

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 3** *RESOLUCIÓN de 12 de septiembre de 2014, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Hotel Wellington, Sociedad Limitada” (código número 28002132011984).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Hotel Wellington, Sociedad Limitada”, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 30 de diciembre de 2013, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Decreto 23/2012, de 27 de septiembre, del Presidente de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el Decreto 113/2012, de 18 de octubre, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

RESUELVE

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

Madrid, a 12 de septiembre de 2014.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

**CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA “HOTEL WELLINGTON,
SOCIEDAD LIMITADA”, 2013-2014****TÍTULO PRIMERO****Disposiciones generales**

Artículo 1. *Ámbito funcional y personal.*—El presente convenio afecta y obliga a la empresa “Hotel Wellington, Sociedad Limitada”, y a todos los trabajadores que presten servicios en la misma con contrato de trabajo, conforme dispone el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Son partes firmantes del mismo la dirección del hotel y el comité de empresa en representación de los trabajadores.

Art. 2. *Ámbito territorial.*—La aplicación del presente convenio se circunscribe al ámbito del “Hotel Wellington Sociedad Limitada”, sito en Madrid, calle Velázquez, números 6-8, 28001 Madrid.

Art. 3. *Vigencia y duración.*—Con independencia de la fecha en que aparezca publicado el presente convenio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, entrará en vigor, con efectos retroactivos el día 1 de enero de 2013, y se aplicará hasta el 31 de diciembre de 2014.

En tanto en cuanto no se pacte un nuevo convenio, estará vigente el actual en la totalidad de sus artículos, salvo que los Tribunales determinen otra forma de prórroga de los convenios.

Art. 4. *Denuncia.*—Cualquiera de las partes podrá denunciar el presente convenio, en el último mes de su vigencia, mediante comunicación escrita al resto de las partes y a la autoridad laboral. La parte receptora de la denuncia accederá a la nueva negociación, que se desarrollará por los cauces legales.

Art. 5. *Vinculación a la totalidad.*—Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible.

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

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, así como por convenios colectivos o contratos individuales, solo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio, cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen las aquí pactadas; en caso contrario, serán compensadas y absorbidas, manteniéndose el presente convenio en sus propios términos y en la forma pactada. Las condiciones económicas del presente convenio, compensan y absorben expresamente el porcentaje de servicio, toda vez que se considera suplido por las tablas salariales y el incentivo establecido en el Anexo II del presente convenio.

TÍTULO SEGUNDO**Contratación**

Art. 7. *Comisión paritaria del convenio colectivo.*—Las partes firmantes del presente convenio acuerdan establecer una comisión paritaria, como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del presente convenio.

Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el vigente Reglamento de Funcionamiento del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

Composición: La comisión paritaria estará formada por tres miembros del comité de empresa y tres representantes de la empresa.

Dicha comisión podrá hacer uso de asesores externos a la empresa.

De entre los miembros de dicha comisión se elegirá un presidente, que tendrá las funciones de moderador, presidir las reuniones y dirigir los debates.

Funciones:

- Interpretación del convenio.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado y todas aquellas que le sean conferidas por las partes.
- Conciliación en los problemas que le sean sometidos.
- Informe con carácter previo en todos los conflictos colectivos, e individual si así se considera necesario.

Art. 8. *Contratación.*—En lo que se refiere a los tipos de contratación de personal, la empresa se ajustará a la legislación laboral vigente e informará al comité de empresa de los modelos de contrato de trabajo utilizados.

A partir de la fecha de la firma del convenio, se establece que los contratos de duración indefinida supondrán un 80 por 100 sobre el total de la media anual de trabajadores que hubieran prestado servicios en la empresa durante el año natural inmediatamente anterior al año de referencia. Se exceptúan de este cómputo los contratos efectuados por sustitución en situación de IT, vacaciones, maternidad e interinidad.

Con el fin de erradicar el pluriempleo, la empresa se compromete, en la medida de lo posible, a no contratar personal que preste servicios en otra empresa, sin que cese en aquella, del mismo modo se acuerda que la contratación de trabajadores de empresas de trabajo temporal se ajustará a la legislación vigente.

Art. 9. *No discriminación.*—Los trabajadores contratados por tiempo determinado, no podrán ser discriminados en relación con los trabajadores fijos, por lo que se entiende que las condiciones establecidas en este convenio son indisponibles, careciendo de validez los pactos individuales contenidos en los contratos en los que establecieran condiciones más onerosas con los trabajadores por tiempo determinado respecto de las que tienen los fijos.

Art. 10. *Finiquitos.*—Todos los recibos que tengan carácter de finiquitos se firmarán en presencia de un representante de los trabajadores, salvo renuncia expresa del trabajador afectado, debiendo la empresa comunicar en todo caso al comité con la suficiente antelación, que se va a proceder a la firma del recibo. En dicho documento constará el nombre y la firma del miembro del comité que, en su caso esté presente.

Art. 11. *Derecho de información.*—La empresa entregará mensualmente al comité de empresa una copia básica de los contratos que firmen los trabajadores, horas extras, días libres y nómina de los servicios extras que se hayan realizado durante dicho período, así como todas las amonestaciones y sanciones que se produzcan por faltas graves y muy graves. Con carácter previo en las sanciones graves y muy graves y despidos la empresa dará audiencia por escrito al comité de empresa y delegado sindical si se conociera su filiación, a fin de que la empresa tome su decisión con todas las garantías de defensa del trabajador.

Así como lo estipulado en el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

TÍTULO TERCERO

Jornada y descansos

Art. 12. *Jornada, descansos y vacaciones:*

- a) Jornada: La duración de la jornada máxima anual será de 1.680 horas.
- b) Distribución de la jornada: La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales computables cada dos semanas. La jornada de trabajo diaria no podrá ser superior a nueve ni inferior a ocho horas, excepto el día anterior al descanso semanal que, en caso de que el trabajador tuviese un número de horas que superasen las cuarenta horas semanales, las disfrutaría dicho día, salvo que de mutuo acuerdo se decida otro régimen de disfrute. Entre la finalización de una jornada y el comienzo de la siguiente deberán transcurrir como mínimo doce horas.
- c) Descanso diario: Todos los trabajadores tendrán derecho a treinta minutos de descanso diario para las comidas, que se computarán como tiempo de trabajo efectivo a todos los efectos.
- d) Descanso anual: Los trabajadores afectados por el presente convenio, disfrutarán de treinta días naturales de vacaciones y catorce días festivos en compensación de festivos no disfrutados, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 16 del presente convenio.
- e) Días de libre disposición. Todos los trabajadores afectados por el presente convenio disfrutarán de quince días de libre disposición, distribuidos de la siguiente forma:
 - Un día de licencia mensual unido a sus días libres, exceptuando dos meses, siendo uno de ellos el mes de vacaciones.
 - Cuatro días trimestrales, para cuyo disfrute deberán notificar las fechas con suficiente antelación, que serán concedidos salvo que, por necesidades inaplazables del servicio no fuera posible su disfrute en la fecha solicitada, en cuyo caso se procederá a su disfrute en otras fechas dentro de los plazos establecidos de mutuo acuerdo entre trabajador y empresa.

