

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 1 *RESOLUCIÓN de 20 de enero de 2017, 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 “Hotel Príncipe Pío, Sociedad Anónima” (código número 28002092011982).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Hotel Príncipe Pío, Sociedad Anónima”, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 7 de octubre de 2016, 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, y en el artículo 14 del Decreto 193/2015, de 4 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, y 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 20 de enero de 2017.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

**CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA “HOTEL PRÍNCIPE PÍO S. A.”,
DE MADRID Y SUS TRABAJADORES, SUSCRITO POR LA DIRECCIÓN
DE LA EMPRESA Y EL DELEGADO DE PERSONAL, EN REPRESENTACIÓN
DE LOS TRABAJADORES**

TÍTULO I

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*—Los acuerdos contenidos en el presente convenio establecido entre la empresa “Hotel Príncipe Pío, S. A.”, y el delegado de personal de la empresa, tendrán fuerza normativa y serán de exclusiva aplicación a todo el personal de la empresa “Hotel Príncipe Pío, S. A.”, de Madrid.

Por personal laboral se entenderá el no excluido por el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 2. *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 efecto retroactivo, el día 1 de octubre de 2016 y se aplicará hasta el 31 de diciembre de 2020. Quedando dicho convenio ultraactivo hasta la firma de un nuevo convenio colectivo. Sin embargo, no tendrán efecto retroactivo las actualizaciones salariales de los “servicios extra” ni la cuantía del seguro de vida e invalidez permanente, actualizaciones que empezarán a regir desde la entrada en vigor de este convenio.

Art. 3. *Denuncia.*—Salvo denuncia expresa y válida del convenio, se prorrogará automáticamente por plazos iguales al de su duración inicial. Se entiende por denuncia válida la efectuada por escrito certificado dirigido a la otra parte con una antelación mínima de tres meses de la fecha de expiración del convenio.

Art. 4. *Vinculación a la totalidad.*—Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible.

TÍTULO II

Art. 5. *Contratación.*—En lo no dispuesto en este artículo, se estará a la legislación vigente del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones concordantes.

Art. 6. *Derecho a la información.*—La empresa está obligada a entregar una copia básica del contrato que firme el/la trabajador/a, en un plazo no superior a diez días, en cada centro de trabajo, a la representación legal de los/las trabajadores/as (comité de empresa, delegado de personal o delegado sindical), que firmará el recibí, a efectos de acreditar que se ha producido la entrega.

La representación legal y sindical de los/las trabajadores/as tendrá derecho a que le sea facilitada por escrito por la empresa la composición de la plantilla tanto de los/as trabajadores/as por contrato indefinido como los que hubieran prestado servicio para la empresa con contrato temporal o eventual, así como los contratos de puesta a disposición del período que se solicite.

TÍTULO III

Jornada y descanso

Art. 7. *Jornada.*—La duración máxima de la jornada anual será de 1.800 horas de trabajo efectivo. 40 horas semanales da como resultado las 1.800 horas de jornada máxima.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales (salvo en los casos de ampliación de jornada previstos en el presente convenio). No obstante todos los/las trabajadores/as tendrán derecho a veinte minutos de descanso diario siempre que la jornada exceda de seis horas diarias, que se computará como trabajo efectivo, respetándose aquellas condiciones más beneficiosas.

El horario de trabajo recogido en convenio se entenderá a todos los efectos como horas de permanencia efectivas en el puesto de trabajo.

La jornada de trabajo diaria no podrá exceder de nueve horas diarias (salvo en los casos de ampliación de jornada previstos en el presente convenio) ni dividirse en más de dos períodos en el supuesto de la partida. Entre la finalización de una jornada y el comienzo de la siguiente deberán transcurrir como mínimo doce horas, salvo que diga lo contrario el Estatuto de los Trabajadores en vigor.

La fijación de los horarios es facultad de la dirección de la empresa, que los establecerá previa intervención del comité de empresa o delegados/as de personal, quienes dispon-

drán antes de su señalamiento de un plazo de diez días para poder consultar al personal, sin más limitaciones que las fijadas por la Ley.

La empresa establecerá un sistema de control de asistencia que conservarán por un período de tres años, sin que el tiempo reflejado en el registro de asistencia signifique, por sí solo, horas efectivas de trabajo.

Se posibilita la ampliación de la jornada diaria hasta un máximo de diez horas por razones organizativas y de producción, con el objeto de adaptarla a las necesidades puntuales en mano de obra de cada empresa.

El número máximo de días al año en el que la jornada laboral de cada trabajador/a puede verse afectada por la ampliación es de ochenta días.

El modo en que debe realizarse la ampliación de jornada será el siguiente:

- Deberá comunicarse al/a la trabajador/a por escrito con antelación mínima de cinco días.
- En circunstancias imprevisibles, excepcionales, o de fuerza mayor, el preaviso mínimo será de veinticuatro horas.

Las horas objeto de ampliación hasta el límite establecido, no tendrán la consideración de hora extraordinaria.

En ningún caso este sistema de distribución de jornada, producirá alteración en las retribuciones ordinarias del/de la trabajador/a en el mes en que se produzcan las citadas alteraciones, dado el sistema de compensación pactado y sin perjuicio de la liquidación correspondiente en caso de cese anticipado del/de la trabajador/a.

Las horas de exceso trabajadas como consecuencia de la ampliación producida deberán regularizarse en el semestre natural o en el siguiente, pudiéndose acumular en días completos, mediante el descanso sustitutorio correspondiente, bien acumulándolo a las libranzas semanales, vacaciones anuales o descanso anual.

Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, de mutuo acuerdo entre las partes se pactarán las fechas en las cuales el/la trabajador/a deberá disfrutar el día o los días que hubiera devengado como consecuencia de la prolongación de la jornada diaria, siempre dentro, del semestre natural o en el siguiente y con una antelación de quince días.

En el supuesto de existir una fracción acumulada de tiempo que no llegue a las horas de acumulación de un día laboral, la fracción de horas resultante, salvo acuerdo mutuo entre las partes para su disfrute, se acumulará, en semestres sucesivos.

Art. 8. Descanso semanal.—Los trabajadores afectados por el presente convenio, tendrán un descanso semanal de día y medio ininterrumpido.

Conservarán a título personal el derecho de disfrutar de dos días semanales ininterrumpidos, aquellos trabajadores que lo han venido disfrutando así hasta la entrada en vigor de este convenio.

Art. 9. Horas extras.—Se considera hora extraordinaria toda aquella que se realice sobre la duración máxima de la jornada semanal de trabajo establecida en el calendario laboral (salvo en los casos expuestos en el artículo 7 del presente convenio, dado el sistema de compensación pactado).

Dichas horas se abonarán con un recargo del 50 por 100 sobre la hora ordinaria.

Art. 10. Vacaciones.—Los/las trabajadores/as afectados/as por el presente convenio disfrutarán, de un período de vacaciones de treinta días naturales al año, que deberán disfrutarse dentro del año natural, sin perjuicio de respetar aquellas otras condiciones más beneficiosas que tuvieran adquiridas.

Los/las trabajadores/as, que llevasen menos de un año al servicio de la empresa, disfrutarán del número de días de vacaciones proporcional a su antigüedad en la misma, no pudiendo ser compensadas económicamente.

El calendario de vacaciones se fijará de mutuo acuerdo entre la empresa y los/las trabajadores/as; la empresa podrá excluir del período vacacional anual aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional, previa consulta al delegado de los trabajadores.

