

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 3** *RESOLUCIÓN de 28 de febrero de 2013, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “NH Hoteles España, Sociedad Limitada” (Hotel “NH Eurobuilding”) (código número 28003282011981).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “NH Hoteles España, Sociedad Limitada” (Hotel “NH Eurobuilding”), suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 29 de febrero de 2012; 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 149/2011, de 28 de julio, por el que se regulan sus competencias, 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 28 de febrero de 2013.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA NH HOTELES ESPAÑA S.L.
(Hotel NH Eurobuilding de Madrid) para los AÑOS 2010 y 2011**

PREÁMBULO

El presente convenio, que hace el número DIECINUEVE de los suscritos entre las representaciones social y económica del centro de trabajo del hotel NH Eurobuilding, perteneciente a la empresa NH HOTELES ESPAÑA, S.L., (antes NH Hoteles S.A. código del convenio 2803282) es la expresión de la negociación desarrollada entre las partes, constituyendo la manifestación de los acuerdos libremente adoptados por ellas, quienes manifiestan de forma expresa haber agotado su capacidad negociadora.

El presente convenio afectará al edificio conocido comercialmente con el nombre de HOTEL NH EUROBUILDING, sito en Madrid, en las calles Padre Damián 23.

Son partes firmantes del convenio:

Por la empresa: D. Javier Frieria Acebal, D. Carlos Salomón Castaño, D^a Rosa M^a Agudo Díaz, D. Antonio Rodríguez Gutiérrez y D. Miguel Salas Rey

Por el Comité de Empresa: Ángel García Poveda (UGT), Julia Rodríguez Benito (UGT), José Álvarez Álvarez (UGT), Juan José Catena Campos (CCOO), María del Carmen Fernández del Olmo (CCOO), Juan Manuel Estebanez Saiz (USO), Julio Maroto Ramos (CTI), M^a Jesús Mateo Herrero (CTI), Nicolás Fernández Gil (CTI)

Como resultado de la negociación colectiva laboral, en la que las partes han convenido la regulación de sus condiciones de trabajo y una vez constituida la comisión negociadora conforme a las normas que establece el Título III del vigente Estatuto de los Trabajadores (R.D.L 1/1995 de 24 de Marzo), se acuerda:

Capítulo I

Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito de aplicación

El presente convenio tiene por objeto el establecimiento de las normas que han de regular las relaciones laborales de la plantilla que preste sus servicios en el centro de trabajo del hotel NH Eurobuilding, perteneciente a la empresa NH HOTELES ESPAÑA S.L. con domicilio en Madrid 28036, Cl. Padre Damián 23.

Artículo 2. Ámbito personal

El presente convenio afectará a la totalidad de la plantilla actual que preste sus servicios en el centro de trabajo del hotel NH Eurobuilding, perteneciente a la empresa NH Hoteles España S.L., citado en el Artículo 1, que a la firma del presente convenio pertenezca a la empresa y esté comprendida en los niveles retributivos a que se refiere el Artículo 5 del presente texto convencional.

Artículo 3. Vigencia y duración

Con independencia de la fecha en la que aparezca publicado este convenio en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid, entrará en vigor en su totalidad el día 1 de Enero de 2010, hasta el 31 de Diciembre de 2011. Su duración, por tanto, será de dos años.

Artículo 4. Denuncia

Este convenio se entenderá prorrogado tácitamente, de año en año, al término de la vigencia señalada en el Artículo 3 anterior, de acuerdo con lo dispuesto en el nº 3 del Artículo 86, del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante lo señalado en el párrafo precedente y habiéndose cumplido la vigencia del presente convenio señalada en el artículo tercero citado, este se tiene por denunciado comprometiéndose ambas partes a constituir la mesa negociadora de conformidad con lo prevenido en el artículo 89 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

A tal efecto, se procederá a constituir la comisión negociadora de conformidad con lo establecido en las normas citadas, realizando las partes las propuestas concretas para proceder a las revisiones tanto de derecho como económicas y sindicales que tengan por convenientes y que entiendan han de ser objeto de negociación.

Capítulo II

Régimen económico

Artículo 5. Incrementos salariales

Expresamente se ha establecido como fruto de la acción negociadora de las partes, considerar, a efectos de determinar la retribución de los/as trabajadores/as, una referencia a la producción de la empresa, en la forma que más adelante se dirá.

Este acuerdo, junto con los valores de los niveles salariales recogidos en este convenio (niveles 2 a 9 inclusive), presuponen un todo único que conforma el sistema retributivo del centro de trabajo, NH Eurobuilding, perteneciente a la empresa NH Hoteles España S.L. al haberse entendido expresamente que éste sistema retributivo diferencial es más adecuado para los trabajadores de la empresa.

En consecuencia se establece:

Para el año 2010 se aplicará el 1% de incremento sobre salarios y pluses recogidos en la tabla salarial de 2009 y que estuvieran vigentes.

El incremento pactado en el punto uno precedente se aplicará tanto al salario base o de convenio como a los restantes pluses tal y como quedará puntualmente detallado en los sucesivos artículos. El ya citado incremento tendrá efectividad desde el 01-01-10, salvo para los denominados servicios extras.

Para el año 2011 el incremento salarial pactado será, una vez conocido el IPC real del año, del 2,4% sobre todos los conceptos salariales y extra salariales de las tablas de 2010, a excepción de los servicios extras.

Respecto al uno por ciento de la producción, se mantiene el sistema en vigor, (tal y como se estableció en el convenio de empresa de 1992) entre todos los/as trabajadores/as de la empresa, de forma lineal y mensualmente y refiriéndose a la producción del mes inmediatamente anterior (excluido el IVA, deducciones, comisiones y fallidos) de los siguientes centros o departamentos: habitaciones de hotel y estancias; Lencería; producción del Room Service; producción de banquetes (incluidos los externos); convenciones (comida, bebida y alquileres); producción de comida y bebida del "Club Siglo XXI"; producción de la Cafetería y Restaurante Relais; producción del Restaurante Magerit; producción del Bar Metropol, Minibares de las habitaciones y la producción del Parking (excepto los abonos de los empleados del hotel) y alquiler de locales y oficinas.

Se adjunta, como anexo 1, las tablas salariales correspondientes al año 2010 y 2011.

Artículo 6. Antigüedad

El complemento personal de antigüedad, tal y como se venía cobrando hasta el convenio de empresa de 1996, ha quedado suprimido y dejado sin efecto.

Los/as trabajadores/as actualmente en alta en la empresa y que vienen percibiendo una determinada cantidad en concepto de antigüedad consolidada, la mantendrán como condición "ad personam", con los incrementos económicos que en cada momento ambas partes acuerden. En concreto y para el año 2010, se acuerda que el complemento personal de antigüedad consolidada que cada trabajador viene percibiendo en su nómina, se vea incrementado en un 1%.

Para el año 2011 el incremento salarial pactado será una vez conocido el IPC real del año, del 2,4%.

El personal de nuevo ingreso, no generará derecho a este plus.

Artículo 7. Plus de turno partido

Su importe, para el año 2010, será de 133,95 euros mensuales.

Para el año 2011 el incremento salarial pactado será, una vez conocido el IPC real del año, del 2,4%

Tienen derecho a este plus los que habitualmente, en el ejercicio de su profesión, trabajan a turno partido y con una diferencia entre salida y entrada al trabajo, de tres horas de duración.

El centro habitual de turno partido es el Restaurante Magerit.

El plus de turno partido se cobrará en todos los meses del año, a excepción del mes de vacaciones, que independientemente del mes en que se disfruten, a efectos económicos no se cobrará en el mes de Agosto.

Para el personal que realice turno partido, en los términos antes recogidos, se acuerda un descanso de 20 minutos, diarios y en total, para efectuar la comida y por cada día de trabajo efectivo, que se consideraran como jornada laboral a todos los efectos.

Para los/as trabajadores/as que no hagan habitualmente el turno partido, se establece que por cada día de trabajo que realicen a turno partido, cobren la cantidad de 6,70 euros diarios en el 2010.