Cuando un trabajador permanezca en situación de IT por tiempo superior a un mes, por cada mes se le restará un día de convenio más otro trimestral si la situación se alargase por espacio múltiplo de tres.

Art. 13. *Calendario laboral.*—Anualmente, en el primer mes de cada año, se elaborará por la empresa y la representación legal de los trabajadores un calendario en el que se establezcan los turnos y horarios, días de libranza de todos y cada uno de los trabajadores.

Una copia de dicho calendario le será entregada al comité de empresa para su exposición en el tablón de anuncios.

La modificación posterior del calendario acordado entre las partes, salvo consentimiento del trabajador o trabajadores afectados, requerirá el perceptivo consentimiento del comité de empresa.

La fijación de los horarios de trabajo es facultad de la dirección de la empresa que los establecerá previa consulta con el comité de empresa.

Los trabajadores menores de dieciocho años, nunca podrán finalizar su jornada laboral después de las 22.00 horas.

En el calendario deberán constar, los días libres de cada trabajador que serán ininterrumpidos, los tiempos de trabajo y los tiempos de descanso.

Todos los turnos y días libres tendrán carácter rotativo dentro del departamento, constando la frecuencia de rotación de cada turno.

En el calendario se consignará el nombre y apellido del trabajador y los siguientes datos:

- Categorías y grupo profesional.
- Departamento al que pertenece.
- Horario de trabajo.
- Turno de trabajo.
- Días libres y frecuencia de rotación de estos.

El trabajador tendrá derecho a que le sea facilitada una copia de su calendario laboral anual.

Art. 14. *Horas extras.*—Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de las horas determinadas para cada trabajador en el calendario, o las que excedan en cómputo anual o cuarenta horas semanales computables cada dos semanas.

Si por la imposibilidad de interrumpir un servicio, o por cualquier otra causa imprevista, fuese preciso prolongar la jornada laboral, este exceso de tiempo de trabajo se computará, a todos los efectos como horas extraordinarias, pudiéndose compensar, bien mediante su abono como horas extras, a razón de 16,65 euros la hora, bien mediante disfrute por una hora ordinaria, reduciendo la jornada laboral en días posteriores, de acuerdo con las necesidades del servicio, debiendo ejercitarse este derecho de opción por el trabajador, dentro de los quince días siguientes al de la prolongación de la jornada, entendiéndose que de no hacer manifestación expresa de su opción, opta por el abono como horas extras.

Art. 15. *Vacaciones.*—Los trabajadores afectados por el presente convenio, disfrutará como mínimo de un período de vacaciones de treinta días naturales ininterrumpidos al año, o en la parte proporcional, si el tiempo de permanencia en dicho período al servicio de la empresa es inferior que deberán disfrutarse dentro del año natural, entre los meses de junio a septiembre, salvo situaciones especiales y causas justificadas por necesidades del servicio.

El calendario de vacaciones se establecerá en los dos primeros meses del año, el criterio será rotativo.

A efectos de suplir las ausencias por vacaciones, la empresa contratará personal interino, quedando prohibida la realización de horas extraordinarias por tal causa.

Art. 16. *Días festivos.*—Se procurará que el máximo de trabajadores descanse las Fiestas Abonables no recuperables de cada año natural, siendo la empresa la que estime la oportunidad de dicho descanso conforme a las necesidades del servicio. La empresa avisará con una antelación de siete días al menos el descanso de dicha fiesta.

El resto de días, siempre que el productor los trabaje, y de acuerdo común con la empresa, podrán compensarse de una de estas formas:

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

En cualquiera de los dos casos, se realizará el descanso compensatorio de forma ininterrumpida, alargándolo con los días de descanso semanal que coincidieran dentro del período señalado, debiendo establecerse los turnos de permiso antes del 15 de noviembre.

En los casos de que un trabajador cese en la empresa, los días festivos abonables que tuviese pendientes de compensar, serán abonados con arreglo al siguiente cálculo:

$$\text{Valor festivo} = \frac{\text{Salario mensual} \times 1,75}{30}$$

En el caso de que el descanso semanal del trabajador coincidiera con una fiesta abonable y no recuperable, la fiesta se computará como tal, disfrutando el descanso semanal en fecha posterior.

Art. 17. *Descanso semanal, permisos y licencias.*—Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a los siguientes descansos, permisos y licencias:

- a) Los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal de dos días ininterrumpidos con carácter rotativo entre los trabajadores de la misma categoría, de forma que todos los trabajadores puedan descansar periódicamente en sábado y domingo.
- b) Quince días naturales, en caso de matrimonio.
- c) Cuatro días naturales, por fallecimiento de cónyuge.
- d) Tres días naturales, por nacimiento, adopción o acogimiento de hijos, fallecimiento de padres o hijos. Si el fallecimiento se produjera fuera de la provincia de Madrid, el permiso sería de cuatro días. No obstante en caso de necesidad imprescindible, se concedería al trabajador un día más que podría recuperar posteriormente.
- e) Dos días naturales, por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica, de parientes de primer y segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la Comunidad de Madrid, el permiso se ampliara en dos días más.
- f) Un día por bautizo de hijos, hermanos o nietos, por traslado de domicilio habitual, así como por matrimonio de hijos, hermanos o hermanos políticos. Todos los trabajadores que hagan uso de su derecho a disfrutar las licencias prevista en este apartado, serán absorbidos si es posible, de los días de libre disposición previstos en el artículo 12, punto e), del presente convenio.
- g) De conformidad con el artículo 26.4 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, sobre la Prevención de Riesgos Laborales, las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
- h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que este disponga en cuanto a duración de la ausencia y su compensación económica.
- i) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo con un mínimo de un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella, con la misma reducción proporcional en su retribución.

En todo lo no pactado expresamente en este artículo sobre permisos y licencias, las partes se remiten a lo establecido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

TÍTULO CUARTO

Categorías y ascensos

Art. 18. *Clasificación del personal.*—El personal de la empresa se halla clasificado por grupos profesionales conforme queda reflejado en el Anexo I del presente convenio.