El inicio del período de vacaciones o de disfrute del descanso anual regulado en el artículo 20, no puede coincidir con un día de descanso semanal, de tal forma que, en estos casos, se entenderán iniciadas las vacaciones y el descanso anual al día siguiente del descanso semanal.

Asimismo, si la fecha de reincorporación al trabajo coincidiese, sin solución de continuidad, con un día de descanso semanal, este deberá respetarse, reiniciándose el trabajo una vez cumplido dicho descanso.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o la lactancia na-

tural o con el período de suspensión del contrato de trabajo en el artículo 48.4 del estatuto de los trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural.

En caso de incapacidad temporal del/de la trabajador/a, se estará a lo dispuesto en el artículo 38 del Estatuto de los trabajadores.

Art. 11. *Licencias.*—El/la trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio que, a opción del/la trabajador/a, podrán disfrutarse dentro de los quince días anteriores o posteriores al mismo.
- b) Dos días en los casos de nacimiento de hijos, enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica y fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el/la trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la Comunidad de Madrid, el plazo será de cuatro días, y de cinco días si el desplazamiento se realiza fuera de la península.

Estos días serán ampliables, previa solicitud del/la trabajador/a, descontándose de vacaciones y/o descanso anual. Este supuesto también se extenderá a las parejas de hecho siempre que como tal se justifique a través del certificado de registro de parejas de hecho.

- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por 100 de las horas laborables, en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al/a la trabajador/a afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, a excepción de lo establecido en el párrafo 2 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el/la trabajador/a por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f) Un día por matrimonio de padres, hijos o hermanos, que se descontará de vacaciones o descanso anual.
- g) Cinco días anuales para asuntos propios, previa comunicación con un mínimo de cinco días, salvo urgencias acreditadas, a descontar de vacaciones, descanso anual o salario, a opción del/de la trabajador/a. En caso de acumularse estos días a los días de descanso semanal, la ausencia del/de la trabajador/a no podrá superar cinco días consecutivos en total. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma sección o departamento solicitasen ese derecho para el mismo día/s, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. El orden de preferencia se determinará por la fecha de recepción de la petición.
- h) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. De igual forma en los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. De igual forma, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas con la disminución proporcional del salario.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de la reducción de jornada prevista en el presente apartado corresponderá al/a la traba-

- jador/a dentro de su jornada ordinaria. El/la trabajador/a deberá preavisar con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.
- i) 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.
 - j) Exámenes: Por el tiempo indispensable para la realización de los mismos, quedando el/la trabajador/a obligado a preavisar con una antelación de cuarenta y ocho horas y a justificar su asistencia a las pruebas de que se trate.
 - k) El trabajador/a víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva la protección de su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Este derecho se podrá ejercitar en los siguientes términos:

La reducción de jornada será un mínimo de un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

La acreditación de situaciones de violencia de género se realizará a través de la orden de protección a favor de la víctima y, excepcionalmente, del informe del ministerio fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género, hasta que se dicte la orden de protección.

En todos los supuestos regulados en las letras h) y l) del presente artículo, no resultará obligatoria para el/la trabajador/a la ampliación de la jornada a que se refiere el artículo 7 del presente convenio, siempre que el permiso o reducción recogidos en estas letras haya dado lugar a una disminución proporcional del salario.

Art. 12. Días festivos.—Los/las trabajadores/as disfrutarán de los días festivos de cada año natural.

El disfrute de estos días se compensará de una de las formas siguientes:

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

En cualquiera de los dos casos, cuando se disfruten los festivos, se sumarán los días de descanso de dichos festivos.

Se descontará de esos veinte días los festivos que coincidan con una situación de incapacidad temporal del trabajador, así como los festivos disfrutados por el mismo, excepto si dicho festivo coincide con el día libre, período de vacaciones o con el descanso continuado de veinte días regulado en este artículo.

TÍTULO IV

Clasificación profesional y movilidad funcional

Art. 13. 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, así como las resoluciones de la comisión paritaria del citado acuerdo, publicadas al efecto en el “Boletín Oficial del Estado”:

- a) Puestos de trabajo correspondientes a nivel retributivo superior. En el caso de que el/la trabajador/a hubiese de realizar trabajos correspondientes a un puesto de trabajo de nivel retributivo superior a la que ostente, percibirá la retribución correspondiente a ese nivel retributivo en todos sus conceptos. 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 2/15 (texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores).
- b) El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar como causa de despido objetivo la ineptitud sobrevenida o la falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

TÍTULO V

Condiciones económicas

Art. 14. *Estructura salarial.*—Con efectos 1 de marzo de 1998 quedó suprimido el sistema retributivo de participación en el porcentaje de servicio a que se refieren los artículos 49,52 y siguientes de la extinta Ordenanza Laboral para la Industria de Hostelería, siendo sustituidos por la siguiente estructura salarial:

A) Retribuciones salariales:

1. Salario base: Es el establecido en el anexo II para el año 2016, en el anexo III para el año 2017, en el anexo IV para el año 2018, en el anexo V para el año 2019 y en el anexo VI para el año 2020 del presente convenio colectivo.
2. Complementos personales:
 - Antigüedad: Con efectos 1 de marzo de 1998 se suprimió y dejó sin efecto el devengo del complemento de antigüedad regulado en el convenio anterior al 30 de noviembre de 1996, sin que sea tampoco de aplicación lo previsto en el artículo 69 de la extinta ordenanza laboral para la industria de hostelería o en cualquier otra norma, pacto o convenio que lo regule, por lo que no se devengará tal concepto a partir de la citada fecha. No obstante se respetará como condición “ad personam” tal complemento a los/las trabajadores/as que tengan devengadas alguna cantidad por este concepto a la fecha de la firma (1 de marzo de 1998), practicándose una liquidación por la antigüedad devengada a la citada fecha, que se mantendrá en nómina como complemento personal de antigüedad consolidada, no siendo este concepto absorbible ni compensable y se calculará sobre la base para el cálculo de antigüedad vigente a 31 de diciembre de 1997. La cantidad reconocida ya fue objeto de revisión en los mismos porcentajes fijados en las tablas salariales de 1998 y siguientes, a partir del 1 de octubre de 2016 la cantidad será la establecida en el anexo II para el año 2016, en el anexo III para el año 2017, en el anexo IV para el año 2018, en el anexo V para el año 2019 y en el anexo VI para el año 2020 del presente convenio colectivo.
El procedimiento a seguir para el cálculo del complemento personal de antigüedad consolidada será el establecido en el Anexo VII del presente convenio.
3. Complementos de puesto de trabajo:
 - Nocturnidad:
 - a) Las horas nocturnas durante el período comprendido entre las veinticuatro y las ocho horas tendrán una retribución específica a partir del 1 de octubre de 2016 en 8,19 euros por día trabajado, para el año 2017 en 8,19 euros por día trabajado, para el año 2018 en 8,27 euros por día trabajado y para el año 2019 en 8,44 euros por día trabajado y para el año 2020 en 8,44 euros por día trabajado.
 - b) En caso de que un/a trabajador/a preste sus servicios cinco o más horas en el período comprendido entre las 22.00 y las 08.00 del día siguiente, se considerará toda la jornada nocturna a efectos de percibir el complemento de nocturnidad.
 - c) Se respetarán las condiciones más beneficiosas que pudieran existir en la empresa en materia de abono de la nocturnidad.
 - d) Se hace constar que en las tablas salariales del presente convenio no se ha previsto ningún salario específico por trabajo de noche en ninguna categoría profesional.
4. Complementos de vencimiento superior al mes: Gratificaciones extraordinarias. Todos los/las trabajadores/as tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias que se harán efectivas con el pago de la mensualidad de los meses de junio y de noviembre y se abonarán a razón de una mensualidad de salario base establecido en el presente convenio, más el complemento personal de antigüedad consolidada. Las referidas gratificaciones se devengarán por anualidades. A efectos de devengo se considerará que la paga de verano compren-

de del 1 de julio al 30 de junio del siguiente año y para la de Navidad del 1 de enero al 31 de diciembre. Quienes ingresen o cesen en el transcurso del año percibirán las gratificaciones prorrateándose su importe en relación al tiempo trabajado.

