

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 18** *RESOLUCIÓN de 30 de noviembre de 2015, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Oikos Hotels, Sociedad Limitada” (código número 28100901012015).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Oikos Hotels, Sociedad Limitada”, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 15 de septiembre de 2015; 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 2/2015, de 23 de octubre; en el artículo 3 del Decreto 25/2015, de 26 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, y en el artículo 2 del Decreto 72/2015, de 7 de julio, del Consejo de Gobierno, por el que se modifica la estructura orgánica de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el artículo 14 del Decreto 193/2015, de 4 de agosto, 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 30 de noviembre de 2015.—El Director General de Trabajo, Ramiro Salamanca Sánchez.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA “OIKOS HOTELS, SOCIEDAD LIMITADA”, PARA LOS AÑOS 2015, 2016, 2017, 2018 Y 2019

El presente convenio que es el primero de los suscritos entre las representaciones social y económica de trabajo de los centros de trabajo sitos en la calle Salustiano Olózaga, número 4, y calle del Prado, número 23, de Madrid, de la empresa “Oikos Hotels, Sociedad Limitada”, es la expresión de la negociación desarrollada por 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 a los centros de trabajo de “Oikos Hotels, Sociedad Limitada”, sitos en la calle Salustiano Olózaga, número 4, y en la calle del Prado, número 23.

Son partes firmantes del convenio:

- Por la empresa: Don Luis Felipe Mendieta Peñalver y doña María José Aguirre-
goitia Moro.
- Por los trabajadores: Don Pablo Terrado Leyva y don Rafael María Hinojosa Gon-
zález.

Como resultado de la negociación colectiva laboral, en la que las partes han conveni-
do la regulación de sus condiciones de trabajo y una vez constituida la comisión negocia-
dora conforme a las normas que establece el título III del vigente Estatuto de los Trabaja-
dores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo), se acuerda:

Capítulo I

Artículo 1. *Ámbito funcional.*—El presente convenio tiene por objeto el estable-
cimiento de las normas que han de regular las relaciones laborales entre la empresa “Oikos
Hotels, Sociedad Limitada”, y los/as trabajadores/as que presten sus servicios en la misma
incluidos en su ámbito personal y territorial, en los centros de trabajo de la calle Salustiano
Olózaga, número 4, y calle del Prado, número 23, de Madrid.

Art. 2. *Ámbito territorial.*—El convenio afectará a la empresa “Oikos Hotels, Socie-
dad Limitada”, en sus centros de trabajo sitos en el territorio de la Comunidad de Madrid,
en la calle Salustiano Olózaga, número 4, y calle del Prado, número 23, de Madrid capital,
a la fecha de firma del presente convenio.

Art. 3. *Ámbito personal.*—El presente convenio afectará a la totalidad de la plantilla
actual que preste sus servicios con contrato laboral en los centros de trabajo incluidos en el
ámbito funcional y territorial, pertenecientes a “Oikos Hotels, Sociedad Limitada”, ya sean
fijos, eventuales, fijos discontinuos, interinos, etc. También será de aplicación a todos los
trabajadores y trabajadoras que ingresen en la plantilla de dichos centros de trabajo en el
transcurso de su vigencia.

Se entiende por personal laboral aquel no excluido por el Real Decreto Legislativo 1/1995,
de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Traba-
jadores.

Art. 4. *Ámbito temporal.*—El presente convenio colectivo entrará en vigor el día de
su firma y finalizará su vigencia el 31 de diciembre de 2019.

Art. 5. *Prórrogas y denuncia.*—El convenio se entenderá prorrogado año a año si no
mediara denuncia expresa y escrita de cualquiera de las partes que lo hayan negociado.

Con dos meses de antelación a la fecha de finalización de su vigencia cualquiera de las
partes podrá denunciarlo sin más requisito que la obligación de comunicárselo a la otra par-
te de modo escrito, en donde deberán constar las materias y los criterios de revisión del con-
venio colectivo que se proponen por la parte denunciante.

Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo subsistirán en todo caso
hasta su nueva revisión.

Art. 6. *Absorción y compensación.*—Las condiciones que aquí se pactan sustituyen
en su totalidad a las que hasta la firma del mismo regían en los centros de trabajo de “Oi-
kos Hotels, Sociedad Limitada”, en virtud de cualquier pacto, convenio u origen, salvo que
expresamente se diga lo contrario en el presente convenio.

Las condiciones pactadas en el presente texto son compensables en su totalidad con las
que anteriormente rigieran por mejora unilateralmente concedida por la empresa.

Art. 7. *Vinculación a la totalidad.*—Las condiciones del presente convenio colecti-
vo forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación serán consideradas
globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mis-
mo. En el supuesto de que la jurisdicción social declarase la nulidad total del presente con-

venio, las partes se comprometen a reunir la comisión negociadora en el plazo de treinta días con el fin de convenir un nuevo texto adaptado a la legalidad. En el caso de que se produjera la nulidad parcial de alguno o algunos artículos del texto, este deberá ser revisado en aquello que no resulte ajustado a la legalidad.