Art. 19. *Clasificación profesional del personal.*—La empresa deberá confeccionar y mantener el escalafón general de su personal. Como mínimo, deberán figurar en el mismo los datos correspondientes a todos y cada uno de sus empleados con el detalle que sigue:

- Nombre y apellidos.
- Fecha de ingreso de los trabajadores en la empresa.

- Grupo profesional
- Fechas de nombramientos o promociones.
- Número de orden.

Dentro del primer trimestre natural de cada año la empresa publicará el escalafón, con expresión de los datos anteriormente señalados, para conocimiento y examen del personal de plantilla que integre los respectivos grupos profesionales.

Contra el escalafón presentado cabrá reclamación fundamentada por parte del personal en el plazo de un mes ante la dirección de la empresa, previamente a la demanda ante los Juzgados de lo social. La empresa contestará en el plazo máximo de un mes.

Art. 20. *Clasificación profesional y movilidad funcional.*—Para la clasificación profesional y la movilidad funcional será de aplicación el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería en vigor, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como las resoluciones de la comisión paritaria del citado acuerdo (ALEH), publicadas al efecto en el “Boletín Oficial del Estado”:

- a) Trabajos de grupo profesional correspondiente a nivel retributivo superior: En el caso de que el trabajador, por necesidades del servicio, hubiese de realizar trabajos correspondientes de puesto correspondiente a nivel retributivo superior a la que ostente, percibirá la retribución correspondiente a ese nivel retributivo en todos sus conceptos. Se entenderá que existe la situación de necesidad del servicio, cuando se precise la sustitución de un trabajador por enfermedad, vacaciones o cualquier causa justificada. Transcurrido un período de cuatro meses ininterrumpidos o seis alternos, dentro de un período de doce meses, se estará a lo dispuesto en el artículo 39.2 del Real Decreto Legislativo 1/1995 (texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores).
- b) Trabajos de categoría profesional correspondiente a nivel retributivo inferior: Un trabajador no podrá ser destinado a realizar trabajos de puesto correspondiente a un nivel retributivo inferior, salvo si concurren necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, siendo precisa la previa comunicación al comité de empresa. Tal situación, en la que el trabajador continuará percibiendo la retribución correspondiente a su nivel retributivo, no podrá prolongarse más de diez días seguidos o veinte durante todo el año, salvo circunstancias excepcionales, debiendo contar en este caso con la conformidad del propio trabajador.

Art. 21. *Ascensos.*—Los ascensos se efectuarán siguiendo las siguientes normas:

- a) Las vacantes que se produzcan en cada puesto de trabajo serán cubiertas atendiendo a criterios de conocimiento y preparación para el puesto a cubrir, prevaleciendo la antigüedad en igualdad de condiciones. Se entenderá que existe vacante cuando un trabajador hubiese cesado en la empresa por cualquier causa y no se hubiese amortizado su plaza, o cuando un trabajador viniese realizando funciones de puesto de trabajo superior, más de cuatro meses dentro del año, en cuyo caso se entenderá que dicho puesto debe ser cubierto con carácter definitivo, estando facultados los representantes de los trabajadores para instar la convocatoria al objeto de cubrir la vacante. La plaza dejada vacante por el trabajador ascendido podrá ser cubierta por el mismo sistema, salvo que sea amortizada.
- b) Cuando se produzca una vacante, la convocatoria para cubrirla se hará pública con veinte días al menos de antelación, indicando la fecha y lugar de celebración. La convocatoria que corresponde a la empresa, recogerá los requisitos que deberán reunir los aspirantes. La determinación de los mismos será efectuada por la comisión de valoración, en base a los puestos a ocupar.
- c) Los ascensos se efectuarán entre el personal del área funcional y del puesto de trabajo correspondientes al nivel retributivo inferior a la de la vacante producida con los criterios antedichos, que serán evaluados por la comisión de valoración, compuesta por cuatro vocales: dos designados por la empresa y dos designados por los representantes legales de los trabajadores.

Esta comisión de valoración establecerá previamente de común acuerdo el criterio de evaluación necesario para dicha vacante.

- d) En los supuestos de no encontrarse ninguna persona del puesto de trabajo correspondiente a un nivel retributivo inferior a la que se tenga que cubrir en el área funcional, podrá presentarse para cubrirla cualquier trabajador de la empresa. En el caso de no encontrarse la persona idónea, la dirección de la empresa queda en libertad para cubrir dicho puesto.

TÍTULO QUINTO

Condiciones económicas

Art. 22. *Salario base.*—Será el que se establece para cada puesto de trabajo clasificado en los grupos profesionales del Anexo I del presente convenio.

Art. 23. *Complementos salariales:*

a) Personales:

1. Se respetará como condición “ad personam” la cantidad que como “Complemento personal de antigüedad consolidada” venga siendo devengada, no siendo este concepto absorbible ni compensable. La cantidad reconocida, será objeto de revisión en el mismo porcentaje que se fije para las tablas salariales de este convenio.
2. Se respetarán todas aquellas condiciones “ad personam” que vengan siendo devengadas a los trabajadores como condiciones más beneficiosas, no siendo estos conceptos compensables ni absorbibles. Las cantidades reconocidas serán objeto de revisión en el mismo porcentaje que se fije para las tablas salariales del presente convenio.

b) De puestos de trabajo:

1. De trabajo nocturno: Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las doce de la noche y las ocho de la mañana tendrán una retribución específica incrementada en el 35 por 100 sobre la cantidad de 900,77 euros/mes. En el caso de que un trabajador preste sus servicios cinco o más horas en el período comprendido entre las 22.00 y las 08.00 horas del día siguiente, se considerará toda la jornada nocturna a efectos de percibir el complemento de nocturnidad.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que pudieran existir en materia de abono de la nocturnidad.

Se hace constar que en las tablas salariales del presente convenio no se ha previsto ningún salario especial por trabajo de noche en ninguna categoría profesional.

En el mes de vacaciones y durante el disfrute de las fiestas abonables, la empresa abonará en concepto de nocturnidad a cada trabajador la media de lo percibido por tal extremo en los tres últimos meses trabajados, excepto en los casos en que la prestación de servicios en horas nocturnas sea esporádica.

2. De vencimiento superior al mes: Los trabajadores percibirán durante el año dos gratificaciones extraordinarias que se abonarán los días 20 de junio y 20 de diciembre, que estarán compuestas por el salario base, complemento personal de antigüedad consolidada y complemento de categoría.