5. Retribución de aprendices y contratos de formación: El salario figura en la tabla del anexo II para el año 2016, del anexo III para el año 2017, del anexo IV para el año 2018, del anexo V para el año 2019 y del anexo VI para el año 2020 del presente convenio colectivo.

B) Retribuciones no salariales:

- Plus de ayuda al transporte: Como compensación de los gastos de desplazamiento y medios de transporte se establece un complemento extrasalarial que se abonará a todos los puestos de trabajo, con independencia de las distancias que puedan existir entre el centro de trabajo y el domicilio del/de la trabajador/a. Este plus se devengará completo en los casos de contratos a tiempo parcial, con independencia del tiempo trabajado.

Dicho plus tendrá desde el día 1 de octubre del 2016 la cuantía de 116,94 euros, de 116,94 euros durante el año 2017, de 118,11 euros para el año 2018, de 120,47 euros para el año 2019 y de 120,47 euros para el año 2020.

El importe mensual del plus tiene como base los días laborables, por lo que el equivalente podrá deducirse por la empresa los días que el trabajador/a falte al trabajo, excepto si se trata de las licencias retribuidas o descanso anual pactados en este convenio.

Art. 15. *Revisiones salariales.*—Los salarios aplicables desde el día 1 de octubre de 2016 para el personal afectado por el convenio, son los que figuran en las tablas en el anexo II del presente convenio.

- Los salarios aplicables desde el día 1 de enero de 2017 para el personal afectado por el convenio, son los que figuran en las tablas en el anexo III del presente convenio.
- Los salarios aplicables desde el día 1 de enero de 2018 para el personal afectado por el convenio, son los que figuran en las tablas en el anexo IV del presente convenio.
- Los salarios aplicables desde el día 1 de enero de 2019 para el personal afectado por el convenio, son los que figuran en las tablas en el anexo V del presente convenio.
- Los salarios aplicables desde el día 1 de enero de 2020 para el personal afectado por el convenio, son los que figuran en las tablas en el anexo VI del presente convenio.

TÍTULO VI

Condiciones sociales

Art. 16. *Gratificación por matrimonio.*—A los/las trabajadores/as cuya permanencia en la empresa sea como mínimo de siete años y permanezcan en la misma seis meses después de haber contraído matrimonio, se les gratificará, por una sola vez, con la cantidad de 823,72 euros, con la condición de que, si causa baja voluntaria el/la trabajador/a antes de los seis meses referidos, no tendrá derecho a dicha gratificación y se le descontará de la liquidación que en su día proceda practicarse.

Art. 17. *Seguro de vida e invalidez permanente.*—En caso de muerte o invalidez permanente total o absoluta o gran invalidez del/de la trabajador/a, las empresas abonarán a este o a sus causahabientes la cantidad de 20.004,02 euros. A tal efecto, la empresa concertará una póliza de seguro individual o colectivo, que garantizará a todos sus trabajadores/as, desde el momento del alta en las empresas, la percepción de la cuantía señalada, para sí o para sus beneficiarios, que cubra los riesgos de fallecimiento o invalidez permanente en los grados de gran invalidez, absoluta y total para su profesión habitual.

En caso de fallecimiento por suicidio del/de la trabajador/a, la cantidad indemnizatoria se percibirá si el/la trabajador/a tiene como mínimo un año de antigüedad en la empresa.

Art. 18. *Trabajadores/as con hijos menores.*—1. Los/las trabajadores/as de hospedaje que tengan a su cuidado la educación de hijos de edad inferior a dos años, se beneficiarán de las siguientes condiciones:

- a) Libranza de dos días semanales durante el sábado y domingo.
- b) Turno de trabajo adaptado al horario de guardería, previa justificación del mismo.
- c) No trabajarán los días festivos.

2. 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 por situación “de hecho” o estado civil o adopción.

3. Los/las trabajadores/as de hospedaje que tengan a su cuidado directo la educación de hijos discapacitados con una minusvalía reconocida superior al 33 por 100, y previa justificación de la misma, la edad establecida en el apartado 1 se ampliará a cuatro años.

4. Los/las trabajadores/as con hijos menores de nueve meses tendrán derecho a una hora de reducción de jornada al comienzo o final de la misma, a su elección.

La ampliación de jornada expuesta en el artículo 7 será aplicable siempre que sea compatible con el turno adaptado al horario de guardería reseñado en el apartado 1.b).

Acumulación de lactancia: El derecho a la reducción de jornada de una hora diaria por lactancia, a elección del/la trabajador/a, se puede sustituir y acumularlo en jornadas completas en los siguientes términos:

- Los/las trabajadores/as que tengan la jornada completa podrán acumular su derecho en jornadas completas de permiso por lactancia, disfrutadas como acumulación al período de descanso maternal.

El número de días que, como máximo, puede alcanzar la acumulación de este derecho es de 14 días naturales.

El disfrute de la acumulación que corresponde a la hora de reducción de jornada no disfrutada día a día se realizará a continuación del período de permiso maternal que le correspondiera al/a la trabajador/a o en el que se fije de mutuo acuerdo con la empresa, siempre dentro de los nueve primeros meses, después del nacimiento del hijo/a que dé lugar al derecho de lactancia. Este permiso será retribuido a todos los efectos.

En el supuesto de que el/la trabajador/a extinguiera o suspendiese el contrato de trabajo, antes de que el hijo cumpla los nueve meses, la empresa podrá reducir de la liquidación, que corresponda al/a la trabajador/a, la cuantía correspondiente a los días naturales disfrutados anticipadamente, como consecuencia de la acumulación de las horas efectivas no consolidadas de permiso de lactancia, que medien desde la extinción o suspensión de contrato y la fecha en que el hijo menor cumpla los nueve meses.

5. Los/las trabajadores/as que, teniendo hijos menores y que por convenio regulador o sentencia judicial de separación o divorcio, se dispusiera que solo puedan disfrutar de la compañía de sus hijos en determinado mes de vacaciones, tendrán derecho a que su disfrute de vacaciones coincida con dicho mes.

Art. 19. Ropa de trabajo y calzado.—Cuando la empresa exija para el trabajo determinada modalidad de ropa y calzado, tendrán la obligación de facilitarla a su cargo.

No obstante, las empresa podrá sustituir esta obligación por la entrega anual en metálico del valor que se acuerde; 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/las trabajadores/as dictaminarán, en cada caso, la duración y el valor en metálico de la modalidad de ropa y calzado exigida por la empresa.