Para el año 2011 el incremento salarial pactado será, una vez conocido el IPC real del año, del 2,4%.

Igualmente tendrán derecho a este plus diario, los/as trabajadores/as que entre su turno de salida y entrada tengan una diferencia de tres horas o más.

Artículo 8. Complemento de puesto de trabajo: peligrosidad

Los/as trabajadores/as que desempeñen las funciones de limpiacristales y auxiliar de cocina de noche (limpieza de cocinas), percibirán la cantidad de 43,76 euros mensuales en el año 2010.

Para el año 2011 el incremento salarial pactado será, una vez conocido el IPC real del año, del 2,4%.

Artículo 9. Gratificaciones extraordinarias

Todo el personal afectado por el presente convenio, percibirá los días 20 de junio y 20 de Diciembre, una gratificación extraordinaria. Dichas gratificaciones estarán integradas por todos los conceptos retributivos que componen el sueldo bruto, exceptuando el plus de transporte. Es decir, estarán compuestas por el sueldo base o de convenio, el plus comida y la antigüedad consolidada.

El personal que entre o abandone la empresa en el transcurso del año, percibirá dichas pagas en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

Artículo 10. Plus de convenio

Se establece un plus de convenio anual, cuya cuantía será en el año 2010 de 400,09 euros, independientemente de la subida acordada con carácter general.

Para el año 2011 el incremento salarial pactado será una vez conocido el IPC real del año, del 2,4%.

Este plus tiene la condición de anual y se abonará durante el mes de Diciembre de cada año, conjuntamente con la paga de Navidad. Sólo será de aplicación a los/as trabajadores/as de la empresa en activo y que tengan una antigüedad mínima de tres meses.

Artículo 11. Nocturnidad

Se abonará conforme a lo establecido en el Artículo 36.1 del Estatuto de los Trabajadores, así como el apartado 3, de la letra A del Artículo 23 del vigente Convenio Colectivo de Hospedaje de la Comunidad de Madrid; si bien, para su cálculo, se aplicará el 25% sobre el total salario bruto mensual, excluyendo el concepto de la antigüedad.

Al personal con turno fijo de noche, (toda la jornada), se le abonará la nocturnidad que habitualmente vinieran percibiendo mensualmente, tanto en los casos del disfrute de sus vacaciones anuales, durante el disfrute de las fiestas abonables trabajadas, descanso semanal y bajas por incapacidad temporal. Excepto, como queda dicho, en los casos en que la prestación de servicios, en horas nocturnas sea esporádica, entendiéndose por esporádica la que se dé en condiciones no habituales o irregulares.

Artículo 12. Complemento en especie

El complemento en especie, manutención o comida, se fija para el año 2010, en 31,41 euros mensuales.

Para el año 2011 el incremento salarial pactado será, una vez conocido el IPC real del año, del 2,4%.

Se reconoce el derecho a la manutención a todo el personal afectado por el presente convenio, así como a la percepción de dicho plus tanto si se utiliza o no el referido derecho.

Artículo 13. Horas extraordinarias

Ambas partes manifiestan su deseo de que se realicen el mínimo de horas extras necesarias, siempre con respeto al límite máximo establecido en el Artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores, favoreciendo de esta forma la creación de empleo. Así mismo se pacta expresamente la realización de las horas extraordinarias consideradas como estructurales, de conformidad con lo dispuesto en la O.M. de 1 de marzo de 1983 entendiéndose por éstas las siguientes:

- Las horas extraordinarias necesarias para atender servicios imprevistos, ausencias imprevistas, cambios de turnos, cierre de caja en bares y restaurantes, periodos punta de producción, mantenimiento u otras circunstancias que se deriven de la actividad del hotel.
- Las horas extraordinarias que vengan exigidas por necesidades de reparar siniestros y cualquier otro daño extraordinario y urgente, así como en casos de riesgos de pérdidas de materias primas, que no estarán sujetas a los límites establecidos legalmente, cotizándose tal y como dispone la citada Orden Ministerial.

La determinación, en cada caso, de qué horas extraordinarias responden a tal definición, se llevará a cabo por acuerdo entre la dirección de la empresa y el comité de empresa. A este efecto y como trámite previo a la confección de los boletines de cotización, la dirección de la empresa informará mensualmente al comité sobre las horas extras realizadas en dicho periodo y que, a su juicio, deben calificarse como estructurales.

Las horas extraordinarias serán, por su naturaleza, voluntarias para el trabajador.

La forma de compensación se decidirá, en todo caso, por la empresa, pudiendo ser de las dos formas siguientes:

- a) Retribución en descanso. Se utilizará con preferencia a cualquier otro régimen de compensación, abonándose con un recargo del cincuenta por ciento.
- b) Retribución económica. En este caso las horas extras estructurales se abonarán con un recargo del 100% sobre el valor hora normal. En el supuesto de las restantes horas extras voluntarias, se abonarán al mismo valor de la hora normal u ordinaria de trabajo.

Artículo 14. Plus funcional para el departamento de camareros/as de pisos

Se acuerda establecer para este colectivo de camareros/as de pisos, un plus funcional que tendrá las siguientes características:

Cuantía del mismo: Año 2010, la cantidad total anual de 6441,12 euros.

Para el año 2011 el incremento salarial pactado será, una vez conocido el IPC real del año, del 2,4%.

- Asignación de cantidades: El importe antes señalado se repartirá linealmente entre todos/as los/las trabajadores/as de la plantilla de la empresa que desempeñen este puesto y tengan esta categoría profesional.
- Devengo y forma de pago: El devengo de las citadas cantidades se efectuará con periodicidad mensual, aunque el pago se realizará semestralmente y en concreto, coincidiendo con las mensualidades de Julio y Enero.
- Exclusiones: Quedarán excluidas de la asignación de estas cantidades, aquellos/as trabajadores/as que no asistieran al trabajo por cualquier causa, a excepción de las señaladas como licencias en el Artículo 19 del presente convenio, aunque fuera por un solo día. Se exceptúa del anterior, los supuestos de incapacidad temporal, a no ser que tal situación de incapacidad se prolongara durante veintidós o más días en el periodo de un mes natural.
- Las cantidades que, por lo señalado en el párrafo anterior, no se abonaran a los/as trabajadores/as ausentes o incapacitados, pasarán a formar parte de la base a distribuir entre los/as trabajadores/as que no hubieran tenido ningún tipo de absentismo, realizándose tal abono una vez finalizado el ejercicio de que se trate.

Cuando se habla de la plantilla del departamento de pisos, se está refiriendo únicamente a los/as que están fijos/as, pues la naturaleza de este plus es la de premiar la asistencia al trabajo, favoreciendo al mismo tiempo el escaso o nulo absentismo. De ahí que el importe que se detrae a las que faltan al trabajo, se le abone a los/as trabajadores/as que nunca faltaron al mismo.

Artículo 15. Gratificación especial por vinculación

Cuando un trabajador/a, de cincuenta o más años de edad, cause baja definitiva en la empresa por cualquier motivo, excepción hecha de la del despido tanto si es procedente como improcedente, percibirá junto a la liquidación y en función de los años que haya permanecido en alta en la misma, una gratificación económica consistente en:

- A los 10 años de servicio en la empresa, 2 mensualidades.
- A los 15 años de servicio en la empresa, 3 mensualidades.
- A los 20 años de servicio en la empresa, 4 mensualidades.
- A los 25 años de servicio en la empresa, 5 mensualidades.
- A los 30 años de servicio en la empresa, 7 mensualidades.
- A los 35 años de servicio en la empresa, 8 mensualidades.

En todos los casos anteriores y para el supuesto de que el trabajador/a tuviera la edad de 61 años, exclusivamente, las gratificaciones anteriores se verían incrementadas hasta alcanzar, en su caso, un total de trece mensualidades.

La mensualidad estará compuesta por el salario bruto (salario base o convenio, más plus transporte, más plus manutención), más el complemento personal de antigüedad consolidada.