3. En especie de manutención: Todos los trabajadores que se determinan en las tablas salariales del Anexo I del presente convenio, tendrán derecho a recibir un complemento salarial en especie, con cargo a la empresa.

Dicho complemento en especie se fija en la cantidad de 45,57 euros mensuales.

Este complemento se abonará también en vacaciones, festivos abonables, incapacidad temporal y días de libre disposición regulados en el presente convenio.

Dicho complemento no se descontará cuando a criterio del trabajador decida no hacer uso del servicio de comedor.

Para los trabajadores que tuviesen necesidad de un régimen alimenticio especial, se confeccionará el menú de régimen siendo este igual para todos los trabajadores en situación especial, tratando de ser lo más tolerable para todas las patologías.

La manutención será sana, variada y bien condimentada, confeccionándose un menú diverso para evitar la monotonía.

Art. 24. *Percepciones extrasalariales.*—1. Plus transporte: Como compensación a los gastos de desplazamiento, se establece un complemento extrasalarial que se abonará a todos los trabajadores, con independencia de las distancias que puedan existir entre el centro de trabajo y el domicilio del trabajador.

Dicho plus tendrá una cuantía de 120,08 euros mensuales durante los once meses de trabajo, este plus no se abonará en el mes de vacaciones (junio), y la cuantía de dicho plus cotizable a la Seguridad Social, se hará según la normativa vigente.

El importe mensual tiene como base los días laborables, por lo que el equivalente podrá deducirse por la empresa los días que el trabajador falte al trabajo, excepto si se trata de festivos abonables, accidente de trabajo o días de libre disposición regulados en el presente convenio.

2. Complemento de transporte por turno partido: Tendrán derecho a recibir este complemento todos los trabajadores que realicen el turno partido.

La cuantía de dicho complemento se establece en 9,02 euros por día.

3. Plus de divisas: La empresa repartirá mensualmente entre el personal del departamento de recepción, el 25 por 100 del beneficio obtenido por el cambio de divisas efectuado en el hotel, responsabilizándose dicho departamento de las faltas que pudieran ocurrir, no ocasionadas por actos violentos.

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

Actualizadas tablas salariales y demás conceptos extra salariales del presente convenio con esta subida.

No obstante, por acuerdo entre las partes firmantes se equipara el salario base del colectivo “Camarera de pisos” al salario base del convenio de Hospedaje para la Comunidad de Madrid.

Art. 26. *Anticipos.*—El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado, sin que puedan exceder del 90 por 100 del salario mensual.

TÍTULO SEXTO

Condiciones sociales

Art. 27. *Gratificaciones por matrimonio.*—A los/las trabajadores/as cuya permanencia en la empresa sea de una antigüedad mínima de cinco años y permanezca en la misma seis meses después de haber contraído matrimonio, se le gratificará por una sola vez con la cantidad de 673,47 euros, con la condición de que si se despide el productor antes de los seis meses referidos no tendrá derecho a dicha gratificación y se le descontará de la liquidación que en su día proceda a practicarse.

Art. 28. *Seguro colectivo de vida.*—La empresa mantendrá durante la vigencia del presente convenio, con total independencia del plan de pensiones aplicable, una póliza de seguro colectivo, con un capital de 18.030,36 euros por cada trabajador que preste servicios más de seis meses consecutivos en la empresa, para la cobertura de las contingencias de fallecimiento o invalidez permanente en los grados de absoluta y total para su profesión habitual, derivadas tanto de enfermedad común y profesional como de accidente.

Art. 29. *Trabajadores con hijos menores.*—Los/as trabajadores/as que tengan a su cuidado la educación de hijos con edad inferior a dos años, se beneficiarán de las siguientes condiciones de trabajo, siempre que sean solicitadas por los mismos:

- a) Libranza de dos días de descanso semanales que se disfrutarán durante el sábado y el domingo.
- b) Turno de trabajo adaptado al horario de guardería, previa justificación del mismo.
- c) No trabajarán los días festivos abonables.
- d) Las trabajadoras con hijos menores de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia al comienzo o final de su jornada, este derecho se ampliará a dos horas en el supuesto de nacimiento o adopción múltiple.
Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de ambos trabajos.
- e) Acumulación de lactancia: El derecho a la reducción de jornada de una hora diaria por lactancia se puede sustituir y acumularlo en jornadas completas con un máximo de catorce días naturales.
- f) Los/as trabajadores/as que teniendo hijos menores y que por convenio regulador o sentencia judicial de separación o divorcio, se dispusiera, que solo pueden disfrutar de la compañía de sus hijos en determinado mes de vacaciones, tendrán derecho a que su disfrute de vacaciones coincida con dicho mes.

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

Art. 30. *Ropa de trabajo*.—Todos los trabajadores percibirán una cantidad mensual de 23,91 euros por dicho concepto.

Independientemente, cuando la empresa exija para el trabajo determinada modalidad de ropa tendrá obligación de facilitarla a su cargo.

No obstante, la empresa podrá sustituir esta obligación por la entrega anual en metálico del valor que se acuerde entre la empresa y los representantes de los trabajadores. Este valor podrá ser prorrateado por meses, tanto a los efectos de pago, cuanto a los ingresos y ceses durante el año.

La dirección de la empresa, junto con los representantes de los trabajadores, dictaminará en cada caso el valor en metálico de la modalidad de ropa exigida por el empresario, valoración que tendrá vigencia por el término de un año natural. De acuerdo con lo previsto en el artículo 4 de la Orden del 22 de noviembre de 1973, las posibles percepciones por el concepto especificado en este artículo, tienen carácter de suplidos y están exentas de la cotización a la Seguridad Social y al IRPF y quedarán sujetos a posibles cambios normativos.

La empresa facilitará la limpieza de los uniformes al personal que se le exija.

En todo caso se deja constancia de que la no exigencia por el empresario de determinada modalidad de ropa, no excusará la obligación del trabajador de realizar sus funciones con arreglo a las normas de la higiene y aseo correspondientes a la categoría del servicio que presta en la empresa.

Art. 31. *Premio de permanencia*.—Cuando un trabajador comprendido entre los cincuenta y seis y cincuenta y nueve años de edad y con una antigüedad mínima de diez años de permanencia en la empresa cese en la misma por cualquier causa, excepción hecha del despido procedente por sentencia firme, baja voluntaria o muerte, sin perjuicio de otras indemnizaciones que pudieran corresponderle, tendrá derecho al citado premio en la cuantía que se señala en la tabla adjunta, en función de sus años de antigüedad y de la edad en el momento del cese.