Las posibles percepciones por el concepto especificado en este artículo, por referirse a la adquisición de prendas de trabajo, tienen carácter de suplidos (artículo 26.2 del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido del Real Decreto Legislativo 1/1995).

En todo caso, se deja constancia que la no exigencia por el empresario de determinada modalidad de ropa y calzado no excusará la obligación del/la trabajador/a de realizar sus funciones con arreglo a las normas usuales de la higiene.

Art. 20. Premio de vinculación.—Cuando un/a trabajador/a comprendido/a entre los cincuenta y cincuenta y nueve años de edad y con una antigüedad mínima de diez años en la empresa cese en la misma por cualquier causa, a excepción hecha del despido procedente por sentencia firme, baja voluntaria, muerte, baja por invalidez permanente total o absoluta y gran invalidez, sin perjuicio de otras indemnizaciones que pudieran corresponderle, tendrá derecho al citado premio en la cuantía que se señala en la tabla adjunta, en función de sus años de antigüedad y de la edad en el momento del cese.

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

Para el cálculo de la citada compensación, que tendrá carácter indemnizatorio, las mensualidades estarán integradas por el salario base fijado en tablas salariales más el complemento personal de antigüedad consolidada, conforme a la siguiente tabla:

MENSUALIDADES A PERCIBIR EN FUNCIÓN DE LA EDAD

| AÑOS ANTIGÜEDAD | 50 A 59 | 60 | 61 | 62 | 63 | 64 | 65 Ó MÁS AÑOS |
|-----------------|---------|----|----|----|----|----|---------------|
| 10 | 7 | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 |
| 15 | 8 | 8 | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 |
| 20 | 9 | 9 | 8 | 7 | 6 | 5 | 4 |
| 25 | 10 | 10 | 9 | 8 | 7 | 6 | 5 |
| 30 | 11 | 11 | 10 | 9 | 8 | 7 | 6 |
| 35 | 12 | 12 | 11 | 10 | 9 | 8 | 7 |
| 40 | 13 | 13 | 12 | 11 | 10 | 9 | 8 |
| 45 | 14 | 14 | 13 | 12 | 11 | 10 | 9 |
| 50 | 15 | 15 | 14 | 13 | 12 | 11 | 10 |

Art. 21. *Formación profesional.*—Se establece a partir del 1 de octubre de 2016 un plus de 79,00 euros mensuales, para el año 2017 un plus de 79,00 euros mensuales, para el año 2018 un plus de 79,79 euros, para el año 2019 un plus de 81,38 euros y para el año 2020 un plus de 81,38 euros.

Art. 22. *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 que pudiera recuperar la obligatoriedad de la jubilación, las partes se comprometen a la adaptación del contenido del presente artículo a la nueva regulación legal, estableciendo un plazo máximo de tres meses ampliable por acuerdo de las partes, desde la publicación de la Ley, para su adaptación, tomando como parámetro la anterior redacción del convenio.

Art. 23. *Jubilación parcial.*—Para que el trabajador pueda acceder a la jubilación parcial, en los términos establecidos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones concordantes, deberá acordar con la empresa una reducción de jornada y de salario de entre un mínimo del veinticinco por 100 y un máximo del cincuenta por 100 y la empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo, de acuerdo con lo establecido en el apartado siguiente, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. También se podrá concertar el contrato de relevo para sustituir a los trabajadores que se jubilen parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación ordinaria que corresponda conforme a lo establecido en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

La reducción de jornada y de salario podrá alcanzar el setenta y cinco por 100 cuando el contrato de relevo se concierte a jornada completa y con duración indefinida, siempre que el trabajador cumpla los requisitos establecidos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial y su retribución serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador en concepto de jubilación parcial.

La relación laboral se extinguirá al producirse la jubilación total del trabajador.

El contrato de relevo se ajustará a las siguientes reglas:

- Se celebrará con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.
- Salvo lo establecido en los dos párrafos siguientes, la duración del contrato de relevo que se celebre como consecuencia de una jubilación parcial tendrá que ser indefinida o, como mínimo, igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria que corresponda conforme a lo establecido en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo con las partes por períodos anuales, extinguiéndose en todo caso al finalizar el período correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

En el supuesto previsto en el párrafo segundo del presente artículo, el contrato de relevo deberá alcanzar al menos una duración igual al resultado de sumar dos años al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación

ordinaria que corresponda conforme al texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. En el supuesto de que el contrato se extinga antes de alcanzar la duración mínima indicada, el empresario estará obligado a celebrar un nuevo contrato en los mismos términos del extinguido, por el tiempo restante.

En el caso del trabajador jubilado parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación ordinaria prevista en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, la duración del contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de jornada dejada vacante por el mismo podrá ser indefinida o anual. En este segundo supuesto, el contrato se prorrogará automáticamente por períodos anuales, extinguiéndose en todo caso al finalizar el período correspondiente al año en que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

- c) Salvo en el supuesto previsto en el párrafo segundo del presente artículo, el contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanarse con él.
- d) El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido. En todo caso, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, en los términos previstos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Art. 24. *Incapacidad temporal.*—La empresa abonará el 100 por 100 del salario desde el primer día en caso de accidente de trabajo, de hospitalización o intervención quirúrgica y desde el cuarto día en caso de enfermedad común o accidente no laboral. No abonándose los tres primeros días en caso de enfermedad común. En el supuesto de que un/a mismo/a trabajador/a, dentro del año natural, tuviera más de dos procesos de baja por enfermedad común o accidente no laboral, la empresa abonará el 100 por 100 del salario desde el quinto día a partir de la tercera baja (incluida), no abonándose, por lo tanto, los cuatro primeros días.

Si a un/a trabajador/a, dentro de los tres o cuatro primeros días de incapacidad temporal, le coincidieran alguno de sus días libres, máximo dos, no se efectuará el descuento sobre dichos días de coincidencia.

A los solos efectos del no abono de los tres o cuatro primeros días en caso de enfermedad común o accidente no laboral, el cálculo del descuento se realizará de acuerdo con la retribución mensual del trabajador, excluidas las pagas extraordinarias y la cantidad correspondiente al plus de ayuda al transporte.

En todo caso, el/la trabajador/a podrá optar por recuperar estos días con su correspondiente abono, trabajándolos.

El/la trabajador/a que faltase con justificación escrita (parte oficial de enfermedad o documento que lo sustituya), tendrá derecho a percibir una cantidad diaria equivalente a la que debiera percibir como plus de ayuda al transporte.

Art. 25. *Excedencias.*—1. Excedencia voluntaria: El/la trabajador/a con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años, no siendo computable a efectos de antigüedad en la empresa.

2. Excedencia por cuidado de hijos y familiares:

- a) Los/las trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.
- b) Tienen derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los/las trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retributiva.

Las excedencias contempladas en los apartados anteriores del presente artículo, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as 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.