Cuando el trabajador/a fallezca en situación de activo en la empresa, dicha gratificación se le abonará a sus herederos legales.

Capítulo III

Devengos extra salariales

Artículo 16. Plus de ayuda al transporte

Como compensación de los gastos de desplazamiento y medios de transporte, se establece un complemento extra salarial, que se abonará a todas las categorías, con independencia de las distancias que pudiera existir entre el centro de trabajo y el domicilio del trabajador/a.

El importe del Plus de ayuda al transporte (extra salarial), se fija en 122 euros mensuales durante los once meses de trabajo.

La cuantía del referido plus, para el año 2010, debería ser de $122 \times 1\% = 123,22$ euros. No obstante y en virtud del presente acuerdo y al quedar limitada la cuantía a 122 euros, la diferencia entre ambos importes y que suponen 1,22 euros por once meses (13,42 euros), se llevarán a los salarios base o de convenio de cada nivel, una vez actualizados éstos con el porcentaje del 1% acordado.

En definitiva, los salarios base o convenio, de cada nivel, se incrementarán, posteriormente a su actualización, en un total de $1,22 \times 11 / 14 = 0,96$ euros.

El plus de ayuda al transporte quedará fijado, para el año 2010, en 122 euros por once mensualidades. Para el año 2011 tendrá el mismo incremento que el pactado para el salario, tal y como se recoge en el punto primero anterior. No obstante, dichos incrementos irán al salario base, quedando inalterable el importe de los 122 euros durante los dos años de vigencia.

Este plus no se abona en el mes de vacaciones anuales, aunque por operativa administrativa se descontará, independientemente del mes en el que se disfrutaron las vacaciones, en el mes de diciembre de cada año.

Artículo 17. Quebranto de moneda

Exclusivamente para las categorías profesionales de Recepcionistas que manejen la caja de forma habitual y Administrativo de Caja, al exigírseles reponer los faltantes de caja, se establece un

plus de quebranto de moneda, con carácter de suplido, por importe de: Año 2010, la cantidad de 42,11 euros, durante doce meses.

Para el año 2011 el incremento salarial estará constituido por el 2,4%, una vez conocido el IPC real del año.

Artículo 18. Desgaste de herramientas

Se acuerda un complemento extra salarial, con carácter de suplido, que tiene por fin el de compensar los gastos originados por la compra y el normal desgaste de las herramientas de trabajo de los cocineros/as, jefes/as de partida, 2º jefe/a de cocina y jefe/a de cocina.

Para el año 2010, su importe será de 17,73 euros mensuales, durante los doce meses. Para los restantes años de vigencia del convenio, tendrá la misma subida que la que se aplique al salario base o de convenio y restantes pluses del mismo.

Para el personal de mantenimiento, se le abonará, igualmente el presente importe y en concepto de custodia del material y útiles de trabajo que se le encomienden para su uso profesional. En consecuencia, cualquier deterioro o extravío del material entregado bajo su responsabilidad, para el normal desarrollo de su cometido profesional, correrá de cuenta del trabajador/a su reposición.

Capítulo IV

Contratación

Artículo 19. Contratación de personal

Respecto a la contratación de nuevo personal, la empresa se ajustará a la legislación general vigente e informará al comité de los modelos de contratos de trabajo utilizados, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

Expresamente las partes acuerdan remitirse a lo regulado en los artículos 9 y 10 del vigente Convenio Colectivo de Hospedaje de la Comunidad de Madrid, en lo concerniente a los contratos formativos, de circunstancias de la producción y contratación a tiempo parcial.

A los efectos prevenidos en el artículo 10, apartado B, relativo al contrato de trabajadores/as fijos discontinuos las partes hacen expresamente constar que la utilización de la citada figura contractual resulta especialmente necesaria para hacer frente a las necesidades discontinuas, imprevistas, no cíclicas o cíclicas y en determinados momentos o meses del año, afectando de forma especial al área de alimentación y bebidas y de pisos. Todo lo anterior, con expresa remisión a las reglas contenidas en el punto segundo del artículo 84 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo V

Tiempo de trabajo

Artículo 20. Jornada laboral

1. La jornada de trabajo tendrá una duración, en términos generales, de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, con dos días de descanso ininterrumpidos, salvo lo que más adelante se señala para los supuestos de distribución irregular de la jornada.

Anualmente, en el primer mes de cada año, se elaborará por la empresa y la representación legal de los trabajadores, un calendario laboral en el que figurarán los siguientes datos, sin perjuicio de lo que más adelante se dirá para la distribución irregular de la jornada:

- Nombre del trabajador/a y su categoría laboral.
- Turnos de trabajo a los que estará adscrito y su rotatividad.
- Los días festivos establecidos legalmente.
- Los descansos semanales.

Una copia de dicho calendario se entregará a la representación legal de los trabajadores/as para su colocación en el tablón de anuncios.

No se entenderá por modificación la supresión de alguno de los horarios que hubiere establecidos y siempre que se deba a razones organizativas o tecnológicas. De la misma forma, cuando un trabajador/a sea trasladado a otro departamento del hotel, para realizar las mismas funciones que por su categoría o grupo profesional le correspondan, quedará inmediatamente adscrito al régimen de turnos, horarios y descansos correspondientes al departamento de destino. Se exceptúa de lo anterior el periodo relativo a las dos primeras semanas de vigencia del traslado, en que el trabajador/a en cuestión mantendrá el régimen de turnos y horarios del departamento de origen. El traslado lo será, en todo caso, por una duración mínima de treinta días.

La decisión empresarial relativa al traslado será, en todo caso, de inmediato cumplimiento, no obstante a lo anterior el hecho de que en cada traslado se expresen las razones o motivos por los que se lleva a cabo. La decisión se comunicará, igualmente, al Comité de Empresa.

No obstante lo señalado con anterioridad, la empresa podrá modificar por razones organizativas o productivas durante un máximo de 2 días al mes, con un tope de 22 días al año tanto el turno de trabajo como los dos días de libranza semanal. En este supuesto el preaviso sería de 3 días na-

turales o de 24 horas en caso de urgencias, imprevistos, circunstancias excepcionales o fuerza mayor justificada.

La empresa procurará que la modificación de los días de libranza semanales, afecten a un máximo de un día por persona y semana. En el caso de necesidad perentoria e imprevisible o fuerza mayor, se modificarían los dos días de descanso semanal, sin que por ello el trabajador/a preste servicios por un período continuado de trabajo sin descanso de más de siete días, devolviéndole al menos uno en la misma semana. Solo con acuerdo mutuo, empresa y trabajador/a, podrá hacerse la modificación de los dos días de libranza si no se cumplieran estas limitaciones.

No obstante se exceptuará de esta norma general el supuesto del cambio de los dos días de descanso semanal cuando estos coincidan con el sábado, domingo y festivos. Sólo y exclusivamente en este caso el preaviso será obligatoriamente de tres días naturales antes señalado, no pudiendo ser alegada en este supuesto la necesidad imprevisible o excepcional que habilita el preaviso con 24 horas de antelación. La empresa realizará sus mayores esfuerzos para evitar el cambio de turno que afecte a sábados, domingos y festivos en el caso de que estos sean rotativos, siendo este cambio factible tanto sólo si no existiera opción alternativa. En estos cambios de días de descanso semanal, la empresa intentará por todos los medios que la devolución de los mismos, se produzca en días de semana equivalentes (sábados, domingos o festivos).

La compensación se realizará junto a otros días de descanso, vacaciones o festivos trabajados y siempre dentro de los seis meses siguientes a la efectividad del cambio citado, salvo acuerdo individual de los afectados.

Se establece una distribución irregular de la jornada semanal, según el siguiente detalle:

- Jornada ordinaria diaria de trabajo: ocho horas.
- Jornada máxima diaria de trabajo: nueve horas. Aplicación de dicha jornada durante un máximo de quince días en un periodo de un mes.
- Preaviso para la aplicación de la misma, de tres días naturales, salvo en casos de circunstancias excepcionales, imprevisibles o de fuerza mayor en cuyo caso el preaviso será de 24 horas.
- El descanso entre jornadas no será inferior a doce horas.
- Recuperación del exceso, en su caso, de la jornada realizada, dentro de los dos meses siguientes, uniendo dicho exceso a los días libres de la semana, salvo pacto en contrario de las partes.

