para 5 horas de flexibilidad mensual, se realizarán 36 horas y 15 minutos semanales de lunes a domingo y 7 horas y 15 minutos diarios.

B.2) Para 10 horas de flexibilidad mensual, se realizarán 35 horas semanales de lunes a domingo y 7 horas diarias.

B.3) Para 15 horas de flexibilidad mensual, se realizarán 33 horas y 45 minutos semanales de lunes a domingo y 6 horas y 45 minutos diarias.

B.4) Para 20 horas de flexibilidad mensual, se realizarán 32 horas y 30 minutos semanales de lunes a domingo y 6 horas y 30 minutos diarias.

C) El complemento retributivo correspondiente se percibirá durante las licencias retribuidas, permisos, bajas por enfermedad, etcétera.

D) Las horas de este complemento tendrán una duración máxima ininterrumpida de 4 horas y mínima de 3 cuando estas últimas no se hagan a continuación de la jornada fija. No obstante lo anterior, en los departamentos de sala, autoservicio, cafetería, “office” y limpieza, la duración máxima por esta prolongación de jornada tendrá como tope las 24 horas. Y para los departamentos de cocina, lencería y oficina, las 23 horas. No se podrá exceder de los límites indicados.

E) La aplicación del presente complemento se respetará en las mismas condiciones a todos los trabajadores que lo vinieran percibiendo, siendo de libre asignación por parte de la empresa, la aplicación del mismo al resto de los trabajadores que lo pudieran percibir.

Art. 10. *Licencias retribuidas adicionales.*—El/la trabajador/a, con independencia de las licencias que autoriza el artículo 21 del Convenio Colectivo de Hostelería y Actividades Turísticas (Restauración) de la Comunidad de Madrid vigente, previo aviso y justificación pertinente, tendrá derecho a solicitar licencias retribuidas, por los tiempos y causas que se indican:

1. Un día de permiso o licencia retribuida adicional hasta seis como máximo, que el/la trabajador/a tendrá derecho por cada año de antigüedad ininterrumpida hasta haber cumplido el sexto año de antigüedad en la empresa, y ello según el siguiente cuadro:

- A partir del primer año de antigüedad: Un día.
- A partir del segundo año de antigüedad: Dos días.
- A partir del tercer año de antigüedad: Tres días.
- A partir del cuarto año de antigüedad: Cuatro días.
- A partir del quinto año de antigüedad: Cinco días.
- A partir del sexto año de antigüedad: Seis días.

Estos días podrán acumularse a vacaciones. El personal podrá distribuir esos días a su conveniencia, previa autorización de la empresa.

2. Los días 24 y 31 de diciembre de cada año.

3. Un día por la semana del 15 de mayo (San Isidro) o, alternativamente, una hora diaria de reducción de jornada, en la semana de San Isidro.

Art. 11. *Control de asistencia y puntualidad.*—La empresa, establecerá un sistema único de control y de asistencia y puntualidad, informando sobre su cumplimiento de forma periódica al comité de empresa, en todo caso, se le entregará el listado de ausencias en los diez primeros días del mes siguiente.

Art. 12. *Retribuciones del personal.*—Las retribuciones salariales mensuales por la prestación profesional del personal sometido al

ámbito de aplicación del presente convenio colectivo estarán constituidas por:

- a) Salario base.
- b) Complementos salariales:
 1. Antigüedad.
 2. Personales.
 3. Pagas extraordinarias.
 4. Incentivo de productividad.
 5. Plus de manutención.
 6. Prolongación y flexibilidad de jornada.
- c) Complementos extrasalariales:
 1. Plus de ayuda al transporte.

Art. 13. *El salario base.*—El salario base de los trabajadores se corresponderá con los establecidos en las tablas salariales del Convenio Colectivo de Hostelería y Actividades Turísticas (Restauración) de la Comunidad de Madrid vigente para los centros previstos en el Anexo I.

Art. 14. *Complementos salariales.*

1. Antigüedad.

Los trabajadores afectados por el presente convenio devengarán y percibirán un plus de antigüedad sujeto a los siguientes requisitos:

- a) El personal fijo de plantilla percibirá en concepto de plus de antigüedad, por cada tres años de prestación de servicios en la empresa, las cantidades que se detallan en el Anexo I a este convenio; el trienio se devengará para todos los/as trabajadores/as a partir de la entrada en vigor del presente convenio colectivo, y se percibirá a partir del día 1 del mes en que se cumplan los tres años de vigencia del mismo, excepto para los/as trabajadores/as que, como condición “ad personam”, lo vieran ya percibiendo, respecto de los que proseguirán su cómputo.
 - b) Para el cómputo de antigüedad, a efectos de aumentos periódicos, se tendrá en cuenta el tiempo de servicio prestado y se considerará como efectivamente trabajado el período de licencia retribuida, baja por enfermedad, accidente, el período de maternidad, y el de excedencia forzosa.
 - c) Para el personal que preste servicios de forma eventual y pase ininterrumpidamente a ser fijo de plantilla, el período de eventualidad o interinidad se tendrá en cuenta para el cálculo de la antigüedad.
2. Complementos personales.

