

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 3** *RESOLUCIÓN de 26 de febrero de 2019, 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 Servicios y Desarrollos Turísticos, S. A. (Hotel Santo Domingo), (código número 28009742011997).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa Servicios y Desarrollos Turísticos, S. A. (Hotel Santo Domingo), suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 28 de septiembre de 2018; 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 26 de febrero de 2019.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SERVICIOS Y DESARROLLOS TURÍSTICOS, S.A.

CAPÍTULO I

*DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL***ARTÍCULO 1 - OBJETO**

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones de trabajo entre la empresa SERVICIOS Y DESARROLLOS TURÍSTICOS S.A y los trabajadores incluidos en su ámbito personal.

ARTÍCULO 2 - ÁMBITO TERRITORIAL

El presente Convenio afecta al centro de trabajo HOTEL SANTO DOMINGO ubicado en Plaza Santo Domingo, 13 (Madrid).

ARTÍCULO 3 - ÁMBITO PERSONAL

El presente Convenio afecta a todos los trabajadores que presten sus servicios en el centro de trabajo HOTEL SANTO DOMINGO, sin otras excepciones que el personal de alta dirección.

ARTÍCULO 4 - ÁMBITO TEMPORAL

El presente Convenio tendrá una duración de cinco años, entrando en vigor el 1 de Enero de 2018 extendiendo su vigencia hasta el 31 de Diciembre de 2022, y se prorrogará tácita y automáticamente de año en año, salvo denuncia fehaciente por cualquiera de las partes con tres meses de antelación a la citada fecha de vencimiento.

CAPÍTULO II

*CLÁUSULAS GENERALES***ARTÍCULO 5.- PRELACIÓN DE NORMAS Y DERECHO SUPLETORIO**

Las normas contenidas en el presente convenio regularán las relaciones entre la empresa y su personal. En lo no previsto en el mismo se aplicará el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto legislativo Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el V Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería en los casos no regulados en el presente convenio, así como las disposiciones de carácter general y legislación laboral vigente.

ARTÍCULO 6.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

Las condiciones establecidas en el presente Convenio, serán compensadas o absorbidas, hasta donde alcance, por los aumentos, mejoras o condiciones superiores de cualquier naturaleza que, fijadas por disposición legal, contrato individual, o concesión voluntaria, que puedan establecerse en lo sucesivo.

ARTÍCULO 7.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Las condiciones pactadas en el presente Convenio colectivo constituyen un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación, son consideradas como una unidad indivisible, no siendo válidas ninguna de ellas si fuera suprimida alguna y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

ARTÍCULO 8 - COMISIÓN PARITARIA

Se constituirá una Comisión Paritaria, formada por dos miembros de la representación del personal y dos miembros de la Dirección, cuya función será solucionar las diferencias que hubiera en cuanto a la interpretación y aplicación de lo establecido en el presente Convenio.

La Comisión Paritaria deberá constituirse como máximo a los tres meses de la firma del presente convenio y en todo caso al mes de su publicación en el BOCAM.

En caso de discrepancias en la interpretación de la norma las partes, si se insta proceso de conflicto colectivo, concretan la obligatoriedad de la mediación previa ante el INSTITUTO LABORAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

CAPÍTULO III**ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO****ARTÍCULO 9 - ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

Corresponde a la Dirección de la Empresa y a los mandos en quienes ella ha delegado la organización, control y dirección del trabajo, según establece la legislación vigente.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales.

Ambas partes acuerdan el acatamiento, en las relaciones laborales, de los principios reconocidos por la normativa vigente, así como la colaboración en cuantas mejoras de métodos o sistemas puedan implantarse para alcanzar un oportuno desarrollo tecnológico y de calidad de servicio.

ARTÍCULO 10 - MOVILIDAD FUNCIONAL

Podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el seno de los grupos profesionales establecidos en el acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería (ALEH V). Ejercerán de límite para la misma los requisitos establecidos en el art. 39 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y la idoneidad y aptitud necesarias para el desempeño de las tareas que se encomiendan a dichos trabajadores/as.

A los trabajadores/as objeto de tal movilidad les serán garantizados sus derechos económicos y profesionales de acuerdo con la Ley.

CAPÍTULO IV**CONTRATACIÓN****ARTÍCULO 11.- CONTRATOS FORMATIVOS**

En esta materia se estará a lo dispuesto en el artículo en lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y a lo establecido específicamente en la Comisión Negociadora del Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal del Sector de Hostelería publicada en el BOE el 6 de mayo de 2015.