La empresa podrá efectuar, dentro de las limitaciones señaladas en los puntos anteriores, la distribución irregular que tenga por conveniente, sin más límite que el de preavisar al trabajador/a afectado/a con la antelación antes señalada, respecto a la fecha del comienzo de la jornada que se modifique.

La existencia y aplicación de los horarios de los turnos de trabajo a que se refiere el calendario laboral al que hace referencia este artículo, no impedirá, de forma alguna, la aplicación de la distribución irregular de la jornada que ahora se pacta.

Todos los trabajadores/as a jornada completa y continuada vienen disfrutando de treinta minutos de descanso y no verán afectado este derecho por razón de la distribución irregular que ahora se pacta.

2. Con objeto de utilizar de forma más adecuada y operativa los recursos existentes en la empresa y con el fin asimismo tanto de adaptarse a las necesidades del trabajo, como de permitir que las cargas y privilegios que en su caso existieran, se repartan equitativamente entre todos los trabajadores/as de la empresa, se acuerda expresamente establecer el sistema de turnos de trabajo, rotaciones y descansos que, a continuación, se señalan.

2-1. Departamento Comercial

Todo el personal que preste sus servicios en dicho departamento, realizará los turnos de trabajo que a continuación se detallan, de forma rotativa entre todo el personal y con dos días de descanso semanales ininterrumpidos:

- Turno 1º: De 8 h. a 16 h.
- Turno 2º: De 12 h. a 20 h.
- Turno 3º: De 09 h. a 14 h. y de 16 h. a 19 h.

2-2. Departamento de Sub gobernanta/os - Gobernanta/os

El personal con categoría de Sub gobernanta/o o Gobernanta/o, realizará cualquiera de los turnos rotativos señalados en el siguiente cuadro:

- Turno 1º: De 8 a 16 h.
- Turno 2º: De 8,30 h. a 16,30 h.
- Turno 3º: De 16 a 24 h.
- Turno 4º: De 7 a 15 h.

Los días libres serán rotativos entre todo el personal del departamento.

2-3. Personal de limpieza-guardarropas

Al igual que se ha establecido para el resto de los departamentos del hotel, se acuerda que el personal adscrito a este departamento, tanto masculino como femenino, tenga la misma igualdad y oportunidad de libranzas y de horarios. En consecuencia, los turnos y descansos serán rotativos en-

tre todas las personas del departamento de igual o similar categoría. Los turnos de trabajo serán los siguientes: 7 a 15h.; 8 a 16 h.; 15 a 23 h.; 16 a 24 h. y de 12 a 20h.

Con carácter excepcional y de aplicación como turno no habitual se establece un nuevo horario de trabajo rotativo entre todo el personal asignado a esta área con comienzo a las 0 horas y finalización a las 8 horas. Este turno sólo será de aplicación para las limpiezas urgentes de las zonas comunes y del área de banquetes, incluida guardarrope. Para la asignación rotativa del personal del área a este turno será condición obligatoria la comunicación y justificación previa de la necesidad urgente de dicha limpieza, tanto a los interesados/as como al comité de empresa.

De igual modo, es condición indispensable para tal asignación que con motivo del turno y lugar de trabajo de la persona asignada a este horario nocturno, no se contrate o paguen horas extras a otro trabajador/a para sustituirlo. Si por volumen de trabajo fuese necesario la contratación o pago de horas extras para cubrir el referido servicio nocturno, esta contratación o pago se llevaría a efecto en el horario excepcional aquí acordado.

2-4. Departamento de Rte.-Cafetería Relais

A) *Maitres y jefes/as de sector.*

Todo el personal de estas categorías realizará, de forma rotativa, cualquiera de los turnos y horarios contenidos en el siguiente cuadro:

- Turno 1º: De 7 a 15 h. con dos días de descanso rotativos.
- Turno 2º: De 8 a 16 h. con dos días de descanso rotativos.
- Turno 3º: De 16 a 24h. con dos días de descanso rotativos.

B) *Camareros/as.*

A partir de la firma del presente convenio, se establece una brigada única de camareros/as, que cubrirán cualquiera de las necesidades de servicio, propias de su categoría, en cualquiera de las dependencias de la empresa y con los horarios que a continuación se especifican para cada una de ellas. La realización de los turnos y horarios detallados, se llevará a cabo de forma rotativa entre todo el personal de esta categoría laboral.

Se establece, por tanto, una rotación de turnos y descansos entre todo el personal del departamento de camareros/as, pudiendo realizar cualquiera de los que a continuación se detallan, con dos días de descanso rotativos semanalmente:

1. Turnos para Cafetería- Rte. Relais: 6 a 14h.; 6,30 a 14,30 h.; 7 a 15h.; 7,30 a 15,30h.; 8 a 16h.; 8,30 a 16,30h.; 9 a 17h.; 14 a 22h.; 14,30 a 22,30h.; 15 a 23 h.; 15,30 a 23,30h.; 16 a 24h.
2. Turnos de Room Service: 8 a 16h.; 16 a 24h. y de 00 a 08 h.
3. Turnos de Rte. Magerit: 12 a 16h. y de 20 a 24h.
4. Turnos de Banquetes: de 6 a 14h.; de 7 a 15h.; de 8 a 16h.; de 15 a 23h.; de 16 a 24h.
No obstante lo señalado en el párrafo precedente se establece un nuevo turno para el área de actividad de banquetes y para el personal de sala asignado a ese departamento que comprende de 10 a 18 horas.
Se establece un turno de trabajo de carácter excepcional y no habitual para el personal que lleva a cabo la actividad de montajes en esta área de banquetes, con horario de 0 a 8 horas. Este turno sólo se aplicará en el caso de que surja la necesidad urgente del montaje del servicio que no pudiera ser realizada en un turno habitual de trabajo, previa comunicación y justificación tanto al interesado/a como al comité de empresa.
5. Turnos del Bar Metropol: 12 a 16 y de 20 a 24h.; 15 a 23h., 16 a 24h.; 18,30 a 2,30h.; 19,30 a 3,30h.

2-5. Departamentos de Cocina

Se establecen unos turnos, horarios y descansos rotativos entre todo el personal del departamento de cocina (Relais, Magerit y Banquetes), de igual o similar categoría laboral, según el siguiente cuadro horario:

- Turno 1º: De 6 a 14 h. con dos días de descanso semanal rotativo.
- Turno 2º: De 8 a 16 h. con dos días de descanso semanal rotativo.
- Turno 3º: De 14 a 22h. con dos días de descanso semanal rotativo.
- Turno 4º: De 15 a 23h. con dos días de descanso semanal rotativo.
- Turno 5º: De 16 a 24h. con dos días de descanso semanal rotativo.
- Turno 6º: De 12 a 16 y de 20 a 24h. con dos días de descanso semanal rotativos.

2-6. Departamento de Conserjería

Al personal que actualmente presta sus servicios en este departamento, con la categoría laboral de Conserje, se le equipará salarial y funcionalmente a los recepcionistas. No obstante lo anterior, los conserjes continuarán al mismo tiempo realizando las funciones que actualmente vienen desarrollando, así como los turnos y rotaciones específicas de su grupo.

Además de los turnos actualmente en vigor, se crea uno nuevo de 00h. a 08 h. y que realizarán básicamente los sábados y domingos para la suplencia del personal de conserjería fijo de noche.

C) *Ordenanzas/Aux. de Recepción-Conserjería.*

Además de los actuales turnos, se establece el de 7 a 15 h., para los casos de necesidad, como entradas y salidas masivas de clientes, etc.

Turnos y descansos rotativos entre todo el personal.

D) *Porteros de coches/Aux. de Recepción-Conserjería.*

Para aquellos días de la semana en los que sea necesario, por la afluencia de clientes, sobre todo a banquetes, el turno de tarde en vez de hacerse de 16 a 24 h. se haría de 17 a 01 h.