Si a la entrada en vigor del presente convenio colectivo un/a trabajador/a viniera percibiendo unas retribuciones globales anuales superiores a las que le corresponderían por aplicación del presente convenio, percibirá como complemento personal la diferencia, ya sea como consecuencia de una mejora unilateral por parte de la empresa o por condición más beneficiosa. Dicho complemento personal no será ni compensable ni absorbible y será revalorizable porcentualmente en los términos económicos señalados en el convenio.

3. Pagas extraordinarias.

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a dos pagas extraordinarias en verano y Navidad, equivalentes a treinta días o mensualidad del salario base + plus de antigüedad y/o, en su caso, condición personal más beneficiosa vigentes en los precedentes meses de junio y noviembre.

El devengo será anual, es decir, la paga de Navidad se devengará desde 1 de enero a 31 de diciembre y la de verano, de 1 de julio a 30 de junio. La fracción de mes se considerará mes completo.

4. Incentivo de productividad.

Dentro de este apartado, se reconoce a los/as trabajadores/as, una prima o incentivo de productividad, siempre que cumplan una jornada a tiempo completo, bajo los siguientes requisitos:

No será condición necesaria para el devengo de la citada prima o incentivo de ventas que el trabajador se encuentre de alta en la empresa el día 31 de diciembre de cada año.

Será condición necesaria que el trabajador, al día de finalizar el año, haya prestado servicios en la empresa durante, al menos, seis meses en el Palacio de Congresos, caso contrario no devengará participación de prima o incentivo de ventas.

Para el caso de extinción del contrato de prestación de servicios, por parte de la titular de la explotación antes de finalizar el año, la

empresa abonará el importe hasta la citada fecha en su fase proporcional de cálculo y de pago; es decir, que si extingue el contrato en septiembre se tendrán en cuenta y devengarán las 9/12 partes, tanto para el cálculo como para el derecho.

El pago del incentivo, que será lineal y exclusivamente sujeto a la jornada y número de trabajadores, se efectuará antes del día 31 de marzo del año siguiente, y

El importe que se pacta es el siguiente:

- a) A partir de los 2.103.540 euros/año, sin IVA u otro impuesto, el 2 por 100 de la cantidad facturada y cobrada que supere el precitado importe.
- b) A partir de los 2.704.550 euros/año, sin IVA u otro impuesto, el 2,5 por 100 de la cantidad facturada y cobrada a partir del precitado importe.

Se aclara que el porcentaje se calcula desde los 2.103.540 euros/año al 2 por 100 y desde 2.704.550 euros/año al 2,5 por 100 de la facturación cobrada, por lo que de facturarse 3.000.000 de euros, por ejemplo, se percibiría el 2 por 100 desde 2.103.540 a 2.704.550 euros/año y el 2,5 por 100 desde 2.704.550,01 a 3.000.000 euros/año.

5. Plus manutención: Se establece un plus de manutención de 40,74 euros.

Art. 15. *Plus de ayuda al transporte.*—Como condición económica retributiva, se abonará en los términos y condiciones que detalla el artículo 33 del Convenio Colectivo de Hostelería y Actividades Turísticas de la Comunidad de Madrid, excepto aquellos trabajadores que vinieran percibiendo por dicho concepto una cantidad superior, que se les seguirá abonando como condición más beneficiosa.

Art. 16. *Horas extraordinarias.*—Se considera hora extraordinaria toda aquella que exceda de la jornada ordinaria.

Las horas extraordinarias se compensarán con descanso, en el plazo de los tres meses siguientes a ser realizadas; para el caso de que no puedan compensarse con descanso, procederá su abono.

En el Anexo I al presente convenio colectivo se establecen los precios de las horas extraordinarias por niveles retributivos y categorías profesionales.

Art. 17. *Comité de empresa.*—El comité de empresa es el órgano de representación de los trabajadores del centro del Palacio de Congresos, elegidos a los efectos de la defensa de sus intereses y de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

La empresa reconoce la constitución de un comité de empresa, aunque el censo del personal fijo no cumpla los requisitos de 50, o más, trabajadores fijos en la empresa.