El período en que el/la trabajador/a permanezca en situación de excedencia, conforme a lo establecido en este apartado, será computable a efectos de antigüedad y el/la trabajador/a 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 puesto de trabajo equivalente. No obstante, el/la trabajador/a 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 una familia numerosa de categoría general y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

3. Excedencias especiales. Los/as trabajadores/as fijos con al menos un año de antigüedad en la empresa [excepto en el apartado a)], tendrán derecho a solicitar una excedencia especial con reserva del puesto de trabajo y garantía de reincorporación en los casos siguientes:

- a) Cuando el motivo de la excedencia sea el atender el cuidado personal y directo de los hijos menores de tres años. Cuando el padre y la madre trabajen, solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. Dicha situación de excedencia no podrá ser superior a tres años, contados desde la fecha del hecho causante.
- b) Para cursar estudios por un tiempo no superior a tres años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a, si han transcurrido cuatro años desde el final de otra excedencia anterior, ya sea voluntaria, forzosa o especial.
- c) Cuando por motivo de la defunción del cónyuge o familiares comprendidos en el primer grado de consanguinidad 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.
- d) Cuando el motivo de la excedencia se deba al traslado de centro de trabajo fuera de la Comunidad Autónoma del cónyuge, se concederá una excedencia, una vez acreditado, no superior a dos años.

Las excedencias citadas no computarán antigüedad alguna, salvo la del apartado a), en la que se computará la antigüedad en la empresa, permaneciendo mientras tanto el contrato de trabajo suspendido con arreglo a lo legalmente establecido y sin que la empresa esté obligada a cotizar a la Seguridad Social.

La solicitud para reintegrarse en la empresa habrá de formularse por escrito y con un mes de antelación a la fecha de término de la excedencia. El incumplimiento de este requisito implicará la renuncia a la reincorporación.

Los/las trabajadores/as que gocen de derecho a excedencia podrán ser sustituidos por trabajadores/as con contratos de interinidad.

TÍTULO VII

Prevención y salud laboral. Planes de igualdad

Art. 26. *Principios generales.*—Será de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y su Reglamento, así como la legislación vigente en esta materia. El hotel Príncipe Pío dispone de un plan de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres registrado en el plan de igualdad para pymes de la Comunidad de Madrid.

TÍTULO VIII

Derechos sindicales

Art. 27. *Crédito de los representantes legales de los trabajadores.*—Los miembros del comité de empresa, delegados/as de personal y delegados/as sindicales, como representantes legales de los/las trabajadores/as, podrán disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala de trabajadores/as del centro de trabajo respectivo:

- Hasta 50 trabajadores/as: 19.
- De 51 a 100 trabajadores/as: 26.
- De 101 a 250 trabajadores/as: 29.
- De 251 a 500 trabajadores/as: 34.

- De 501 a 750 trabajadores/as: 39.
- De 751 en adelante: 44.

Respetándose cualquier otro sistema de acumulación establecido por las partes, los créditos horarios mensuales de todos los representantes legales de todos los trabajadores podrán acumularse en uno o varios de ellos, pero el uso de tal derecho no podrá sobrepasar el equivalente del 70 por 100 de su jornada laboral en cada mes y en todo caso deberá ser comunicada previamente a la empresa la utilización del crédito horario.

El crédito horario de cada delegado/a, en las empresas de menos de 50 trabajadores/as, podrá acumularse para la asistencia del propio delegado/a a los congresos de su central sindical y cursos de formación.

Art. 28. *Funciones de los representantes legales de los/las trabajadores/as.*—Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes, se reconoce a los comités de empresa las siguientes funciones:

- A) Ser informado por la dirección de la empresa:
 - a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.
 - b) Anualmente, conocer y tener a su disposición la documentación referente al 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.
 - c) Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales 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.
 - d) Anualmente, información relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirá datos sobre la proporción de mujeres y hombres, en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.
 - e) En función de la materia de que se trata:
 - 1) Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y de cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
 - 2) Sobre la fusión, absorción o modificación del “status” jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
 - 3) El empresario facilitará a los representantes de los/las trabajadores/as el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, así como el contrato de puesta a disposición regulado en la Ley por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, estando legitimados los mismos para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, ante la autoridad laboral competente.
 - 4) Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves, y en especial, en supuestos de despidos.
 - 5) 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 los ascensos.
 - 6) Impulsar y desarrollar los Planes establecidos en la Ley de Igualdad, de conformidad a lo establecido en el presente convenio.
- B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:
 - a) 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.

- b) Las condiciones en materia de prevención de riesgos laborales en la empresa.
- c) Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.
- d) Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la empresa.
- e) Se reconoce a los delegados de los trabajadores de la empresa capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas y judiciales en todo lo relativo al ámbito de la empresa.
- f) Los delegados de los trabajadores de la empresa capacidad procesal, y este en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto A) de este artículo, aun después de dejar de pertenecer al comité de empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado.
- g) Los delegados de personal velarán no solo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

Art. 29. *Garantías de los representantes de los/las trabajadores/as.*

- a) Ningún miembro, representante legal de los/las trabajadores/as 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 o dimisión y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del/de la 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, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal y delegado/a del sindicato al que pertenezcan, en el caso supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa. Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto a los demás trabajadores/as, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa 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 y del derecho de acumulación que en el artículo 26 se determina, 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 delegados/as de personal o de miembros de comités como componentes de comisiones negociadoras de convenios en los que sean afectados.
- d) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del comité o delegados/as de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación y congresos organizados por sus sindicatos, institutos de formación y otras entidades.

Art. 30. *Organización sindical de los/las trabajadores/as en las empresas.*—La empresa considera a los sindicatos debidamente implantados en la plantilla como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellas las necesarias relaciones entre trabajadores/as y empresario.

Las empresa respetarán el derecho de todos los/as trabajadores/as a sindicarse libremente; no podrán sujetar condicionar el empleo de un/a trabajador/a a la condición la premissa de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

Las empresa reconoce el derecho de los/las trabajadores/as afiliados a un sindicato a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas. Los sindicatos podrán emitir información a todas aquellas empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afilia-

ción, a fin de que esta sea distribuida fuera de horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

En la empresa deberá existir un tablón de anuncios en el que los sindicatos debidamente implantados los podrán insertar, comunicar, etcétera.

TÍTULO IX

Comisión paritaria

Art. 31. *Constitución.*—Las partes firmantes acuerdan establecer una comisión paritaria, como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del presente convenio y del desarrollo y regulación de las relaciones laborales del sector. Dicha comisión se constituirá formalmente en el plazo de quince días a partir de la firma del presente convenio.

Art. 32. *Composición.*—La comisión estará integrada paritariamente por representantes de cada una de las dos partes de este convenio.

Esta comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en lo referente a la vigilancia del cumplimiento de lo pactado y todas aquellas materias que de mutuo acuerdo les sean conferidas por las partes. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes y el coste de los mismos serán sufragados a partes iguales, pudiendo ser repercutidos a su vez entre los afectados en las cuestiones o asuntos planteados.

El presidente tendrá carácter moderador y será elegido de común acuerdo por las organizaciones sindicales y empresariales. Su elección será comunicada a la autoridad laboral competente. A él corresponde presidir y moderar las reuniones, sin que su actuación desnaturalice en ningún caso el carácter paritario del órgano.

El secretario será designado por los reunidos para cada sesión.

Art. 33. *Funciones.*—Son funciones de la comisión las siguientes:

1. Interpretación del convenio.
2. Conciliación en aquellos problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes.
3. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado y todas aquellas otras que, de mutuo acuerdo, le sean conferidas por las partes.
4. Informe con carácter obligado y previo en todas las materias de conflicto colectivo.
5. Regulación y adecuación del nuevo sistema de servicios extraordinarios.
6. Impulsar y desarrollar planes de formación sectorial.
7. Crear una comisión que, durante la vigencia del convenio colectivo, estudie y realice propuestas en materia de planes de pensiones.
8. Crear una comisión que estudie cual sería el impacto en las empresas de una reducción de jornada semanal y anual así como su distribución, en la promoción de la conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadores y trabajadoras del sector.