Turnos y descansos rotativos entre todo el personal.

2-7. Departamento de Teléfonos

Se establece la rotación total entre todo el personal del departamento, tanto en lo que se refiere a horarios como a descansos. Los turnos de trabajo serán cualquiera de los que a continuación se indican:

- Turno 1º: De 7 a 15 h. con dos días de descanso semanal rotativos.
- Turno 2º: De 8 a 16 h. con dos días de descanso semanal rotativos.
- Turno 3º: De 16 a 24 h. con dos días de descanso semanal rotativos.
- Turno 4º: De 9 a 13 h. y de 17 a 21 h. Este turno se utilizará para aquellas épocas del año en los que sólo hay una persona por la mañana y otra por la tarde y, en consecuencia, la tercera en turno se asignaría a este horario, con el fin de cubrir parte de la mañana y parte de la tarde.

Descansos rotativos entre todo el personal del departamento.

2-8. Departamento de Recepción

Rotación total de horarios y descansos entre el personal, diferenciando los que están de día de los que están de noche. Para el personal diurno se establece igualmente el de 7 a 15 h.

2-9. Dpto. de Lencería

Turnos rotativos entre todo el personal asignado a este centro, según el siguiente cuadro horario: 8 a 16h., 9h. a 17h. y de 14 a 22h., con dos días libres semanales.

2-10. Dpto. de Servicio Técnico

Los turnos serán rotativos entre todo el personal del departamento: de 7 a 15h.; de 15 a 23h.; de 23 a 07 h.; y de 9 a 17h.

Se establece un plus de disponibilidad horaria para el personal de mantenimiento. El citado plus tiene las siguientes características:

- Está condicionado a la efectiva realización de la turnicidad establecida o rotación de turnos.
- Estos cambios se llevarían a cabo con carácter rotativo.

La percepción que ahora se pacta desaparecería en el supuesto de cambio de departamento o de pasar a turno fijo.

Se trata de un plus de disponibilidad horaria que se percibirá con carácter mensual y que no se cobrará ni en las pagas extras ni en vacaciones, ni en los supuestos de suspensión de contrato cualquiera que sea la causa, incluida incapacidad temporal, dado que al atribuírsele el citado carácter, su percepción depende de la efectiva realización del mismo.

En ningún caso tendrá carácter retroactivo y será efectivo a partir de la firma del presente convenio.

El importe del referido plus asciende a 75 brutos mensuales por trabajador/a, lo que en cómputo anual y a efectos meramente numéricos y no obligacionales ascendería a 825 brutos anuales.

2-11. Dpto. de Reservas

Turnos rotativos entre todo el personal asignado a este centro, según el siguiente cuadro horario: de 8 a 16h.; de 9,30 a 17,30 h.; de 13 a 21h.; de 10 a 14h. y de 16 a 20h. y guardia de los sábados, de 9 a 17h.

2-12. Departamento de Camareras/os de Pisos

Turnos del departamento de Camareras/os de Pisos:

- Turno de 8 a 16 horas
- Turno de 14 a 22 horas. Dependiendo de la antigüedad de la camarera)
- Turno de 15 a 23 horas. Dependiendo de la antigüedad de la camarera)
- Turno de 16 a 24 horas.

2.13. Departamento de (Office) Auxiliares de Limpieza

Turnos del departamento Office (Auxiliares de Limpieza):

- Turno de 8 a 16 horas
- Turno de 9 a 17 horas.

- Turno de 10 a 18 horas.
- Turno de 14 a 22 horas.
- Turno de 16 a 24 horas.
- Turno de 17 a 01 horas.
- Turno de 22 a 06 horas.

Artículo 21. Vacaciones y días festivos no recuperables

Los trabajadores/as afectados por el presente convenio, disfrutarán de un periodo de vacaciones de treinta días naturales ininterrumpidos, al año, que deberán disfrutar dentro del año, si bien se respetarán las condiciones más beneficiosas en el caso de que se viniera disfrutando.

Respecto a las vacaciones anuales, se establecen como válidos, para su disfrute los meses de junio, julio, agosto, septiembre y octubre; si bien se intentará, respetando siempre las necesidades del servicio, ajustarse al menor número de meses posible.

En relación con las fiestas abonables se establece que, por cada día de trabajo en día festivo, se tendrá derecho a un descanso compensatorio de día y medio, a no ser que se pactara otra cosa.

En el supuesto de disfrutarlas como descanso continuado, en periodo distinto, no se sumarán al mismo los días de descanso de ese periodo, dado que, como ya se ha indicado, por cada día de trabajo se está compensando con el disfrute de día y medio de descanso (el trabajador que haya asistido al trabajo durante las catorce fiestas anuales, tendrá derecho a 21 días de descanso).

Las personas que asiduamente trabajen las fiestas, tendrán derecho a que se considere como día de trabajo las posibles fiestas de esta naturaleza que coincidan con sus vacaciones anuales y descanso semanal.

El periodo de disfrute empezará siempre, en caso de tomarse todas juntas, a continuación de los dos días libres semanales.

Para aquel personal que, no trabajando las fiestas y teniendo siempre los mismos días libres semanales asignados durante todo el año, le coincidiera una de las fiestas oficiales con alguno de sus días libres fijos, la fiesta se considerará como tal, por lo que se le compensará con un día de descanso, a disfrutar en la fecha que se decida entre empresa y trabajador.

Artículo 22. Licencias

El trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por cualquiera de los motivos que se señalan y con la duración que se establece:

1. Quince días naturales, en caso de matrimonio.
2. Tres días naturales, en caso de nacimiento de hijo cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
3. Por accidente o enfermedad grave, fallecimiento u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días naturales. Cuando, por tal motivo, tenga que realizar un desplazamiento, el plazo será de cuatro días.
Se asimilará, igualmente, al concepto de enfermedad grave, el supuesto de intervención quirúrgica de los familiares a que se refieren los ordinales precedentes, siempre que tal calificación sea establecida por el personal del servicio médico de empresa.
Un día para el supuesto de intervención quirúrgica, sin hospitalización, de los cónyuges, padres o hijos.
4. Por matrimonio de un hijo, hermano o padres del trabajador/a, se tendrá derecho a uno, dos o tres días, según que la boda tenga lugar en la ciudad de residencia del trabajador, en otra localidad de la provincia o fuera de los límites de la misma, respectivamente.
5. Un día por traslado del domicilio habitual.
6. Por concurrencia a exámenes, el tiempo indispensable para la realización de los mismos; quedando el trabajador obligado a justificar su asistencia a las pruebas de que se trate.
7. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber público inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal, un periodo determinado, se estará a lo que ésta determine, en cuanto a su duración y a la compensación económica.
8. Para la realización de funciones sindicales o de representación, en los términos establecidos en el capítulo VI del presente convenio.
9. Dos días al año, retribuidos, para asuntos propios, previa notificación a la dirección del hotel con una antelación mínima de siete días. En caso de que más de una persona, del mismo departamento, lo solicitara para la misma fecha o se tratara de época de alta ocupación, puentes en los que la mayoría del departamento quisiera tomárselo, etc. la fecha de disfrute podrá ser modificada por la dirección de la empresa proponiendo otro momento para el disfrute.

Los derechos establecidos en este artículo serán aplicables a las parejas de hecho siempre que acrediten tal situación por cualquiera de los medios válidamente aceptables en derecho.

Artículo 23. Licencia no retribuida

Todo trabajador/a tendrá derecho a una licencia de diez días al año, no retribuidos, siempre que la dirección de la empresa encuentre razonable y justificada la petición.

Capítulo VI

*Polivalencia funcional y ascensos***Artículo 24. Polivalencia funcional**

Con objeto de mejorar la productividad de los empleados/as y como forma de optimizar la utilización de los recursos humanos existentes en épocas o momentos de menor actividad en unas áreas y de exceso de dicha actividad en otras se acuerda expresamente la utilización contractual de la figura de la polivalencia funcional en la forma en que los trabajadores/as y empresa lo acuerden, todo ello de conformidad con el punto 5 del artículo 22 in fine del Estatuto de los Trabajadores.