A cada miembro del comité se le concederá el crédito horario que marquen las distintas normas legales para el uso de su función de representación (cuarenta horas mensuales).

Art. 18. *Reunión del comité de empresa.*—El comité de empresa podrá convocar asambleas en régimen ordinario de trabajadores, que se desarrollarán fuera de las horas de trabajo, previa comunicación a la empresa, con una antelación de cuarenta y ocho horas, en los locales que a tal efecto existan.

Con carácter extraordinario y siempre que no superen las treinta horas anuales, y previo acuerdo con la empresa, se podrá solicitar la celebración de asambleas de personal, durante la jornada de trabajo, con una antelación de cuarenta y ocho horas, las cuales se desarrollarán en los locales al efecto y a tenor de la naturaleza excepcional de cuya materia sea objeto.

Art. 19. *Funciones e intervención del comité de empresa.*—Se reconoce el órgano de representación de los trabajadores todas las funciones y derechos recogidos en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 20. *Obligación de la empresa, con respecto al comité de empresa.*—La empresa se obliga a informar al comité de empresa sobre:

- a) La entrega de las cuentas trimestrales de la actividad de restauración del Palacio.
- b) Sobre las decisiones de la empresa, en materias de estructuración orgánica empresarial y administración del personal que puedan afectar a los intereses generales de sus representados, debiéndose oír al comité de empresa en esos casos.

En cuanto a las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, pudiendo estar el comité acompañado de abogados o

asesores del sindicato, así como sobre cualquier otra materia que sea necesaria.

- c) La empresa aportará como fondo social la cantidad de 211 euros/mes, con el fin de hacer frente a las necesidades que en este orden se pueden producir entre los trabajadores, esta cantidad se incrementará anualmente en igual porcentaje que la subida salarial que se pacte. Y con carácter retroactivo desde el 1 de enero de cada año. Dicha cuantía se entregará mensualmente al comité de empresa o se transferirá a la cuenta que se designe. El comité de empresa será el encargado de su depósito y administración, teniendo facultades decisorias para su uso y disposición, conforme al reglamento del citado órgano. También se le reconoce la capacidad para su reclamación en caso de impago o retraso.

Art. 21. *Comisión paritaria y de interpretación del convenio.*—Se creará la comisión paritaria del convenio, que estará integrada por tres representantes de la empresa y tres del comité.

Esta representación se reunirá a petición de una de las partes y sus funciones básicas son:

- Interpretación de la totalidad de artículos o cláusulas de este convenio.
- Vigilancia de lo pactado.
- Valoración de puestos de trabajo.
- Conciliación facultativa de los problemas colectivos, con independencia de la conciliación ante el SMAC.
- Cuanto otras actividades tiendan a la eficacia práctica del convenio.

Los dictámenes emitidos por la comisión, por unanimidad, formarán parte integrante del convenio como criterio interpretativo. Cuando no exista la unanimidad, las partes podrán someter la controversia a un arbitraje, o bien, acudir al Juzgado de lo social para su interpretación.

Art. 22. *Asamblea de trabajadores.*—Los trabajadores podrán reunirse en asamblea, que podrá ser convocada por el comité de empresa a iniciativa propia o a petición de un número de trabajadores no inferior al 25 por 100 de la plantilla. La asamblea será presidida por el comité de empresa, que serán los responsables del normal desarrollo de la misma.

Los requisitos formales se limitarán a la mera comunicación por quienes programen la asamblea, con una antelación de cuarenta y ocho horas. A las veinticuatro horas de la petición, la empresa contestará por escrito a quien hubiera solicitado la asamblea, autorizándole siempre que las necesidades del servicio no lo impidan.

En caso de urgencia, la petición se realizará con treinta y cuatro horas y la contestación será al día siguiente.

Cuando no se puedan reunir la plantilla de todos los departamentos, simultáneamente, se reunirá en varias sesiones y se considerará como una sola y fechada en el día de la primera.

Cuando se somete a la asamblea por parte de los convocantes, la adopción de acuerdos, líneas o alternativas que afecten al conjunto de la empresa, se requerirá para la validez de estos, el voto favorable de la mitad más uno de los trabajadores asistentes.

Art. 23. *Seguridad e higiene en el trabajo.*—La empresa y el comité de seguridad y salud se comprometen a vigilar e impulsar las medidas recogidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normas de desarrollo con el fin de evitar los posibles accidentes que pudieran detectarse de la evaluación inicial, tomando las medidas necesarias para erradicar las causas que pudieran hacerlos surgir y minimizando los riesgos de accidente.