ARTÍCULO 12 - CONTRATO POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

La duración máxima de este contrato será de seis meses dentro de un período de doce meses, entendiéndose que la época del año donde se produce esta circunstancia es: 15 de enero al 15 de julio y 15 de septiembre al 15 de diciembre.

En lo no previsto en este artículo se estará a lo establecido en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada.

CAPÍTULO V**TIEMPO DE TRABAJO Y PLAZOS DE PREAVISO****ARTÍCULO 13 - JORNADA LABORAL**

Durante la vigencia de este Convenio la jornada máxima legal anual será de 1800 horas de trabajo efectivo equivalente a aplicar en cómputo anual la jornada de 40 horas semanales.

Los trabajadores/as afectados por el presente Convenio tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de un día y medio sin interrupción.

El exceso de jornada y/o las horas extraordinarias se podrán compensar por un tiempo equivalente de descanso en lugar de retribuirse económicamente; su valor será el de la hora ordinaria en caso de que se retribuyan.

Las horas extraordinarias sólo serán obligatorias cuando exista la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y/o urgentes. Igualmente, tendrán tal consideración y su régimen será el de horas estructurales, las que se realicen en caso de riesgo de pérdida de materias primas, por necesidades imprevistas del servicio, ausencias imprevistas o cambios de turno.

ARTÍCULO 14 - FIESTAS NO RECUPERABLES

Las fiestas no recuperables, cuando no se disfruten o coincidan con la fiesta semanal, el trabajador/a tendrá derecho a disfrutarlas en otra fecha, salvo cuando la fiesta coincida con el período de vacaciones, en cuyo caso quedará absorbida.

En el supuesto de que las fiestas no recuperables se disfruten de forma continuada, la empresa respetará el descanso semanal, acumulando el mismo al número de fiestas.

ARTÍCULO 15 - VACACIONES

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, disfrutarán de un período de vacaciones de 30 días naturales al año.

ARTÍCULO 16 – LICENCIAS

Sin pérdida de retribución, se concederán las siguientes licencias:

- a) Matrimonio del trabajador/a: quince días naturales.
- b) Bodas de hijos y hermanos: un día natural si es dentro de la Comunidad Autónoma y tres días naturales si es fuera de ella.
- c) Enfermedad grave u hospitalización o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: 2 días naturales.
- d) Un día natural por traslado del domicilio habitual.
- e) 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 ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.
- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- g) Un día por matrimonio de padres, hijos o hermanos, que se descontará de vacaciones o descanso anual.

Las dispuestas legalmente en el Estatuto de los trabajadores.

ARTÍCULO 17 - EXCEDENCIAS

La excedencia podrá ser forzosa o voluntaria. La excedencia forzosa, se concederá en los siguientes casos:

Nombramiento o elección para un cargo público.

Elección para cargos sindicales de ámbito provincial o superior y por el tiempo que dure el ejercicio del mismo.

La excedencia voluntaria podrá ser concedida a todos los trabajadores/as fijos que lleven al menos un año en la Empresa, y por un plazo no inferior a cuatro meses, ni superior a cinco años.

El excedente voluntario/a perderá su derecho preferente al reingreso si durante su excedencia, prestase servicios por cuenta ajena en cualquier puesto de trabajo, dentro del Territorio Nacional en Empresas dedicadas a la actividad de hostelería y de restauración.

Si la empresa diese empleo a otro trabajador/a, para sustituir al/la excedente, aquél tendrá la condición de interino/a, causando baja al reincorporarse el sustituido/a. Si este/a no se reincorpora en el plazo y condiciones señaladas, cesará definitivamente en la Empresa.

Tanto la excedencia forzosa como la voluntaria, no dará derecho a retribución alguna. No obstante al excedente forzoso/a le será computado a efectos de antigüedad el período de tiempo que estuviese en ésta situación, así como cualquier otro derecho legalmente establecido.

ARTÍCULO 18 - PLAZOS DE PREAVISO

El plazo de preaviso, en los casos de ceses voluntarios de los trabajadores será de veinte días para Jefes y Segundos Jefes de Departamento. Resto del personal quince días.

El incumplimiento de estos plazos por parte de los trabajadores, dará lugar a la pérdida de los emolumentos que pudieran corresponderles en su liquidación.

CAPÍTULO VI
CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL
ARTÍCULO 19 - CLASIFICACIÓN EN GRUPOS PROFESIONALES

Los trabajadores/as afectados por el presente convenio en atención a las funciones que desarrollan y de acuerdo con las definiciones que se especifican en el artículo siguiente, serán clasificados en grupos profesionales.