Así, cuando se acuerde individualizadamente la polivalencia funcional en la realización de funciones de dos o más categorías, grupos o niveles, la equiparación salarial se realizará en virtud de las funciones profesionales que resulten prevalentes.

Las cláusulas que pudieran pactarse sobre tal modo contractual no afectarán al personal que actualmente presta servicios en el hotel, salvo pacto en contrario, pero sí a las nuevas contrataciones que se produzcan o tengan lugar desde la vigencia del presente convenio.

En todo caso se tendrán en cuenta las limitaciones exigidas por las titulaciones profesionales o conocimientos técnicos precisos para ejercer la profesión o actividad de que se trate.

Respecto a la movilidad entre grupos equivalentes por su nivel de conocimientos o preparación, se estará a la movilidad y flexibilidad recogidas en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 25. Ascensos

Los ascensos se realizarán siguiendo las normas que a continuación se expresan:

- Las vacantes que se produzcan en cada categoría profesional serán cubiertas atendiendo a criterios de conocimientos y preparación para el cargo y por alguno de los trabajadores/as fijos que desempeñen la categoría laboral inferior, siempre y cuando sea calificado como apto en la prueba que habrá de practicar una comisión de valoración compuesta por cuatro personas; dos de ellas designadas por la empresa y las dos restantes nombradas por el comité de empresa.
- La decisión se adoptará por mayoría simple, teniendo en cuenta los citados criterios de conocimientos y preparación para el puesto. En caso de igualdad de condiciones, tendrá derecho al puesto el más antiguo en la empresa. Si no existiera ningún candidato que resultara apto entre el personal de la categoría inferior, se podrán presentar para cubrirlo cualquier otro trabajador fijo de la empresa. En el supuesto de que tampoco existiera persona capacitada, la dirección de la empresa quedará en libertad para contratar a una persona ajena a la plantilla.
- Una vez producida la vacante, la convocatoria para cubrirla se deberá hacer pública con siete días de antelación, indicando el puesto de que se trate, las categorías que podrán optar a él en primer lugar, así como los requisitos que deberán cumplir los candidatos. Estos serán decididos por la anteriormente citada comisión de valoración.

Quedan exceptuados de las anteriores normas, por considerarse puestos de libre designación de la empresa, las siguientes categorías laborales: jefe/a de servicio técnico, jefe/a de relaciones públicas, jefe/a de ventas, jefe/a de cocina, segundo/a jefe/a ejecutivo de cocina, encargado/a de economato, gobernanta general, jefe/a de recepción, maestro/a de obrador, subdirector/a de noche, adjunto a dirección, jefe/a administrativo, contable, cajero/a general y primer maître.

Capítulo VII

*Condiciones de trabajo***Artículo 26. Uniformidad**

La uniformidad, tanto de ropa como de calzado, exigida por la empresa, correrá a cargo de ésta.

El número de prendas consta en la relación que la dirección ha entregado a los representantes de los trabajadores. La periodicidad, en cuanto a la fecha de entrega, se establece, como norma general, cada nueve meses. Todo ello sin perjuicio de las excepciones que, por sus características exijan una mayor o menor periodicidad.

Se entregarán zapatos de uniforme, o se les compensará, en lugar de la entrega de zapatos, con el abono de una cantidad anual, en dos ocasiones, del siguiente importe: Año 2010, un total de 57,68 euros por dos veces.

Para el año 2011 el incremento salarial pactado será, una vez conocido el IPC real del año, del 2,4%.

Artículo 27. Jubilación obligatoria

Los contratos de trabajo se extinguirán por jubilación del trabajador/a al cumplirse por el mismo los sesenta y cinco años de edad, excepto en el supuesto de que no haya alcanzado en 100 por 100 normal de jubilación a cargo de la Seguridad Social; en cuyo caso, tal relación laboral se mantendrá vigente hasta la fecha en que se cumpla dicho requisito.

La empresa, a estos efectos, se remitirá a lo dispuesto en la Ley 14/2005.

Artículo 28. Jubilación especial a los sesenta y cuatro años

Las partes expresamente acuerdan la posibilidad de jubilación, voluntaria para el trabajador/a y obligatoria para la empresa, a los sesenta y cuatro años con el 100 por 100 de sus derechos pasivos. La empresa vendrá obligada a sustituir a este trabajador/a, preferentemente por otro de entre los que hubiesen sido trabajadores/as con contrato a tiempo determinado de la misma durante el último año o, subsidiariamente, del exterior, pero en cualquier caso se realizará al sustituto un contrato indefinido, debiendo estar inscrito en el Instituto Nacional de Empleo.

Para el supuesto de la jubilación parcial, se estará a los que disponga la legislación general laboral vigente, en cada momento.

Para solicitar la jubilación parcial se tendrá que preavisar a la empresa por escrito con un mínimo de seis meses.

Artículo 29. Trabajadores con hijos menores

Los trabajadores/as que tengan a su cuidado la educación de los hijos de edad inferior a dos años, se beneficiarán de las siguientes condiciones de trabajo:

- a) Libranza de sábados y domingos.
- b) Turno de trabajo adaptado al horario de la guardería, previa justificación del mismo.
- c) No trabajarán los días de fiesta.

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

Artículo 30. Enfermedad y accidente de trabajo

En aquellos casos en los que el trabajador/a se encuentre en situación de incapacidad laboral transitoria, por enfermedad común o accidente de trabajo, la empresa se obliga a satisfacer la diferencia existente entre las prestaciones de la Seguridad Social o Mutua Patronal de Accidentes y el 100% del salario bruto mensual del trabajador/a, desde la iniciación de la enfermedad o accidente y hasta un máximo de doce meses; tanto si es sustituido como si no lo es.

Artículo 31. Premio por matrimonio

A los/as trabajadores/as cuya permanencia en la empresa sea como mínimo de cuatro años y permanezcan en la misma seis meses después de haber contraído matrimonio, se les gratificará, por una sola vez, con la cantidad de 784,88 euros brutos. Este importe permanecerá vigente durante al año 2010; para los restantes años de vigencia del presente convenio, tendrá la misma subida que el salario base y restantes pluses de Convenio. No obstante, si el trabajador/a causara baja en la empresa antes de los referidos seis meses, no tendrá derecho a la presente gratificación y se le descontará de la liquidación que en su día se le practique.

Artículo 32. Premio por natalidad

En el caso de nacimiento o adopción de un hijo, los padres del mismo que lleven prestando sus servicios en la empresa nueve meses o más, tendrán derecho a percibir la cantidad de 511,06 euros brutos por cada uno de ellos. Será condición indispensable que permanezca los seis meses posteriores en alta en la empresa, dado que si causara baja antes de la finalización de dicho periodo, se le descontará de la liquidación el importe del presente premio. Igualmente, para el caso de que el padre y la madre trabajen en la misma empresa, dicho premio afectará a uno sólo de ellos. Para que se produzca el descuento antes reseñado, deberían causar baja los dos.

Artículo 33. Anticipos fraccionados

La empresa destinará un fondo de 6.010 euros para la concesión de anticipos fraccionados. Para tener derecho a este tipo de anticipos, se deberá demostrar la necesidad del mismo y acreditar la causa que lo motive. La cuantía máxima será de 721 euros, debiendo devolverse en un plazo máximo de doce meses.

Se entregarán por riguroso turno de solicitud y su concesión se acordará por unanimidad entre el comité y la dirección de la empresa.

Artículo 34. Trabajadores/as con hijos disminuidos

Se entenderá como tales aquellos a los que la Seguridad Social así los tenga reconocidos y, consecuentemente, les abone las correspondientes prestaciones.

A estas personas, la empresa les abonará, durante el año 2010, la cantidad de 164,17 euros mensuales, por doce meses. Para los restantes años de vigencia del presente convenio, este plus tendrá el mismo incremento que el fijado para el salario base o de convenio.