La comisión intervendrá preceptivamente en estas materias, dejando a salvo la libertad de las partes para, agotado este campo, proceder en consecuencia. El dictamen de la comisión paritaria deberá producirse en el plazo máximo de quince días hábiles a contar desde la fecha de la recepción del documento.

Art. 34. *Funcionamiento.*—La comisión dispondrá de un local específico para el desarrollo de sus funciones, designándose en un principio en la Cuesta de San Vicente, número 14.

Art. 35. *Procedimientos.*—Actuará la comisión a instancia de parte, adoptándose sus acuerdos por unanimidad.

Podrán convocarse reuniones extraordinarias de interés general a instancia de las partes.

Art. 36. *Sistema de solución extrajudicial de conflictos de trabajo. Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.*—Las partes firmantes del presente convenio acuerdan acudir, en los términos establecidos, al siguiente procedimiento:

- Cláusula de sometimiento expreso al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y a los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y de dicho Instituto Laboral y su Reglamento de 16 de julio de 1998 y de 3 de octubre de 2000, a incorporar en los convenios colectivos [artículos 14 del citado Reglamento y 85.2.e) del Estatuto de los Trabajadores], así como los procedimientos de arbitraje pactados en el presente convenio o los que se soliciten a instancias de las partes:

1. Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional so-

bre 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. La solución de los conflictos colectivos de interpretación y aplicación de este convenio colectivo, o de cualesquiera otros que afecten a los/las trabajadores/as y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación se efectuará conforme 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.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a seguir estudiando el modo de perfeccionamiento del sistema de retribución de la Empresa, y un alto índice de productividad, eficacia y reconocimiento de la efectiva aportación personal a la buena marcha de la Empresa.

DISPOSICIONES FINALES

Primera. *Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería.*—Forma parte del presente convenio el texto completo del Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería, publicado en el “Boletín Oficial del Estado” de 2 de agosto de 1996 o acuerdo que lo sustituya, así como las resoluciones publicadas en el “Boletín Oficial del Estado” a tal efecto por la comisión paritaria del citado acuerdo.

Segunda. *Legislación supletoria.*—En lo no previsto en este convenio, se estará a la legislación vigente, Estatuto de los Trabajadores y disposiciones concordantes.

ANEXO I

CLASIFICACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO A EFECTOS RETRIBUTIVOS

Nivel I-A:

- Jefe/a de personal o de recursos humanos.
- Jefe/a de recepción.
- Jefe/a de sistemas o informática.
- Jefe/a de Administración.
- Jefe/a de comercial o de ventas.
- Primer conserje.
- Jefe/a de contabilidad o contable general.
- Jefe/a de cocina.
- Jefe/a de compras o economato.
- Primer maître/a-jefe/a de comedor-jefe/a de restaurante jefe/a de sala.
- Jefe/a de alojamiento.
- Jefe/a de servicio médico.
- Gobernante/a general o encargado/a general (hoteles de 5 y 4 estrellas).
- Jefe/a de servicio técnico, jefe/a de mantenimiento.
- Jefe/a de banquetes o convenciones.
- Jefe/a de alimentación y bebidas.

Nivel I-B:

- Segundo/a jefe de recepción.
- Interventor/a.
- Segundo/a jefe de cocina.
- Segundo maître-segundo jefe de comedor-segundo jefe de sala.
- Repostero/a o jefe de repostería.
- Encargado/a de economato o compras.
- Contable.
- Gobernante/a general o encargado/a general.
- Cajero/a general.
- ATS.
- Encargado/a de reservas.

Nivel II-A:

- Recepcionista.
- Segundo conserje-conserje de noche-conserje.
- Oficial administrativo/a-administrativo/a.
- Oficial de contabilidad.
- Jefe/a de partida.
- Jefe/a de sector.
- Cajero General.
- Encargado/a teléfono.
- Gobernante/a de segunda o subgobernante/a.

Nivel II-B:

- Relaciones públicas.
- Barman.
- Sumiller.
- Jefe/a de seguridad.
- Encargado/a de teléfonos o telefonista de primera.
- Secretario/a de dirección.
- Bodeguero.
- Cafetero.
- Encargado de trabajos de mantenimiento o servicios.
- Encargado/a de lencería.
- Jefe/a de mayordomía o encargado/a de platería.
- Encargado/a de desayuno.
- Encargado/a de pisos.
- Comercial.

Nivel III:

- Especialista de mantenimiento y servicios (mecánico, calefactor, electricista, carpintero, ebanista, fontanero, pintor, tapicero, albañil, frigorista, jardinero, etcétera).
- Conductor/a.
- Ayudante/a de recepción.
- Ayudante/a de conserjería.
- Telefonista.
- Cocinero/a.
- Auxiliar contable de primera.
- Oficial repostero/a.
- Camarero/a.

Nivel IV:

- Camarera/o de pisos de primera.
- Mozo/a de habitación.
- Mozo/a de lavandería.
- Planchador/a.
- Zurcidor/a-costurera/o.
- Lencera/o.
- Lavandera/o.
- Ayudante/a de camarero.
- Ayudante/a de cocina.
- Ayudante/a de economato.
- Ayudante/a de repostero.
- Ayudante/a de bodeguero.
- Ayudante de cafetero.
- Ayudante de oficios varios.
- Auxiliar de recepción y conserjería.
- Oficial de mantenimiento y servicios.
- Facturista de comedor o cajero/a de comedor.
- Ordenanza de salón.
- Vigilante de noche.
- Portero de servicio.
- Portero de accesos.
- Mozo de equipajes.

- Ascensorista.
- Guarda de exterior o de garaje.
- Oficial de lencería y limpieza.
- Oficial de mantenimiento y servicios.
- Auxiliar contable de segunda.

Nivel V:

- Marmitón.
- Pinche.
- Auxiliar de restaurante.
- Auxiliar de cocina.
- Fregador/a.
- Personal de platería.
- Personal de limpieza.
- Auxiliar de pisos y limpieza.
- Auxiliar de mantenimiento y servicio.
- Auxiliar de recepción y conserjería.
- Auxiliar administrativo o ayudante de administración.
- Ayudante de lavandería.
- Ayudante de lencería.
- Botones mayor de dieciocho años.