Art. 24. *Reconocimientos médicos.*—Todo el personal que presta servicios en el Palacio de Congresos será sometido a un reconocimiento médico con carácter anual, que se realizará por la entidad que lleve el aseguramiento de los accidentes o cualquier otra que decida la empresa.

El personal que tenga la obligación laboral de manipular alimentos tendrá siempre en su poder y en vigor el carné de manipulador de alimentos que le declare apto para la realización de esa función.

Art. 25. *Jubilación.*—Respecto de la jubilación parcial, jubilación obligatoria y la jubilación especial a los sesenta y cuatro años, ambas partes se remiten en su total alcance y contenido a lo dispuesto en los artículos 39, 40 y 41 del Convenio Colectivo de Hostelería y Actividades Turísticas de la Comunidad de Madrid vigente.

Art. 26. *Uniformidad.*—La empresa entregará a su cargo las prendas que exija para el trabajo y con la frecuencia que se requiera en función del desgaste que por el uso de las mismas se produzca, siendo en todo caso, como mínimo, de forma anual.

Art. 27. *Otras mejoras sociales.*—1. El trabajador que tenga a su cuidado directo algún menor o minusválido físico o psíquico, cualquiera que sea su edad, tendrá derecho a un horario flexible que sea compatible con el cuidado o asistencia a la persona. En todo caso, será preciso el informe del comité de empresa.

2. Todo trabajador tendrá derecho a un anticipo del 90 por 100 del salario devengado a la fecha de la petición, cantidad que será abonada por la empresa en el plazo de cuarenta y ocho horas.

3. Complemento en caso de enfermedad, accidente laboral o no: Para el caso de que los trabajadores causen baja por incapacidad, ya sea derivada de enfermedad común, accidente laboral o no, la empresa se compromete a abonar el complemento hasta el 100 por 100 de la retribución desde el primer día de la baja y hasta que se produzca su alta, o bien se extinga la incapacidad temporal por agotamiento o cualquier otra causa.

El/la trabajador/a deberá entregar el parte de baja en el plazo máximo de cinco días.

4. Ayuda por defunción: La empresa abonará al (derechohabiente) cónyuge o pareja de hecho, que conviva con el trabajador en el momento del fallecimiento, o bien a sus padres o herederos, la cantidad de 300 euros, como ayuda por gastos de defunción.

Será condición necesaria que en el momento del fallecimiento el trabajador esté de alta y en plantilla de la empresa.

5. Seguro de invalidez: La empresa concertará un seguro, a través de la externalización del mismo con una empresa especializada que cubra las siguientes contingencias.

Invalidez permanente total o absoluta, gran invalidez y fallecimiento, de 14.000 euros.

Dicha cantidad será revisable según lo marque el convenio de referencia.

6. Complemento de fidelidad. La empresa abonará a los/as trabajadores/as un complemento de fidelidad, en las siguientes cuantías y períodos:

- A los veinte años de permanencia se abonará el importe de un mes de salario, vigente en el momento de hacer los veinte años, así como un día libre.
- A los veinticinco años de permanencia se abonará el importe de dos meses de salario, vigente en el momento de hacer los veinticinco años, así como dos días libres.
- A los treinta años de permanencia se abonará el importe de cuatro meses de salario, vigente en el momento de hacer los treinta años, así como cuatro días libres.

Se entenderán como años de servicio, a estos efectos, el trabajo efectivo en la empresa e ininterrumpido. La excedencia forzosa no interrumpirá los plazos.

7. Abono de transporte extraordinario: Para el caso, de que el servicio termine a partir de las veinticuatro horas, la empresa se compromete a abonar el transporte del trabajador, desde el centro a su domicilio, previa justificación del gasto.

CLÁUSULA ADICIONAL ÚNICA

A los efectos de aplicación del artículo 7 del presente convenio colectivo, se relacionan a continuación las personas provenientes de "Tourespaña" que actualmente prestan servicios en la empresa:

D.N.I.	APELLIDO Y NOMBRE	CATEGORÍA
70023090G	BARTOLOME MORALES, SANTIAGO	SUBJEFE
07813999W	BRIZ GONZALEZ, MATIAS	J. PARTI
02837791M	CATALAN DEL RIVERO, ELOY	1.º MAITRE
31218678L	CHACON POZO, FRANCISCO	COCINERO
01086851D	DE LA FUENTE LUNA, FAUSTO	2.º MAITRE
14840934T	DIEZ GARRIDO, MANUEL	J PASTEL
05217244Q	DOMINGO DELGADO, JESUS	OFICIAL
01396130F	GARCIA GONZALEZ, LUIS MARIANO	J. SECTO
04130698J	GARCIA ACEITUNO, DOLORES	LENCERA
08097102K	MALAGA OVEJERO, DAMIAN	COMERCIAL
05222128R	MEDINA GARCIA CUENCA, JESUS	COCINERO
50034353S	MUÑOZ GARCIA, LUIS	E. OFF. MOZ.