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

Para el cálculo de la citada compensación, que tendrá carácter indemnizatorio, las mensualidades estarán integradas por la cantidad de 900,76 euros, más el complemento personal de antigüedad consolidada, conforme a la siguiente tabla:

MENSUALIDADES A PERCIBIR EN FUNCIÓN DE LA EDAD

AÑOS DE ANTIGÜEDAD	56 a 59	60	61	62	63	64	65 ó más años
10	8	8	7	6	4	3	2
15	9	9	8	7	5	4	3
20	10	10	9	8	6	5	4
25	11	11	10	9	7	6	5
30	12	12	11	10	8	7	6
35	13	13	12	11	9	8	7
40	14	14	13	12	10	9	8
45	15	15	14	13	11	10	9
50	16	16	15	14	12	11	10

Cuando la declaración de invalidez recaiga sobre un trabajador que no alcance los cincuenta y seis años, la cuantía de la indemnización se calculará como si hubiese alcanzado dicha edad.

La entrada en vigor de lo pactado en este artículo, será con efectos de la fecha de la entrada en vigor del convenio.

Art. 32. *Jubilación*.—Ante el cambio legal relativo a la jubilación obligatoria existente en el convenio, la jubilación será objeto de regulación conforme a la legislación vigente. En caso de cambio legislativo el artículo será adaptado a la nueva regulación legal.

Art. 33. *Jubilaciones especiales:*

- a) A los sesenta y cuatro años: Se mantendrá en los casos en los que determine la legislación vigente.
- b) Jubilación parcial: Los trabajadores que reúnan las condiciones generales exigidas para tener acceso a la pensión contributiva de jubilación a la Seguridad Social, tendrán derecho a que la empresa siempre que se pactó de mutuo acuerdo entre las partes, les proporcione el correspondiente contrato de relevo previsto en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores por jubilación parcial, y de conformidad con lo establecido en la Ley General de la Seguridad Social.

Los/as trabajadores/as que pretendan hacer efectivo este derecho habrán de preavisar a la empresa con la antelación suficiente para facilitar el relevo, salvo acuerdo entre las partes.

Se adjunta al presente convenio el acuerdo suscrito entre el comité de empresa y la dirección de fecha 28 de marzo de 2013, en relación el cumplimiento y fijación de acuerdos de jubilación anticipada conforme a la disposición final quinta del Real Decreto Legislativo 5/2013 (Anexo III).

Art. 34. *Incapacidad temporal.*—En los períodos de IT por enfermedad o accidente, el trabajador percibirá por parte de la empresa, la cantidad necesaria para complementar el 100 por 100 de los conceptos salariales durante los dice primeros meses, descontando la prestación de la Seguridad Social, excepto en los siguientes casos:

- No se abonarán los períodos de IT por enfermedad común inferiores o iguales a cuatro días.
- Cuando el período de IT por enfermedad común (entendiéndose por enfermedad que no precise hospitalización) sea superior a cuatro días e igual o inferior a veinte días, el trabajador percibirá el 100 por 100 de los conceptos salariales, siempre que su índice de absentismo no sea superior al 6 por 100, es decir, diecinueve días al año, percibiendo solo el 85 por 100.

El trabajador en situación de IT que necesite hospitalización y/o intervención quirúrgica percibirá el 100 por 100 de los conceptos salariales desde el primer día.

Cuando la empresa lo estime conveniente y con el fin de controlar el absentismo laboral, podrá verificar después de comunicarlo al comité de empresa, el estado de la enfermedad o accidente del trabajador, mediante reconocimiento propio o concertado. La negativa del trabajador al mismo, determinará la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo de la empresa. Si este llega a realizarse, la empresa decidirá con el informe del mismo, si se mantienen los complementos salariales previstos en períodos de IT.

Art. 35. *Excedencias.*—Los trabajadores tendrán derecho a solicitar una excedencia especial con reserva del puesto de trabajo y un preaviso de al menos treinta días con garantía de reincorporación en los casos siguientes:

- a) Cuando el motivo de la excedencia sea atender al cuidado personal y directo de hijos ya sean estos naturales o adoptados o en situación de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa, los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años.
- b) También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.
- c) Cuando concurren circunstancias de enfermedad grave de larga duración o defunción del cónyuge o familiares comprendidos en el primer grado de consanguinidad o afinidad, y se acredite la necesidad de atender personalmente las consecuencias derivadas de aquellas situaciones. Esta excedencia no será inferior a tres meses ni superior a un año. Los puestos vacantes por estas excedencias serán cubiertos por trabajadores en interinidad o con contratos de duración igual a la excedencia. Las excedencias contempladas en los apartados a), b) y c) del presente artículo y cuyo período de duración podrán disfrutarse de manera fraccionada, constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

- d) Excedencia voluntaria: El trabajador con, al menos, un año de antigüedad en la empresa tiene derecho a que se le reconozca una excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses ni superior a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.
- e) Para cursar estudios por un tiempo no superior a tres años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de otra excedencia anterior, ya sea voluntaria, forzosa o especial.
- El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de familia numerosa de categoría general y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

Art. 36. *Préstamos.*—La empresa destinará la cantidad de 36.060,73 euros a créditos personales para trabajadores con antigüedad mínima de un año, no pudiendo superar cada uno la cantidad de 2.000 euros por trabajador, a devolver en el plazo máximo de dieciocho meses, no pudiendo solicitar otro préstamo hasta la cancelación del anterior.

Art. 37. *Fondo social.*—La empresa destinará cada año durante la vigencia del presente convenio la cantidad de 7.065 euros a fondo perdido en concepto de ayuda para actividades educativas, deportivas, recreativas, etcétera.

La administración del fondo corresponde al comité de empresa el cual deberá justificar anualmente a la empresa los fines a que ha sido destinado.

Art. 38. *Plan de pensiones.*—La empresa aportará en 2013 por cada trabajador con más de dos años de antigüedad en la empresa la cantidad de 54,36 euros mensuales al plan de pensiones actualmente existente. Para los años 2014 dicha cantidad se incrementará en la cuantía pactada en la revisión salarial del presente convenio.

En años sucesivos la empresa mantendrá, como mínimo, esta aportación sin perjuicio de que sea incrementada en virtud de posteriores acuerdos, salvo que se produjeran pérdidas en la cuenta de explotación en el ejercicio anterior, en cuyo caso se negociaría entre las partes la cuantía de la aportación empresarial.