ANEXO II

TABLAS DE SALARIOS BASE, SEGÚN NIVELES SALARIALES
VIGENTES A PARTIR DEL 1 DE OCTUBRE DEL 2016

| NIVELES | TABLA 01/10/2016 |
|----------------------------------|------------------|
| 1A | 1.648,42 € |
| 1B | 1.550,97 € |
| 2A | 1.438,35 € |
| 2B | 1.270,26 € |
| 3 | 1.258,03 € |
| 4 | 1.065,80 € |
| 5 | 981,17 € |
| APRENDIZ Y CONTRATO DE FORMACIÓN | 629,28 € |

| CONCEPTO | TABLA 01/10/2016 |
|-------------------------------|------------------|
| NOCTURNIDAD POR DÍA TRABAJADO | 8,19 € |
| P. FORMACIÓN MENSUAL | 79,00 € |
| P. TRANSPORTE MENSUAL | 116,94 € |
| BASE CÁLCULO DE ANTIGÜEDAD | 858,98 € |

ANEXO III

TABLAS DE SALARIOS BASE, SEGÚN NIVELES SALARIALES
VIGENTES A PARTIR DEL 1 DE ENERO DEL 2017

| NIVELES | TABLA 2017 |
|----------------------------------|------------|
| 1A | 1.648,42 € |
| 1B | 1.550,97 € |
| 2A | 1.438,35 € |
| 2B | 1.270,26 € |
| 3 | 1.258,03 € |
| 4 | 1.065,80 € |
| 5 | 981,17 € |
| APRENDIZ Y CONTRATO DE FORMACIÓN | 629,28 € |

| CONCEPTO | TABLA 2017 |
|-------------------------------|------------|
| NOCTURNIDAD POR DÍA TRABAJADO | 8,19 € |
| P. FORMACIÓN MENSUAL | 79,00 € |
| P. TRANSPORTE MENSUAL | 116,94 € |
| BASE CÁLCULO DE ANTIGÜEDAD | 858,98 € |

ANEXO IV

TABLAS DE SALARIOS BASE, SEGÚN NIVELES SALARIALES VIGENTES A PARTIR DEL 1 DE ENERO DEL 2018

| NIVELES | TABLA 2018 |
|----------------------------------|------------|
| 1A | 1.664,91 € |
| 1B | 1.566,48 € |
| 2A | 1.452,74 € |
| 2B | 1.282,96 € |
| 3 | 1.270,61 € |
| 4 | 1.076,46 € |
| 5 | 990,98 € |
| APRENDIZ Y CONTRATO DE FORMACIÓN | 635,57 € |

| CONCEPTO | TABLA 2018 |
|-------------------------------|------------|
| NOCTURNIDAD POR DIA TRABAJADO | 8,27 € |
| P. FORMACIÓN MENSUAL | 79,79 € |
| P. TRANSPORTE MENSUAL | 118,11 € |
| BASE CÁLCULO DE ANTIGÜEDAD | 867,57 € |

ANEXO V

TABLAS DE SALARIOS BASE, SEGÚN NIVELES SALARIALES VIGENTES A PARTIR DEL 1 DE ENERO DEL 2019

| NIVELES | TABLA 2019 |
|----------------------------------|------------|
| 1A | 1.698,20 € |
| 1B | 1.597,81 € |
| 2A | 1.481,79 € |
| 2B | 1.308,62 € |
| 3 | 1.296,02 € |
| 4 | 1.097,99 € |
| 5 | 1.010,80 € |
| APRENDIZ Y CONTRATO DE FORMACIÓN | 648,28 € |

| CONCEPTO | TABLA 2019 |
|-------------------------------|------------|
| NOCTURNIDAD POR DIA TRABAJADO | 8,44 € |
| P. FORMACIÓN MENSUAL | 81,38 € |
| P. TRANSPORTE MENSUAL | 120,47 € |
| BASE CÁLCULO DE ANTIGÜEDAD | 884,92 € |

ANEXO VI

TABLAS DE SALARIOS BASE, SEGÚN NIVELES SALARIALES VIGENTES A PARTIR DEL 1 DE ENERO DEL 2020

| NIVELES | TABLA 2020 |
|----------------------------------|------------|
| 1A | 1.698,20 € |
| 1B | 1.597,81 € |
| 2A | 1.481,79 € |
| 2B | 1.308,62 € |
| 3 | 1.296,02 € |
| 4 | 1.097,99 € |
| 5 | 1.010,80 € |
| APRENDIZ Y CONTRATO DE FORMACIÓN | 648,28 € |

| CONCEPTO | TABLA 2020 |
|-------------------------------|------------|
| NOCTURNIDAD POR DIA TRABAJADO | 8,44 € |
| P. FORMACIÓN MENSUAL | 81,38 € |
| P. TRANSPORTE MENSUAL | 120,47 € |
| BASE CÁLCULO DE ANTIGÜEDAD | 884,92 € |

SE INDICA EL TANTO POR CIENTO DE SUBIDA QUE HAN EXPERIMENTADO LOS SALARIOS EN ESTE PERIODO

| NIVELES | TABLA 2016 | AUMENTO | DIFERENCIA | TABLA 01/10/2016 |
|----------------------------------|------------|---------|------------|------------------|
| 1A | 1.616,10 € | 2% | 32,32 € | 1.648,42 € |
| 1B | 1.520,56 € | 2% | 30,41 € | 1.550,97 € |
| 2A | 1.410,15 € | 2% | 28,20 € | 1.438,35 € |
| 2B | 1.245,35 € | 2% | 24,91 € | 1.270,26 € |
| 3 | 1.233,36 € | 2% | 24,67 € | 1.258,03 € |
| 4 | 1.044,90 € | 2% | 20,90 € | 1.065,80 € |
| 5 | 961,93 € | 2% | 19,24 € | 981,17 € |
| APRENDIZ Y CONTRATO DE FORMACIÓN | 616,94 € | 2% | 12,34 € | 629,28 € |

| CONCEPTO | TABLA 2016 | AUMENTO | DIFERENCIA | TABLA 01/10/2016 |
|-------------------------------|------------|---------|------------|------------------|
| NOCTURNIDAD POR DIA TRABAJADO | 8,03 € | 2% | 0,16 € | 8,19 € |
| P. FORMACIÓN MENSUAL | 77,45 € | 2% | 1,55 € | 79,00 € |
| P. TRANSPORTE MENSUAL | 114,65 € | 2% | 2,29 € | 116,94 € |
| BASE CÁLCULO DE ANTIGÜEDAD | 842,14 € | 2% | 16,84 € | 858,98 € |

| NIVELES | TABLA 01/10/2016 | AUMENTO | DIFERENCIA | TABLA 2017 |
|----------------------------------|------------------|---------|------------|------------|
| 1A | 1.648,42 € | 0% | - € | 1.648,42 € |
| 1B | 1.550,97 € | 0% | - € | 1.550,97 € |
| 2A | 1.438,35 € | 0% | - € | 1.438,35 € |
| 2B | 1.270,26 € | 0% | - € | 1.270,26 € |
| 3 | 1.258,03 € | 0% | - € | 1.258,03 € |
| 4 | 1.065,80 € | 0% | - € | 1.065,80 € |
| 5 | 981,17 € | 0% | - € | 981,17 € |
| APRENDIZ Y CONTRATO DE FORMACIÓN | 629,28 € | 0% | - € | 629,28 € |

| CONCEPTO | TABLA 01/10/2016 | AUMENTO | DIFERENCIA | TABLA 2017 |
|-------------------------------|------------------|---------|------------|------------|
| NOCTURNIDAD POR DIA TRABAJADO | 8,19 € | 0% | - € | 8,19 € |
| P. FORMACIÓN MENSUAL | 79,00 € | 0% | - € | 79,00 € |
| P. TRANSPORTE MENSUAL | 116,94 € | 0% | - € | 116,94 € |
| BASE CÁLCULO DE ANTIGÜEDAD | 858,98 € | 0% | - € | 858,98 € |