ARTÍCULO 20 - DEFINICIÓN DE LOS GRUPOS PROFESIONALES

Los Grupos Profesionales están determinados por aquellas categorías que presentan una base profesional homogénea dentro de la organización del trabajo, es decir, pertenecen al mismo Área Funcional, y al tiempo, concurren sobre las mismas idénticos factores de encuadramiento profesional, definidos en los artículos 13, 14, 15 y 17 del Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería publicado en el BOE del 6 de mayo de 2015.

Polivalencia funcional

De acuerdo con el artículo 22.4 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se establece la polivalencia funcional entre las categorías de:

1)	Jefe/a de recepción, jefe/a de turno de recepción Gobernanta/e, Sub-Gobernanta/e, Supervisor/a general, 2º Supervisor/a general
2)	Jefe/a de turno de recepción, recepcionista (día/noche).
3)	Recepcionista (día/noche), ayudante/a de recepción (día/noche), conductor/a, telefonista.
4)	Conductor/a, portero/a (día/noche), vigilante (día/noche), telefonista.
5)	Botones, portero/a, vigilante, telefonista.
6)	Comercial, ayudante/a de recepción, telefonista.
7)	Camarero/a de pisos, limpiador/a, fregador/a.
8)	Jefe/a de cocina, 2º jefe/a de cocina.
9)	2º Jefe/a de cocina, jefe/a de partida, cocinero/a.
10)	Ayudante/a de cocina, cocinero/a, pinche.
11)	Pinche, aprendiz de cocina, marmitón
12)	Fregador/a, limpiador/a
13)	Jefe/a de comedor, 2º jefe/a de comedor.
14)	Jefe/a de sector, camarero/a.
15)	Camarero/a, ayudante de camarero/a.
16)	Aprendiz de cocina, aprendiz de camarero/a, aprendiz de recepción
17)	Encargado/a de economato, ayudante de economato
18)	Recepcionista, camarero/a, ayudante de camarero/a
19)	Comercial, relaciones públicas, camarero/a

CAPÍTULO VII
CONDICIONES ECONÓMICAS
ARTÍCULO 21 - SALARIOS

Se establece como sistema retributivo para el personal de este Centro, sin excepción alguna, el Salario Fijo por niveles que figuran en el anexo del presente Convenio, quedando expresamente derogado el sistema retributivo de participación mediante el porcentaje de servicio previsto en los artículos 49, 52 y siguientes de la Ordenanza para la Industria de Hostelería.

ARTÍCULO 22 – NOCTURNIDAD

Las horas trabajadas en el período comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, como es el caso de: recepcionista de noche, portero/a de noche y ayudante de recepción de noche, tendrán una retribución específica incrementada en un 25 por ciento sobre el salario ordinario

ARTÍCULO 23 - ANTIGÜEDAD

Se suprime y deja sin efecto el devengo del complemento de antigüedad previsto en el artículo 69 de la Ordenanza Laboral de Industria de Hostelería y en cualquier otra norma, pacto o Convenio que lo regule por lo que no se devengará tal concepto.

ARTÍCULO 24 - PLUS DE TRANSPORTE URBANO

Para el año 2018 se establece un plus de transporte urbano por importe de 143,95 euros, distribuido en once mensualidades, que tendrá la consideración de extrasalarial a todos los efectos, quedando vinculado a los posibles cambios normativos relativos a su cotización a la Seguridad Social, y que tenga su pertinente desarrollo en la Ley General de la Seguridad Social

ARTÍCULO 25 - QUEBRANTO DE MONEDA

No existirá quebranto de moneda, supliendo la Empresa las diferencias de caja, siempre y cuando no exista conducta dolosa o culposa del trabajador.

ARTÍCULO 26 – MANUTENCIÓN

Todo el personal de cualquier clase o categoría que no haga uso del derecho de manutención, recibirá como compensación en metálico la cantidad de **44,72 euros** mensuales durante 2018. No obstante, será facultad de la Empresa la elección entre el pago en metálico o la percepción de la prestación en especie.

La manutención de exclusivamente se devengará, siempre y cuando la jornada laboral coincida con las horas de comida o cena

ARTÍCULO 27 - GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad, corresponderán a 30 días de salario fijo y complementos. Abonándose entre los días 10 al 20 del mes de Julio y Diciembre.

ARTÍCULO 28 - INCREMENTO SALARIAL

En el año 2018 se mantienen las tablas de 2017, conforme a los acuerdos transaccionales acordados, quedando de esta forma actualizadas las tablas, a 1/01/2018 y sirviendo las mismas como parámetros reguladores, para los incrementos expuestos en los años siguientes.

Para el año 2019 se pacta en un incremento salarial de los salarios, complementos y pluses, establecidos en convenio, del 3,5 %.