TÍTULO SÉPTIMO

Seguridad y salud laboral en el trabajo

Art. 39. *Seguridad y salud en el trabajo.*—Principios generales: En cuantas materias afecten a la Seguridad y Salud en el trabajo será de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Riesgos Laborales, y su Reglamento, así como la legislación vigente en esta materia.

Para desarrollar todas sus funciones, el comité de seguridad y salud podrá solicitar a la dirección de la empresa la intervención, con carácter consultivo, de otros técnicos especialistas en la materia del Ministerio de Trabajo.

Siempre que se produzca un accidente, una copia del parte del mismo será facilitada al trabajador lesionado y otra al comité de seguridad y salud.

La empresa potenciará a todos los niveles la formación en materia de seguridad y salud en el trabajo, a fin de crear una mentalidad correcta en ese campo.

1. En especial se deberán cumplir en materia de seguridad y salud en el trabajo la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y toda su reglamentación.

2. Se procurará que el número de habitaciones a realizar por cada camarera diariamente no exceda de 13.

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

4. Durante los meses de verano la empresa tomará las medidas oportunas para que la temperatura ambiente de cocina no supere los 30 grados centígrados.

Art. 40. *Reconocimientos médicos.*—La empresa deberá enviar a todos los trabajadores a reconocimiento médico anual preceptivo.

Para la regularización de los mismos, será de aplicación el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Art. 41. *Funciones del comité de empresa.*—Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes, se reconoce al comité de empresa las siguientes funciones:

- A) Ser informados por la dirección de la empresa:
1. Trimestralmente sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación y ventas de la empresa, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.
 2. Anualmente a 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.
 3. Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierre total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional en la empresa.
 4. En función de la materia de que se trata:
 - a) Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos o 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) La dirección facilitará al comité de empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el comité de empresa para efectuar declaraciones oportunas ante la empresa y en su caso, a la autoridad laboral competente.
 - d) Sobre sanciones impuestas por faltas graves, muy graves y, en especial, en los despidos.
 - 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.
 - f) Informará con carácter previo a la introducción de nuevas tecnologías, sin que este informe tenga carácter vinculante para la empresa.
- B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:
1. Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.
 2. Las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en el desarrollo del trabajo en la empresa.
 3. Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores 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 productividad de la empresa.
 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 este en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto A) de este artículo, y aun después de dejar de pertenecer al comité de empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señala expresamente el carácter de reservado.

7. El comité de empresa velará no solo 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 y fomento de una política racional de empleo.

Art. 42. *Garantías de los miembros del comité de empresa:*

- a) 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 este se produzca por revocación, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquiera otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá de tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa y el delegado del sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallaran reconocidos como tal en la empresa.
- b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causas o en razón del desempeño de su representación.
Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.
- c) Dispondrán del crédito de horas mensuales que el apartado e) determina. Se establecerán pactos o sistemas de acumulación de horas de los distintos miembros del comité de empresa, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determina el apartado e), pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos, sin perjuicio de su remuneración.
Asimismo, no se computará, dentro del máximo legal, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de miembros de comité como componentes de comisiones negociadoras de convenio en los que sean afectados y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referida.
- d) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del comité, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación y otras entidades.
- e) Los miembros del comité de empresa, como representantes legales de los trabajadores, dispondrán de un crédito de treinta horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación. El uso de este crédito horario será comunicado, con carácter previo, a la dirección de la empresa.

DISPOSICIONES FINALES

Primera. *Derecho supletorio.*—En lo no previsto en este convenio, se estará a lo establecido en la legislación vigente del Estatuto de los Trabajadores, Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería, convenio provincial y disposiciones concordantes.

Segunda. *Cláusula de sometimiento.*—Cláusula de sometimiento expreso al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la Creación del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y de dicho Instituto Laboral en su Reglamento de 22 de noviembre de 1994 (artículo 14.2, párrafo segundo, del citado Reglamento y 85.2.d) del Estatuto de los Trabajadores).

Tercera. *Paz laboral.*—Las partes se comprometen a respetar la paz laboral durante el período de vigencia de este convenio en lo que a su contenido y ámbito se refiere.