D.N.I.	APELLIDO Y NOMBRE	CATEGORÍA
51345703C	NAJAS ROMERO, PEDRO	COCINERO
51320130T	ORTIZ MARTINEZ, JUAN	J. COCINA
05219219J	PERDIGUERO RODRIGUEZ, DOMINGO	CAMARERO
51348826S	ROBLES SERRANO, RICARDO	J. PARTI
00276469D	RODRIGUEZ FERNANDEZ, LUIS MIGUEL	2.º JEFE COCINA
21318691Z	TERUEL MARCOS, MANUEL	CAMARERO

D.N.I.	APELLIDO Y NOMBRE	CATEGORÍA
50910298M	SANCHEZ FERNANDEZ, ANGEL	CAMARERO
25872202P	MUÑOZ PUNZANO, JUAN JOSE	NIVEL II
01352874Z	SANCHO RODRIGUEZ, GERARDO	COCINERO
00370896K	CAMPOS ESCRIBANO, GERARDO	AREA V-G18
00635025H	HERNANDEZ CASTILLO, PEDRO	CAMARERO
70015584L	JIMENEZ JIMENEZ, FERNANDO	COMERCIAL

ANEXO I

HORAS EXTRAORDINARIAS-PALACIO DE CONGRESOS DE MADRID

Nivel	Categoría Profesional	Salario 2008	H. extra convenio	Categorías equivalentes
I	Dietista	901,34	14,02	I Maitre, Jefe Pastelería, Jefe Cocina, Encargado
	Encargado de establecimiento	901,34	14,02	
	Jefe de cocina	901,34	14,02	
	Cocinero/encargado	901,34	14,02	
II	Responsable de auxiliares de servicio y limpieza	874,57	13,60	Subjefe, jefe de partida, cocinero, 2.º Maitre, oficial, jefe sector, comercial, cocinero, 2.º jefe cocina, nivel II
	Cocinero	874,57	13,60	
III	Ayudante de cocina	847,90	13,19	Camarero, dependiente barra
	Camarero	847,90	13,19	
	Chófer, mozo	847,90	13,19	
	Aux. Adtvo. Explotación	847,90	13,19	
IV	Auxiliar de servicio de limpieza	820,92	12,77	Lencera, ASL, marmitón
	Dependiente de barra	820,92	12,77	
	Pinche, marmitón	820,92	12,77	
V	Aprendices (menores de 18 años)	707,50	11,01	
VI	Vigilante de comedor y patio	820,92	12,77	

Antigüedad trienios:

El plus de antigüedad del artículo 14 del convenio, se establece en 39,02 euros mensuales.

ANEXO II

**CONVENIO COLECTIVO
DE "HOSTELERÍA UNIDA DOS,
SOCIEDAD ANÓNIMA UNIPERSONAL",
DE LA COMUNIDAD DE MADRID**

Trabajadores/as de servicios extraordinarios

1. *Concepto.*—Se consideran servicios extraordinarios de restauración 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, requiera la extraordinaria contratación de trabajadores ajenos, o no, a la empresa, al efecto de prestar tal servicio extraordinario.

2. *Condiciones salariales.*—Los servicios de esta naturaleza se retribuirán del siguiente modo:

- El servicio extraordinario pactado se retribuirá a razón de 13,57 euros la hora, si bien, cuando la duración del servicio sea inferior a cuatro horas, el precio se incrementará un 15 por 100.
- La duración del servicio superior a cuatro horas tendrá la consideración de extraordinario y tendrá una retribución de 14,99 euros la hora de exceso respecto de la ordinaria.
- Los servicios prestados fuera de Madrid capital tendrán una retribución adicional de 22,55 euros en concepto de ayuda al transporte.

3. *Régimen supletorio.*—En cuanto a lo no previsto en el presente Anexo, actuará como régimen supletorio lo previsto en el Convenio Colectivo de Hostelería y Actividades Turísticas de la Comunidad de Madrid (Anexo II).

(03/29.909/09)