Para el año 2020 se pacta en un incremento salarial de los salarios, complementos y pluses, establecidos en convenio, del 2 %.

Para el año 2021 se pacta en un incremento salarial de los salarios, complementos y pluses, establecidos en convenio, del 2%.

Para el año 2022 se pacta en un incremento salarial de los salarios, complementos y pluses, establecidos en convenio, del 2%.

Los incrementos establecidos no quedan vinculados a ningún parámetro, por lo que las tablas de los años expuestos se reseñan y figuran anexas al presente convenio.

Con independencia de lo expuesto, y debido a la situación por la que ha pasado la empresa, y ante la imprevisible evolución del sector de Hospedaje en la Comunidad de Madrid, las partes acuerdan que con independencia de los incrementos pactados, se reunirán a final de cada uno de los años reseñados, para hacer una valoración de la producción y explotación del Hotel, para estudiar la posibilidad de incrementar directa o indirectamente, los salarios acordados.

De igual forma se podrá congelar los pactos acordados mediante los procedimientos de des-cuelgue establecidos por la normativa laboral, todo ello como consecuencia de la inestabilidad existente en el sector.

CAPÍTULO VIII**MEJORAS SOCIALES****ARTÍCULO 29 - FONDO SOCIAL**

La empresa determina para el fondo social la cantidad de 4.320 euros anuales, durante la vigencia del presente Convenio, que se determinarán para temas formativos y culturales que proponga la representación sindical y sean aprobadas por la Dirección.

Asimismo la Empresa se compromete a estudiar, las propuestas individuales o colectivas sobre estudios concretos que las personas deseen realizar.

ARTÍCULO 30 - GRATIFICACIÓN POR MATRIMONIO

Al personal fijo de uno u otro sexo y que continúe 6 meses después de haber contraído matrimonio, se le gratificará por una sola vez, con la cantidad 750 euros, con la condición de que si causase baja voluntaria el 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 a practicarse.

ARTÍCULO 31- SEGURO DE ACCIDENTES

La empresa concertará una póliza de seguro individual o colectivo que garantizará a sus trabajadores/as, a partir del momento de alta en la empresa la percepción de 30.000 euros. Para sí o sus beneficiarios que cubran los riesgos de fallecimiento o invalidez permanente en los grados de gran invalidez, absoluta o total para la profesión habitual ocurridos por accidente de trabajo. Las cantidades percibidas en función de dicho seguro serán descontadas de las que por cualquier concepto se establecieran, en su caso, a cargo de la empresa por razón del accidente.

ARTÍCULO 32- INCAPACIDAD TEMPORAL

La empresa abonará el 100% del salario desde el primer día en caso de accidente de trabajo, con un máximo de tres meses.

En el resto de casos, la empresa se remite a la regulación vigente en la Ley General de Seguridad Social.

Durante la baja por accidente, el complemento de I.T, no estará constituido, y por ende no se abonará, el plus transporte ni la manutención.

En todo caso el trabajador podrá optar por recuperar los 3 primeros días de incapacidad temporal con su correspondiente abono trabajándolos.

CAPÍTULO IX**PREVENCIÓN Y SALUD LABORAL****ARTÍCULO 33 - PRINCIPIOS GENERALES**

Será de aplicación la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, así como la legislación vigente en esta materia.

ARTÍCULO 34 - RECONOCIMIENTOS MÉDICOS

Se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales así como la legislación vigente en esta materia, en todo caso la frecuencia de los mismos será como mínimo de una vez al año.

CAPÍTULO X**RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y OTROS****ARTÍCULO 35**

Se estará a lo dispuesto en los artículos 35 y siguientes del Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería publicado ALEH.

ARTÍCULO 36.- PLAN DE IGUALDAD Y MEDIDAS ESPECIFICAS PREVENTIVAS DEL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO MORAL

- A) Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen, con el fin de proteger la dignidad de las personas y en aras a mantener y crear un ambiente laboral respetuoso, a la aplicación del mismo como vía de solución para los casos de acoso moral, sexual y por razón de sexo para lo cual, se establecen medidas específicas de obligado cumplimiento, conforme al protocolo de actuación que se pacta en el presente convenio colectivo, y que se concreta en el ALEH de fecha 30/09/10.
- B) De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar con los representantes de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral, para lo cual se establecen medidas específicas de obligado cumplimiento, conforme al plan de igualdad de actuación que se concreta en el ALEH V

CAPÍTULO XII

*DERECHOS SINDICALES***ARTÍCULO 37º.- FUNCIONES DE LOS REPRESENTANTES LEGALES DE LOS TRABAJADORES.- SIN PERJUICIO DE LOS DERECHOS Y FACULTADES CONCEDIDOS POR LAS LEYES, SE RECONOCE A LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES 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 trabajadores 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 al comité de empresa capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas y judiciales en todo lo relativo al ámbito de la empresa.
 - f) Los miembros del comité de empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto A) de este artículo, aún

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) El comité velará no sólo 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.