Art. 8. *Igualdad y no discriminación.*—La empresa velará activamente por que se respete el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos (acceso al empleo, selección, retribución, formación, etc.) y niveles de aplicación, no admitiéndose discriminaciones por razones de sexo, estado civil, discapacidad, orientación sexual, edad, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, etc., dentro de los límites enmarcados por el ordenamiento jurídico.

Art. 9. *Comisión mixta paritaria.*

1. Se creará una comisión mixta paritaria compuesta de dos representantes de los trabajadores y dos representantes de la empresa a fin de resolver las divergencias que pudieran surgir en la interpretación del presente convenio y velar por su estricto cumplimiento en las materias en que tenga aplicación preferente.

2. Cada representante podrá designar un sustituto para el caso de que no pueda asistir a las reuniones de la comisión.

3. Ambas partes podrán ser asistidas por los asesores que estimen oportunos según las materias a tratar, con voz pero sin voto.

4. La comisión elegirá de entre sus miembros a un presidente y a un secretario, que recaerá alternativamente en cada una de las representaciones.

5. De las reuniones celebradas por la comisión se levantará acta en la que figurarán las decisiones tomadas, debiendo ser firmadas las mismas por la totalidad de los miembros asistentes a la misma.

6. La comisión quedará constituida formalmente a la firma del presente convenio.

7. El funcionamiento de la Comisión se regirá por el reglamento del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

Esta comisión tendrá las siguientes funciones:

- Interpretación del presente convenio.
- Aplicación de lo pactado y vigilancia de su cumplimiento.
- Seguimiento de aquellos acuerdos cuyo desarrollo debe producirse en el tiempo y durante la totalidad de la vigencia de los mismos.
- Mediación, arbitraje y conciliación en caso de conflicto al amparo de lo establecido en el presente convenio.
- Entender de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional sobre la interposición de cualquier tipo de controversia o conflicto de carácter colectivo.

Tendrán el carácter de controversia o conflicto colectivo, las disputas laborales que comprendan a una pluralidad de trabajadores, o en las que la interpretación objeto de la divergencia afecte a intereses suprapersonales.

Una vez notificada a la comisión paritaria la correspondiente controversia por parte del interesado o interesados, esta deberá emitir el preceptivo dictamen al respecto en un plazo máximo de veinte días, a contar desde la fecha de recepción del escrito.

A los efectos de solventar las discrepancias que puedan existir entre las partes en relación a materias que puedan ser objeto de conflictos colectivos o plurales o en lo relativo a la inaplicación de condiciones de convenio prevista en el artículo 82, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda expresamente el sometimiento a los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento que esté vigente.

Capítulo II

Clasificación profesional, movilidad funcional y ascensos

Art. 10. *Clasificación profesional.*—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”.

Capítulo III

Contratación

Art. 11. *Contratación*.—En lo que se refiere a los tipos de contratación de personal, la empresa se ajustará a la legislación laboral en vigor así como a lo dispuesto en el ALEH y en el convenio colectivo de hospedaje de la Comunidad de Madrid.

Capítulo IV

Tiempo de trabajo

Art. 12. *Jornada*.—La duración máxima de la jornada anual será de 1.800 horas de trabajo efectivo equivalentes a un máximo de 225 días de trabajo efectivo.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales, no pudiendo exceder la jornada de trabajo diaria de ocho horas, ni dividirse en más de dos períodos en el supuesto de la partida.

A los efectos del calendario laboral se considerarán todos los días del año como laborables, por lo que en el mismo deben constar los 225 días máximo de trabajo efectivo, los 90 días libres de descanso semanal, así como los 20 días de descanso anual y los 30 días de vacaciones anuales.

Art. 13. *Criterios de distribución de la jornada anual*.—La jornada podrá distribuirse en la forma que previene el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores a lo largo del año y de todos los días de la semana. Esta distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos legalmente.

Art. 14. *Descanso semanal*.—El descanso semanal se disfrutará por los trabajadores en dos días ininterrumpidos que no podrá ser compensado económicamente.

Los turnos de descanso semanal se organizarán de manera rotativa entre el personal.

Art. 15. *Horas extraordinarias*.—Se considerará hora extraordinaria toda aquella que se realice sobre la duración máxima de la jornada semanal de trabajo establecida en el calendario laboral.

Las horas extraordinarias se abonarán preferentemente con horas de descanso retribuido conforme a lo dispuesto por el artículo 35.1 del ET.

Art. 16. *Vacaciones*.—1. Cualquiera de los períodos de disfrute de las vacaciones anuales no podrá comenzar en día festivo o día de descanso semanal fijado al trabajador.

2. Los turnos de vacaciones se fijarán entre empresa y trabajador de mutuo acuerdo según los criterios previstos en este artículo y en la legislación laboral vigente.

Art. 17. *Licencias*.—En lo referente a licencias, el trabajador podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por los motivos y por el tiempo que se establecen en lo dispuesto en el convenio colectivo de hospedaje de la Comunidad de Madrid.