En el supuesto de que ambos cónyuges trabajen en NH Hoteles España S.L. sólo uno de ellos tendrá derecho a tal ayuda.

Artículo 35. Seguro de accidentes

La empresa concertará un seguro de accidentes que cubrirá las contingencias de Incapacidad Permanente Total, Absoluta, Gran Invalidez o fallecimiento, en la cuantía de veinte mil euros (20.000 euros). La Empresa entregará al Comité una copia de la póliza suscrita para cubrir dicha eventualidad.

Artículo 36. Fondo social

Se establece un fondo social destinado a los trabajadores/as de la empresa, para los fines y objetivos que se determinarán.

Tal fondo social estará dotado, durante la vigencia del presente convenio, con quince mil seiscientos veintiséis euros, con treinta céntimos (15.626,30 euros) que correrán a cargo de la empresa y que serán administradas de la siguiente manera:

- Siete mil doscientos doce euros con catorce céntimos (7.212,14 euros) que se administrará por el Comité de Empresa, sin control adicional alguno.
- Ocho mil cuatrocientos catorce euros con dieciséis céntimos (8.414,16 euros) que se administrará conjuntamente por una comisión paritaria formada por la dirección de la empresa y el Comité de la misma.

La asignación de las cantidades, conjuntamente administradas, a que se refiere el párrafo anterior, se realizará para aquellos casos y supuestos que conjuntamente se acuerden en el reglamento que se confeccionará al efecto.

La cantidad a administrar, exclusivamente por el Comité, se abonará con periodicidad mensual. El resto, será utilizado en la forma en que se estime conveniente y mientras exista saldo disponible.

Artículo 37. Excedencias

Los trabajadores/as fijos, con al menos tres años de antigüedad en la empresa, tendrán derecho a solicitar una excedencia especial con reserva de puesto de trabajo y garantía de reincorporación, en el siguiente caso:

- Cuando se trate de cursar estudios de los idiomas inglés, francés o alemán, en el extranjero o para la realización de un curso tendente a la mejora profesional del trabajador/a y siempre que sea reconocido como tal por la dirección de la empresa. La duración de la excedencia será de un año, prorrogable por otro más.

Este derecho sólo podrá ser ejercido, otra vez, si han transcurridos cuatro años desde el final de la otra excedencia anterior.

En cuanto a las restantes excedencias, se estará a lo que se determine en cada momento en la legislación general vigente.

Capítulo VIII

*Plan de igualdad y medidas preventivas del acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral***Artículo 38. Plan de igualdad y medidas preventivas del acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral**

Las partes signatarias, con el fin de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, reconocen que el Hotel NH Eurobuilding es un centro de trabajo perteneciente al Grupo NH Hoteles, siendo por tanto de aplicación el Plan de Igualdad del Grupo, negociado y firmado con los representantes de los trabajadores y que está en vigor desde el pasado 1 de julio de 2010.

Asimismo, con el fin de proteger la dignidad de las personas y en aras de crear un ambiente laboral respetuoso, las partes reconocen que el Grupo NH Hoteles dispone de un protocolo de actuación en caso de situaciones de acoso moral, sexual y por razón de sexo, y por tanto de aplicación en el hotel NH Eurobuilding, estando a disposición de toda la plantilla en la intranet de la empresa.

Capítulo IX

*Derechos sindicales***Artículo 39. Funciones del comité de empresa**

Sin perjuicio de los derechos y facultades reconocidos por las leyes, se reconoce al comité de empresa las siguientes funciones.

1. Ser informado por la dirección de la empresa:
 - Trimestralmente: sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad. Sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.
 - Anualmente: conocer y tener a su disposición el 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.

- Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre la reestructuración de plantilla, cierre total o parcial, definitivo o temporal 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.
 - En función de la materia de que se trate:
 - a) Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo y cualquier de sus posibles consecuencias; estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
 - b) Sobre la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
 - c) Se facilitará al comité el modelo o modelos de contrato que habitualmente se utilizan, estando legitimado el comité para efectuar reclamaciones ante la empresa y, en su caso, ante los órganos jurisdiccionales competentes.
 - d) Sobre las sanciones impuestas por faltas muy graves y, en especial, en supuestos de despido.
 - e) 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 ascensos.
2. Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:
- Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto a los pactos, condiciones y usos de empresa, en vigor, formulando en su caso acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.
 - La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma, en los centros de formación o capacitación de la empresa.
3. Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de las obras sociales establecidas en la empresa, en beneficio de los trabajadores/as o de sus familiares.
4. Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad.
5. Se reconoce al comité de empresa capacidad procesal como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.
6. Los miembros del comité de empresa y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados 1º, 2º y 3º del punto primero de este artículo, aún después de dejar de pertenecer al comité de empresa y, en especial, en aquellas materias sobre las que la dirección de la empresa señale expresamente el carácter de reservado.
7. El comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo, así como el fomento de una política racional de empleo.

Artículo 40. Garantías de los miembros del comité de empresa

1. Ningún miembro del comité de empresa podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión y siempre que el despido o sanción se basen en la actuación del 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, a parte del interesado, el comité de empresa y el delegado del sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que esté reconocido como tal en la empresa.

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

2. No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, por causas o razón del desempeño de su representación.

3. Podrán ejercitar 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.

4. Dispondrán de un crédito de cuarenta horas mensuales retribuidas, que deberán comunicar previamente, con una antelación de cuarenta y ocho horas, a la dirección de la empresa.

5. Sin rebasarlas, podrán ser consumidas las cuarenta horas retribuidas de que disponen los miembros del comité, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por su sindicato, institutos de formación y otras entidades.

Artículo 41. Organización sindical de los trabajadores en la empresa

La empresa considera a los sindicatos debidamente implantados en la plantilla, como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores/as y empresarios.

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores/as a sindicarse libremente y no podrá supeditar el empleo de un trabajador/a a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

La empresa no podrá despedir a un trabajador/a ni perjudicarlo en cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

La empresa reconoce el derecho de los trabajadores/as afiliados a un sindicato, a celebrar reuniones, recaudar cuotas o distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

Existirá un tablón de anuncios en el que cada uno de los sindicatos debidamente implantados, podrá insertar comunicaciones, dirigiendo copias de las mismas, previamente, a la dirección de la empresa.

Artículo 42. Delegado sindical

La empresa reconocerá un delegado/a sindical a la central o sindicato que tenga el carácter de más representativo, computada su representatividad en el Hotel NH Eurobuilding y en la circunscripción de la Comunidad de Madrid.

Todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

El o los delegados/as sindicales tendrán los mismos derechos y garantías que los reconocidos por Ley al comité de empresa.

Artículo 43. Reuniones

En materia de reuniones y en cuanto a procedimiento, ambas partes se ajustarán a las normas legales vigentes.

Artículo 44. Cobro de cuotas

A requerimiento de los trabajadores/as afiliados a las centrales sindicales que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la empresa descontará en el nómina mensual de los trabajadores/as, el importe de la cuota sindical. El trabajador/a que esté interesado en que se le descuente, remitirá a la dirección de recursos humanos un escrito en el que expresará con claridad dicho deseo de descuento, así como el nombre del sindicato y la cuantía a descontar.

La empresa efectuará el descuento reseñado, salvo indicación en contrario, durante periodos de un año.

La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia bancaria a la representación sindical de la empresa.

Artículo 45. Excedencia de cargos sindicales

Podrán solicitar pasar a la situación de excedencia, aquel trabajador/a en activo que ostente cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretario/a del sindicato respectivo, y en el ámbito nacional, en cualquiera de sus modalidades.

Permanecerá en dicha situación mientras se encuentre ejerciendo dicho cargo, reincorporándose a la empresa, si lo solicitara en el plazo de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

A los delegados/as sindicales o cargos de relevancia en centrales sindicales implantadas a nivel nacional, que participen en las comisiones negociadoras de convenio colectivos que mantengan relación con la empresa y siendo trabajadores/as en activo, les serán concedidos permisos retribuidos a tal efecto, para facilitarles su labor negociadora y durante el transcurso de la antedicha negociación y siempre que, como se señaló, la empresa esté afectada por la misma.