ANEXO I

ÁREA	GRUPO	SALARIO BASE X12 MESES	PLUS MANUTEN. X12 MESES	PLUS TRANSPORTE X11 MESES	ROPA Y HERRAM. X12 MESES	TOTAL MES	TOTAL EXTRA X2 PAGAS	TOTAL AÑO X14 PAGAS
RECEPCIÓN								
1ª	I	2.796,76	45,57	120,08	23,91	2.986,31	2.796,76	41.309,15
1ª	I	2.041,36	45,57	120,08	23,91	2.230,92	2.041,36	30.733,68
1ª	II	1.663,78	45,57	120,08	23,91	1.853,34	1.663,78	25.447,54
1ª	II	1.486,27	45,57	120,08	23,91	1.675,82	1.486,27	22.962,29
1ª	III	1.486,27	45,57	120,08	23,91	1.675,82	1.486,27	22.962,29
1ª	III	1.193,57	45,57	120,08	23,91	1.383,12	1.193,57	18.864,55
1ª	IV	1.193,57	45,57	120,08	23,91	1.383,12	1.193,57	18.864,55
RESERVAS/COMERCIAL								
1ª	I	2.796,76	45,57	120,08	23,91	2.986,31	2.796,76	41.309,15
1ª	II	1.663,78	45,57	120,08	23,91	1.853,34	1.663,78	25.447,54
1ª	II	1.486,27	45,57	120,08	23,91	1.675,82	1.486,27	22.962,29
1ª	III	1.239,66	45,57	120,08	23,91	1.429,22	1.239,66	19.509,88
HABITACIONES								
4ª	II	2.796,76	45,57	120,08	23,91	2.986,31	2.796,76	41.309,15
4ª	II	1.396,83	45,57	120,08	23,91	1.586,39	1.396,83	21.710,22
4ª	III	1.273,14	45,57	120,08	23,91	1.462,69	1.273,14	19.978,54
4ª	IV	1.135,73	45,57	0,00	23,91	1.325,28	1.135,73	18.054,79
MANTENIMIENTO								
5ª	I	2.796,76	45,57	120,08	23,91	2.986,31	2.796,76	41.309,15
5ª	II	2.150,75	45,57	120,08	23,91	2.340,31	2.150,75	32.265,14
5ª	III	1.503,26	45,57	120,08	23,91	1.692,82	1.503,26	23.200,24
ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS								
1ª	I	2.796,76	45,57	120,08	23,91	2.986,31	2.796,76	41.309,15
1ª	I	1.663,78	45,57	120,08	23,91	1.853,34	1.663,78	25.447,54
1ª	II	1.486,27	45,57	120,08	23,91	1.675,82	1.486,27	22.962,29
1ª	III	1.239,66	45,57	120,08	23,91	1.429,22	1.239,66	19.509,88
COCINA								
2ª	I	2.796,76	45,57	120,08	23,91	2.986,31	2.796,76	41.309,15
2ª	I	2.546,16	45,57	120,08	23,91	2.735,71	2.546,16	37.800,76
2ª	II	1.782,48	45,57	120,08	23,91	1.972,04	1.782,48	27.109,33
2ª	II	1.593,01	45,57	120,08	23,91	1.782,56	1.593,01	24.456,65
2ª	III	1.524,92	45,57	120,08	23,91	1.714,48	1.524,92	23.503,52
2ª	III	1.213,51	45,57	120,08	23,91	1.403,07	1.213,51	19.143,77
4ª	IV	1.135,73	45,57	120,08	23,91	1.325,28	1.135,73	18.054,79
RESTAURACIÓN								
3ª	I	2.796,76	45,57	120,08	23,91	2.986,31	2.796,76	41.309,15
3ª	I	2.546,16	45,57	120,08	23,91	2.735,71	2.546,16	37.800,76
3ª	I	1.911,09	45,57	120,08	23,91	2.100,64	1.911,09	28.909,81
3ª	II	1.663,78	45,57	120,08	23,91	1.853,34	1.663,78	25.447,54
3ª	II	1.503,26	45,57	120,08	23,91	1.692,82	1.503,26	23.200,24
3ª	III	1.239,66	45,57	120,08	23,91	1.429,22	1.239,66	19.509,88
1ª	I	2.255,23	45,57	120,08	23,91	2.444,78	2.255,23	33.727,75
1ª	I	1.663,78	45,57	120,08	23,91	1.853,34	1.663,78	25.447,54
1ª	II	1.486,27	45,57	120,08	23,91	1.675,82	1.486,27	22.962,29
RECURSOS HUMANOS								
1ª	I	2.255,23	45,57	120,08	23,93	2.444,80	2.255,23	33.728,01
2ª	II	1.503,26	45,57	120,08	23,93	1.692,84	1.503,26	23.200,50
2ª	III	1.193,57	45,57	120,08	23,93	1.383,15	1.193,57	18.864,81
CALID/MARK/COMUNICAC.								
1ª	I	2.796,76	45,57	120,08	23,91	2.986,31	2.796,76	41.309,15
2ª	II	1.486,27	45,57	120,08	23,91	1.675,82	1.486,27	22.962,29
2ª	III	1.239,66	45,57	120,08	23,91	1.429,22	1.239,66	19.509,88
INFORMATICA								
1ª	I	1.663,78	45,57	120,08	23,93	1.853,36	1.663,78	25.447,80
1ª	II	1.486,27	45,57	120,08	23,93	1.675,84	1.486,27	22.962,56
SERVICIOS VARIOS								
4ª	IV	866,90	45,57	120,08	23,93	1.056,48	866,90	14.291,50

ANEXO II

Con carácter de incentivo a la producción se establece una retribución anual cuya cuantía se regula de la siguiente forma:

- a) Se fija como objetivo de producción para el ejercicio 2013 la cantidad neta de 9.837.106,05 euros, entendiéndose por neta la producción bruta menos descuentos y comisiones, de los departamentos considerados productivos. Este objetivo se verá incrementado en el mismo porcentaje que los aumentos salariales durante la vigencia del presente convenio.
- b) Las comisiones comprenderán aquellas facturas de agencias comisionistas correspondientes solo y exclusivamente por la venta de habitaciones y restauración que dependan de estas habitaciones, entregando la empresa al comité información sobre su gestión trimestralmente.
- c) Los departamentos productivos mencionados en este Anexo serán los siguientes: Habitaciones, pisos, cafetería-bar, banquetes, pensiones, salones, servicio de minibares, tabacos, amenizaciones audiovisuales y terraza piscina.
- d) Los trabajadores fijos o que presten servicio ininterrumpido durante más de cuatro meses dentro del año y los que hayan sido contratados, al menos, por seis meses, aunque al finalizar el año no lleven trabajados los indicados cuatro meses, participarán en la distribución de la cantidad que resulte de aplicar el 20 por 100 que exceda del objetivo señalado en el párrafo anterior, hasta el total de ventas que se produzcan en los indicados departamentos productivos.
- e) En caso de IT por enfermedad común o accidente no laboral de larga duración, siempre y cuando su baja por este motivo exceda de cuarenta y cinco días a lo largo del año, los trabajadores solo tendrán derecho a percibir este incentivo por la parte proporcional de permanencia en activo.

No tendrán derecho a percibir el incentivo, salvo en la parte proporcional correspondiente, aquellos trabajadores que se encontrasen:

- Excedencia.
- Suspensión de empleo y sueldo por sentencia firme.
- Reducciones de jornada.

ANEXO III

Como documentación complementaria a la registrada en la Dirección Provincial del INSS con fecha 28 de febrero de 2013, en relación con acuerdos sobre jubilación parcial y anticipada, y al amparo de la legislación vigente, se reúnen:

Don José Rodríguez Tarín, con DNI número 05262940-B, en calidad de director general en representación de la empresa “Hotel Wellington, Sociedad Limitada”.

Don Francisco Vázquez Sánchez, con DNI número 25702825-A, en calidad de presidente del comité de empresa de “Hotel Wellington, Sociedad Limitada”.

Don Luis Guadaño Herranz, con DNI número 1490989-Z, en calidad de delegado sindical de UGT de la empresa “Hotel Wellington, Sociedad Limitada”.

Don Quintín Huelves Lacalle, con DNI número 51642669-X, en calidad de delegado sindical de CC OO de la empresa “Hotel Wellington, Sociedad Limitada”.

ACUERDAN

Primero. *Objeto.*—El presente acuerdo tiene por objeto desarrollar la mecánica y derecho que regulan las jubilaciones anticipadas y parciales que se están llevando a cabo en la empresa.

Segundo.—Las partes firmantes coinciden en la necesidad de acometer medidas en garantía del mantenimiento y la generación de empleo que atiendan a una adecuada renovación de la plantilla y que ofrezcan vías de desarrollo profesional y de acceso a la jubilación y relevo que favorezcan la competitividad de la empresa y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de los trabajadores y trabajadoras de la empresa.