Capítulo V

Régimen económico

Art. 18. *Estructura salarial*.—Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio estarán formadas por el salario base y los distintos complementos. Dichas retribuciones tendrán el carácter de salarios mínimos.

A) Salario base: Es el establecido según la categoría de los establecimientos, para cada una de las categorías profesionales clasificadas a efectos retributivos.

En el Anexo III de este convenio colectivo se incluyen las tablas salariales correspondientes para cada uno de los niveles salariales según las categorías de establecimiento que figuran en el Anexo I. Los puestos de trabajo incluidos en cada uno de los niveles salariales se muestran en el Anexo II.

B) Complementos salariales: Los complementos salariales se regularán por lo establecido en el convenio de hospedaje de la Comunidad de Madrid en vigor, salvo en lo establecido para el plus de nocturnidad, regulado en el artículo 20 del presente convenio.

Art. 19. *Nocturnidad*.—El trabajo nocturno, entendido por tal, es el que se realiza entre las 22.00 y las 06.00 horas, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 36.3 del Estatuto de los Trabajadores. A partir de las 22:00 horas, los/as trabajadores/as que prestan

sus servicios percibirán por cada hora realizada hasta las 06:00 horas el 15 por 100 sobre el salario base reflejado en las tablas de este convenio.

En el caso de que el/la trabajador/a preste sus servicios cinco o más horas en el período comprendido entre las 22.00 y las 06.00 horas del día siguiente, se considerará toda la jornada nocturna a efectos de percibir el complemento de nocturnidad.

Art. 20. *Incrementos salariales.*—En los Anexos de este convenio colectivo se incluye el importe correspondiente al salario base para cada uno de los niveles salariales para cada uno de los ejercicios.

En el 2016, se aplicará una revisión de un punto adicional sobre las bases establecidas en convenio.

En el 2017, se aplicará un punto adicional sobre las bases establecidas en convenio, que se sumará al incremento anual anterior.

En el 2018, se aplicará un punto adicional sobre las bases establecidas en convenio, que se sumará al incremento anual anterior.

En el 2019, se aplicará un punto adicional sobre las bases establecidas en convenio, que se sumará al incremento anual anterior.

Art. 21. *Preaviso por cese.*—El trabajador estará obligado a preavisar a la empresa con quince días de antelación su voluntad de extinguir la relación laboral. El incumplimiento de esta obligación, dará derecho a descontar de la liquidación el importe del salario correspondiente a un día por cada uno de retraso en el citado preaviso.

DISPOSICIONES FINALES

Primera

En todo lo no previsto en el presente convenio colectivo se estará expresamente a lo establecido en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería, Estatuto de los Trabajadores y legislación vigente.

Segunda

Las partes signatarias del presente convenio colectivo han agotado en el contexto del mismo su respectiva capacidad de negociación en el tratamiento de las distintas materias que han sido objeto del convenio, por lo que se comprometen a no promover niveles inferiores de negociación que pudieran suponer revisiones de lo pactado.

ANEXO I**CLASIFICACIÓN DE LAS CATEGORÍAS DE LOS ESTABLECIMIENTOS**

Categoría Primera (Grupo A)

Hoteles de 5 y 4 estrellas

Categoría Segunda (Grupo B)

Hoteles de 3 estrellas

ANEXO II**CLASIFICACIÓN DE LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES A EFECTOS RETRIBUTIVOS****NIVEL I-A**

- Jefe/a de recepción
- Gobernante/a general (hoteles de 5 y 4 estrellas)
- Jefe/a de mantenimiento y servicios auxiliares

NIVEL I-B

- Segundo jefe/a de recepción
- Gobernante/a general
- Encargado/a de reservas

NIVEL II

- Recepcionista
- Relaciones públicas
- Subgobernante/a o encargado/a de sección

NIVEL III

- Ayudante de recepción
- Especialista de mantenimiento y servicios

NIVEL IV

- Auxiliar de recepción y conserjería
- Camarero/a de pisos
- Ayudante de oficios de servicio técnico
- Vigilante de seguridad

NIVEL V

- Auxiliar de pisos y limpieza
- Auxiliar de mantenimiento y servicios auxiliares
- Botones mayor de dieciocho años

ANEXO III

TABLAS SALARIALES FINALES 2015

TABLA DE SALARIOS BASE, SEGÚN NIVELES SALARIALES
Y CATEGORÍA DEL ESTABLECIMIENTO

NIVELES	GRUPO A	GRUPO B
I-A	1.301,69	1.158,72
I-B	1.212,85	1.116,66
II	1.123,01	1.074,61
III	1.033,17	988,64
IV	950,52	909,55
V	648,60	648,60

PLUSSES SALARIALES Y EXTRASALARIALES

	EUROS
Manutención	47,12
Plus de transporte	155,67
Gratificación por matrimonio	823,72
Quebranto de moneda	69,33

(03/36.299/15)