Capítulo X

Comisión paritaria e interpretadora

Artículo 46. Constitución

Las partes signatarias acuerdan establecer una comisión, como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente convenio y el desarrollo de las relaciones laborales.

Artículo 47. Composición

Estará integrada por cuatro representantes de cada una de las partes firmantes. Será presidente/a y secretario/a dos miembros de dicha comisión, que serán nombrados para cada sesión y continuarán ejerciendo sus funciones hasta la sesión siguiente; teniendo en cuenta que el cargo recaerá una vez entre los representantes de los trabajadores/as y la siguiente entre los representantes de la empresa. El que actúe como secretario en una reunión, será el presidente/a en la siguiente.

Artículo 48. Funciones

Son funciones específicas de la comisión interpretadora todas y cada una de las recogidas en la letra h) del artículo 85.3 del vigente Estatuto de los Trabajadores. Incluyéndose además, las siguientes:

1. Interpretar el convenio.
2. Conciliación en aquellos problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes.
3. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.



La comisión intervendrá preceptivamente en estas materias, dejando a salvo la libertad de las partes para, una vez agotado este campo, proceder en consecuencia.

Artículo 49. Procedimiento

Actuará a instancia de parte y los acuerdos que se adopten lo serán por unanimidad.

Artículo 50. Sistema de solución de conflictos

La comisión paritaria, de conformidad con lo prevenido en la letra c) del artículo 85.3, se reunirá para establecer, en su caso, los procedimientos adecuados en cada caso.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Al amparo de lo dispuesto en el R.D.L. de Relaciones de Trabajo 17/1977, así como lo dispuesto en el Artículo 82.2 del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes se comprometen al mantenimiento de la paz laboral y de un adecuado clima de relaciones laborales, durante la vigencia del presente convenio y respecto al contenido del mismo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Durante la vigencia del presente convenio, la empresa se compromete a mantener el mismo número de abonos del parking a empleados, existentes a la firma de este convenio. En consecuencia, las vacantes que se produzcan durante la vigencia del convenio, serán sustituidas por abono de un nuevo empleado, elegidos por orden de solicitud entre las personas que lo hubiesen solicitado.

DISPOSICIÓN FINAL

En lo no dispuesto en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en la legislación general vigente, IV Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería, Convenio Colectivo de Hospedaje de la Comunidad de Madrid y Ley Orgánica de Libertad Sindical.

TABLA SALARIAL DE LA EMPRESA NH HOTELES ESPAÑA S.A. (HOTEL NH EUROBUILDING) PARA EL AÑO 2010 (1 %)

Niveles salariales	Sueldo Base o de Convenio	Plus mantención	Plus Transporte (11 meses)	TOTAL SUELDO BRUTO MENSUAL	Sueldo Bruto vacaciones	Importe Pagas Extras (2 pagas)	Plus Convenio (anual)	TOTAL RETRIBUCIÓN ANUAL
2.a 2º Maître, Barman, 2º Jefe Restaurante o Sala	1.829,17	31,41	122	1.982,58	1.860,58	3.721,16	400,09	27.790,23
2.b Oficial 1º Repostero-Hornero	1.666,16	31,41	122	1.819,57	1.697,57	3.395,13	400,09	25.508,03
2.c Oficial 1º Administración – Contabil.	1.654,21	31,41	122	1.807,62	1.685,62	3.371,24	400,09	25.340,75
3. Jefe de Partida, Comercial (A), Jefe de Equipo de Mantenimiento Repostero/a, Of. 1º Hornero.	1.469,45	31,41	122	1.622,86	1.500,86	3.001,72	400,09	22.754,12
4. Recepcionistas, Conserjes, Jefe de Sector, Sumiller, Of. Adm. (A)	1.386,14	31,41	122	1.539,55	1.417,55	2.835,11	400,09	21.587,86
5. Oficiales 1º Mantenimiento, Especialista de Mantenimiento Comercial (B), Of. 2º Adm. (B)	1.350,24	31,41	122	1.503,65	1.381,65	2.763,30	400,09	21.085,18
6. Cocinero/a, Subgobernantas/os, Adm. Telefonista 1º, Repostero	1.264,40	31,41	122	1.417,81	1.295,81	2.591,62	400,09	19.883,42
7. Camareros/a, Comercial, Adm. Ofic. 2º Mantenim., Especialista de Mantenimiento, Telefonista de 2º, Mozo de Montaje Banquetes	1.228,23	31,41	122	1.381,64	1.259,64	2.519,28	400,09	19.377,07
8. Camarero/a de pisos, Aydes. de Mantenimiento	1.131,73	31,41	122	1.285,14	1.163,14	2.326,27	400,09	18.025,99
9. Ayde. Cocina, Auxiliar de Cocina, Ayde. Recepción y Conserjeri/a, Auxiliar de Recepc/Conserjeria, Ayde. Adm. Comercial, ATS, Auxiliar de Mantenimiento.	1.091,08	31,41	122	1.244,49	1.122,49	2.244,99	400,09	17.457,00

(A estos salarios hay que sumarle la antigüedad y el 1% de la producción mensual)

ANEXO I

TABLA SALARIAL DE LA EMPRESA NH HOTELES ESPAÑA S.A. (HOTEL NH EUROBUILDING) PARA EL AÑO 2011 (2,4 %)

Niveles salariales	Sueldo Base o de Convenio	Plus manutención	Plus Transporte (11 meses)	TOTAL SUELDO		Sueldo Bruto vacaciones	Importe Pagas Extras (2 pagas)	Plus Convenio (anual)	TOTAL RETRIBUCIÓN ANUAL
				BRUTO	MENSUAL				
2.a 2º Maître, Barman, 2º Jefe Restaurante o Sala	1.875,37	32,16	122	2.029,53	1.907,53	3.815,06	409,69	28.457,13	
2.b Oficial 1º Repostero-Hornero	1.708,44	32,16	122	1.862,60	1.740,60	3.481,21	409,69	26.120,16	
2.c Oficial 1º Administración – Contabil.	1.696,21	32,16	122	1.850,37	1.728,37	3.456,74	409,69	25.948,87	
3. Jefe de Partida, Comercial (A), Jefe de Equipo de Mantenimiento Repostero/a, Of. 1º Hornero.	1.507,02	32,16	122	1.661,18	1.539,18	3.078,35	409,69	23.300,16	
4. Receptionistas, Conserjes, Jefe de Sector, Sumiller, Of. Aditivo/a. (A)	1421,71	32,16	122	1.575,87	1.453,87	2.907,74	409,69	22.105,90	
5. Oficiales 1º Mantenimiento, Especialista de Mantenimiento Comercial (B), Of. 2º Aditivo/a. (B)	1384,94	32,16	122	1.539,10	1.417,10	2.834,21	409,69	21.591,16	
6. Cocinero/a, Subgobernanta/os, Aditivo/as. Telefonista 1º, Repostero	1297,04	32,16	122	1.451,20	1329,20	2.658,41	409,69	20.360,56	
7. Camarero/as, Comercial. Aditivo/as. Ofic. 2º Mantenim., Especialista de Mantenimiento, Telefonista de 2º, Mozo de Montaje Banquetes	1260,01	32,16	122	1.414,17	1292,17	2.584,34	409,69	19.842,05	
8. Camarera/o de pisos, Aydtes. de Mantenimiento	1161,19	32,16	122	1.315,35	1193,35	2.386,69	409,69	18.458,55	
9. Aydtc. Cocina, Auxiliar de Cocina, Aydtc. Recepción y Conserjería, Auxiliar de Recepc/Conserjería, Aydtc. Admitivo, Comercial, ATS, Auxiliar de Mantenimiento.	1.119,57	32,16	122	1.273,73	1151,73	2.303,46	409,69	17.875,90	

(A estos salarios hay que sumarle la antigüedad y el 1% de la producción mensual)

(03/22.608/13)