| NIVELES | TABLA 2017 | AUMENTO | DIFERENCIA | TABLA 2018 |
|----------------------------------|------------|---------|------------|------------|
| 1A | 1.648,42 € | 1% | 16,48 € | 1.664,91 € |
| 1B | 1.550,97 € | 1% | 15,51 € | 1.566,48 € |
| 2A | 1.438,35 € | 1% | 14,38 € | 1.452,74 € |
| 2B | 1.270,26 € | 1% | 12,70 € | 1.282,96 € |
| 3 | 1.258,03 € | 1% | 12,58 € | 1.270,61 € |
| 4 | 1.065,80 € | 1% | 10,66 € | 1.076,46 € |
| 5 | 981,17 € | 1% | 9,81 € | 990,98 € |
| APRENDIZ Y CONTRATO DE FORMACIÓN | 629,28 € | 1% | 6,29 € | 635,57 € |

| CONCEPTO | TABLA 2017 | AUMENTO | DIFERENCIA | TABLA 2018 |
|-------------------------------|------------|---------|------------|------------|
| NOCTURNIDAD POR DIA TRABAJADO | 8,19 € | 1% | 0,08 € | 8,27 € |
| P. FORMACIÓN MENSUAL | 79,00 € | 1% | 0,79 € | 79,79 € |
| P. TRANSPORTE MENSUAL | 116,94 € | 1% | 1,17 € | 118,11 € |
| BASE CÁLCULO DE ANTIGÜEDAD | 858,98 € | 1% | 8,59 € | 867,57 € |

| NIVELES | TABLA 2018 | AUMENTO | DIFERENCIA | TABLA 2019 |
|----------------------------------|------------|---------|------------|------------|
| 1A | 1.664,91 € | 2% | 33,30 € | 1.698,20 € |
| 1B | 1.566,48 € | 2% | 31,33 € | 1.597,81 € |
| 2A | 1.452,74 € | 2% | 29,05 € | 1.481,79 € |
| 2B | 1.282,96 € | 2% | 25,66 € | 1.308,62 € |
| 3 | 1.270,61 € | 2% | 25,41 € | 1.296,02 € |
| 4 | 1.076,46 € | 2% | 21,53 € | 1.097,99 € |
| 5 | 990,98 € | 2% | 19,82 € | 1.010,80 € |
| APRENDIZ Y CONTRATO DE FORMACIÓN | 635,57 € | 2% | 12,71 € | 648,28 € |

| CONCEPTO | TABLA 2018 | AUMENTO | DIFERENCIA | TABLA 2019 |
|-------------------------------|------------|---------|------------|------------|
| NOCTURNIDAD POR DIA TRABAJADO | 8,27 € | 2% | 0,17 € | 8,44 € |
| P. FORMACIÓN MENSUAL | 79,79 € | 2% | 1,60 € | 81,38 € |
| P. TRANSPORTE MENSUAL | 118,11 € | 2% | 2,36 € | 120,47 € |
| BASE CÁLCULO DE ANTIGÜEDAD | 867,57 € | 2% | 17,35 € | 884,92 € |

| NIVELES | TABLA 2019 | AUMENTO | DIFERENCIA | TABLA 2020 |
|----------------------------------|------------|---------|------------|------------|
| 1A | 1.698,20 € | 0% | - € | 1.698,20 € |
| 1B | 1.597,81 € | 0% | - € | 1.597,81 € |
| 2A | 1.481,79 € | 0% | - € | 1.481,79 € |
| 2B | 1.308,62 € | 0% | - € | 1.308,62 € |
| 3 | 1.296,02 € | 0% | - € | 1.296,02 € |
| 4 | 1.097,99 € | 0% | - € | 1.097,99 € |
| 5 | 1.010,80 € | 0% | - € | 1.010,80 € |
| APRENDIZ Y CONTRATO DE FORMACIÓN | 648,28 € | 0% | - € | 648,28 € |

| CONCEPTO | TABLA 2019 | AUMENTO | DIFERENCIA | TABLA 2020 |
|-------------------------------|------------|---------|------------|------------|
| NOCTURNIDAD POR DIA TRABAJADO | 8,44 € | 0% | - € | 8,44 € |
| P. FORMACIÓN MENSUAL | 81,38 € | 0% | - € | 81,38 € |
| P. TRANSPORTE MENSUAL | 120,47 € | 0% | - € | 120,47 € |
| BASE CÁLCULO DE ANTIGÜEDAD | 884,92 € | 0% | - € | 884,92 € |

ANEXO VII

PROCEDIMIENTO A SEGUIR PARA LA LIQUIDACIÓN Y CÁLCULO DEL COMPLEMENTO PERSONAL DE ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA

1.º Se computará el número de días transcurridos desde la fecha de antigüedad que tenga reconocida el trabajador hasta el 28 de febrero de 1998.

2.º Una vez hecha esa operación se localizará en las tablas siguientes, qué nivel máximo ha alcanzado y en qué cuantía ha superado dicho nivel (días de exceso), excepto en el caso de que haya alcanzado el último nivel (nivel 7).

TABLAS DE REFERENCIA

| | |
|---|---|
| NIVEL 0 Hasta 1.095 días | El porcentaje que resulte del cálculo proporcional al número de días de antigüedad. |
| NIVEL 1 1.095 días (3 años) | 3% |
| SALTO 1 + 1.095 días de exceso | + 5% |
| NIVEL 2 2.190 días (6 años) | 8% |
| SALTO 2 + 1.095 días de exceso | + 9% |
| NIVEL 3 3.285 días (9 años) | 17% |
| SALTO 3 + 1.825 días de exceso | + 8% |
| NIVEL 4 5.110 días (14 años) | 25% |
| SALTO 4 + 1.825 días de exceso | + 13% |
| NIVEL 5 6.935 días (19 años) | 38% |
| SALTO 5 + 1.825 días de exceso | + 7 % |
| NIVEL 6 8.760 días (24 años) | 45% |
| SALTO 6 + 2.190 días de exceso | + 5% |
| NIVEL 7 10.950 días o más (30 años o más) | 50% |

3.º Una vez realizadas dichas operaciones se procederá a aplicar la siguiente fórmula:

$$\frac{(\text{Exceso de días transcurridos desde el nivel alcanzado}) \times (\text{el incremento porcentual correspondiente al salto en que se encuentre el exceso})}{\text{Número de días que comprende el salto citado}}$$

4.º El resultado de la operación anterior nos dará un porcentaje determinado al que se sumará el que el trabajador/a ya había alcanzado. La suma de ambos porcentajes será el porcentaje definitivo que se aplicará al salario fijo o garantizado que corresponda al trabajador/a según su categoría, establecido en las tablas salariales fijadas en el Anexo III del convenio firmado a 30 de noviembre de 1996.

5.º La cuantía resultante será la cantidad que cada trabajador/a perciba en concepto de complemento personal de antigüedad consolidada.

Para el caso de que el trabajador/a, a la fecha de 30 de noviembre de 1996 no hubiera alcanzado 1.095 días de antigüedad (nivel I y se encontrase en el nivel 0) se liquidará y calculará el complemento personal de antigüedad consolidada según el siguiente procedimiento:

1.º Se calculará la siguiente fórmula: Número de días transcurridos desde la fecha de antigüedad que tenga reconocida el trabajador/a hasta el 30 de noviembre de 1996 multiplicado por 3 y dividido entre 1.095.

2.º El resultado de la operación anterior será el tanto por 100 definitivo que le corresponde, y se aplicará al salario fijo o garantizado que corresponda al trabajador/a según su categoría, establecido en las tablas salariales fijadas en el Anexo III del convenio firmado a 30 de noviembre 1996.

3.º La cuantía resultante será la cantidad que cada trabajador perciba en concepto de complemento personal de antigüedad consolidada.

(03/5.524/17)