En ese sentido, ambas partes, ha defendido el mantenimiento del empleo estable, así como el deseo de algunos trabajadores y trabajadoras del “Hotel Wellington, Sociedad Limitada”, de poder acceder a la situación de jubilación con anterioridad al cumplimiento de la edad ordinaria señalada para la misma, atendiendo a la conciliación de intereses de los

trabajadores y exigencias de los puestos de trabajo en el sector Hotelero, al amparo del convenio colectivo de empresa “Hotel Wellington, Sociedad Limitada”, de aplicación en el ámbito del Hotel Wellington.

Asimismo, esta representación legal traslada la existencia de numerosos supuestos en los cuales los trabajadores y trabajadoras se han incorporado a la empresa desde una temprana edad, contando con una extensa vida laboral y años de cotización suficientes para encuadrarse dentro de los supuestos de jubilación parcial.

Tercero.—Ambas partes consideran que la fórmula de la jubilación parcial, según regulada en el Real Decreto 1131/2002, de 31 octubre de 2002, modificado por Real Decreto Legislativo 8/2010, de 20 de mayo de 2010, y demás normativas concordantes vigentes a 31 de diciembre de 2012, es un mecanismo adecuado para satisfacer las legítimas expectativas de los trabajadores que cumplan una determinada edad y deseen acceder a la situación de jubilación parcial, así como la de los trabajadores con los que “Hotel Wellington, Sociedad Limitada”, pudiese celebrar un contrato de relevo para complementar, como mínimo, la jornada dejada de trabajar por el empleado que acceda a la jubilación parcial.

Cuarto. *Vigencia.*—El presente acuerdo será de aplicación de una manera indefinida desde la firma del mismo y ello siempre y cuando ninguna de las partes denuncie el presente acuerdo, momento en el cual las partes se comprometen a sentarse y renegociar el presente.

Quinto. *Trabajadores afectados.*—Este acuerdo resulta aplicable a las personas que cuenten con sesenta años o más, así como a aquellos que vayan cumpliendo dicha edad y que cumplan con los requisitos legales de carencia de cotización dispuestos por la legislación en cada momento.

Será asimismo de aplicación a los trabajadores que los sustituyan en la parte de jornada que dejen vacante a través de un contrato de relevo.

En cualquier caso, el acceso a la jubilación parcial de las personas interesadas requerirá que se alcance el correspondiente acuerdo individual entre el trabajador y la empresa mediante la celebración simultánea del correspondiente contrato de trabajo a tiempo parcial y del contrato de relevo.

Sexto.—La reducción acordada de jornada y de salario será de entre un mínimo de un 25 por 100 y un máximo del 75 por 100.

La reducción de jornada y de salario podrá alcanzar el 85 por 100 cuando el contrato de relevo se concierte a jornada completa y con duración indefinida, siempre que el trabajador cumpla los requisitos de carencia de cotización exigidos por la Ley en cada momento.

Las horas de trabajo correspondientes a la jornada residual del jubilado parcial serán realizadas en jornadas completas, salvo otro acuerdo entre las partes y en períodos concentrados y determinados del año.

Séptimo.—El jubilado parcial percibirá su salario en proporción al porcentaje de la jornada contratada. Dicho salario le resultará abonado distribuido en 12 mensualidades con sus pagas correspondientes y con independencia de los períodos en que preste sus servicios y experimentará los incrementos que se establezcan en el correspondiente convenio colectivo.

Octavo. *Jubilación total.*—El establecimiento de las edades de jubilación total será el que se establezca por Ley en cada momento.

Ambas partes acuerdan que la jubilación plena del trabajador jubilado parcial se producirá, obligatoriamente, al cumplir la edad de jubilación ordinaria.

En cualquier caso, para que la jubilación total resulte obligatoria al alcanzarse la edad ordinaria de jubilación resultará necesario cumplir los requisitos necesarios exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

No obstante, a lo largo de la vigencia del presente acuerdo y por aplicación del redactado dado a la disposición final duodécima de la Ley 27/2011 por el Real Decreto Legislativo 5/2013, hasta el día 1 de enero del año 2019, aquellos trabajadores que hayan accedido a la jubilación parcial, y en aplicación de lo dispuesto en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, se podrán jubilar a los sesenta y cuatro años, adquiriendo la empresa el compromiso de su sustitución por otro trabajador en las condiciones previstas en el meritado Real Decreto.

Los jubilados parciales gozarán de los beneficios sociales establecidos por la costumbre.

Noveno.—La duración del contrato de relevo será igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria, salvo que se hubiera optado por contrataciones indefinidas.

El contrato de relevo que celebre la empresa podrá ser a jornada completa.

Décimo.—La solicitud de acceso a situación presentada de jubilación parcial deberá dirigirse al Departamento de Personal para su estudio de forma individualizada, verificando inicialmente que el solicitante reúne los requisitos objetivos formalmente establecidos



para acceder a la jubilación parcial, esto es, edad, tiempo de servicio efectivo en la empresa y período de cotización a la Seguridad Social.

El Departamento de Personal resolverá la solicitud, comunicando expresamente al solicitante su aceptación y fecha de efectividad de la misma, o bien su aplazamiento temporal hasta que concurran las circunstancias organizativas que lo permitan.

Una vez le haya sido comunicado por el Departamento de Personal al empleado o empleada la aceptación de su solicitud de jubilación parcial, la empresa se compromete y obliga a presentar dentro de los plazos acordados, la correspondiente solicitud de prestación de jubilación parcial ante la entidad gestora de la Seguridad Social, acompañando a la misma toda la documentación que pudiera serle requerida.

Undécimo.—Las previsiones contenidas en el presente acuerdo en materia de jubilación parcial/contrato de relevo quedan asimismo condicionadas a que el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) reconozca al trabajador interesado la percepción de la correspondiente pensión de jubilación parcial.

El no reconocimiento de la pensión de jubilación parcial por cualquier causa imputable al trabajador, impedirá la aplicación del presente acuerdo al empleado o empleada solicitante, resultando en consecuencia nulo y sin efectos el documento de adhesión suscrito entre las partes, retrotrayéndose su situación laboral a las mismas condiciones que tenía antes de iniciar el proceso de jubilación parcial. La empresa se responsabiliza de resolver cualquier incidencia administrativa que se pudiera producir en relación al contrato relevo suscrito con el trabajador o trabajadora relevista, sin que en ningún momento resultase afectado el trabajador o trabajadora jubilado parcialmente.

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

Las partes se comprometen a registrar el presente acuerdo ante las autoridades y entidades gestoras competentes.

Y para que de todo ello quede constancia, firman el presente, por triplicado, en Madrid, a 22 de marzo de 2013.

(03/28.566/14)