ARTICULO. 38º.- GARANTÍAS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

- a) Ningún miembro, representante legal de los trabajadores podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador 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 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, 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 legalmente establecido.
- d) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del comité o delegados 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.

CAPÍTULO XIII

COMISIÓN PARITARIA

ARTICULO. 39º.- FUNCIONES.- Son funciones de la comisión las siguientes, una vez compuesta la misma conforme a lo expuesto en el presente convenio:

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. Impulsar y desarrollar planes de formación sectorial.

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.

ARTICULO. 40º.- FUNCIONAMIENTO.- La comisión dispondrá de un local específico para el desarrollo de sus funciones, designándose como domicilio de la misma la C/ Silva nº 2 – Planta 4, 28013 Madrid.

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

ARTICULO. 41º.- SISTEMA DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS DE TRABAJO. INSTITUTO LABORAL DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA 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 Autónoma 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 11 de julio de 2018, así como los procedimientos 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 sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad Autónoma 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 trabajadores 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 Autónoma de Madrid y en su reglamento que esté vigente.

TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2018 DE LA EMPRESA SERVICIOS Y DESARROLLOS TURÍSTICOS, S.A.

CATEGORÍAS	SALARIO FIJO 14 pagas
Subdirector/a	1.999,65
Jefe/a de Administración	1.928,59
Subdirector/a Comercial	1.710,35
Jefe/a de Recepción	1.624,08
Gobernanta	1.421,07
Supervisor/a de Pisos/Subgobernanta/e	1.218,06
Jefe/a de Turno de Recepción	1.167,30
Oficial de Contabilidad	1.218,06
Recepcionista de Día	1.065,80
Recepcionista de Noche	1.218,06
Oficial Administrativo	1.065,80
Oficial de Mantenimiento	1.116,55
Agente Comercial	964,30
Ayudante/a de recepción	913,54
Camarera/o de pisos, Limpiador/a	975,00
Auxiliar Administrativo	908,46
Telefonista	913,54
Portero/a de Día	1.035,35
Portero/a de Noche	1.141,93
Mozo de equipajes/habitaciones	850,00
Botones menor de 18 años	736,00
Aprendiz	736,00
Conductor/a	850,00
Ayudante/a de Recepción de Noche	1.091,17
Jefe/a de Cocina	1.550,00
2º Jefe/a de cocina	1.375,00
Jefe/a de Partida	988,69
Cocinero/a	976,47
Ayudante/a de Cocina	950,00
Encargado/a de Economato	976,47
Ayudante/a de Economato	950,00
Auxiliar de Cocina	950,00
Especialista de Mantenimiento y Servicios	976,47
Fregador/a	950,00
Jefe/a de Comedor	1.475,00
2º Jefe/a de Comedor	1.300,00
Jefe/a de Sector	988,69
Camarero/a	976,47
Ayudante de Camarero/a	950,00

CONCEPTOS EXTRASALARIALES

Plus de transporte	143,95
Plus de manulención	44,72

TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2019 DE LA EMPRESA SERVICIOS Y DESARROLLOS TURÍSTICOS, S.A.

CATEGORÍAS	SALARIO FIJO 14 pagas
Subdirector/a	2.069,64
Jefe/a de Administración	1.996,09
Subdirector/a Comercial	1.770,21
Jefe/a de Recepción	1.680,92
Gobernanta/e	1.470,81
Supervisor/a de Pisos/Subgobernanta/e	1.260,69
Jefe/a de Turno de Recepción	1.208,16
Oficial de Contabilidad	1.260,69
Recepcionista de Día	1.103,10
Recepcionista de Noche	1.260,69
Oficial Administrativo	1.103,10
Oficial de Mantenimiento	1.155,63
Agente Comercial	998,05

CATEGORÍAS	SALARIO FIJO 14 pagas
Ayudante/a de recepción	945,51
Camarera/o de pisos, Limpiador/a	1.009,13
Auxiliar Administrativo	940,26
Telefonista	945,51
Portero/a de Día	1.071,59
Portero/a de Noche	1.181,90
Mozo de equipajes/habitaciones	SMI
Botones menor de 18 años	SMI
Aprendiz	SMI
Conductor	SMI
Ayudante/a de Recepción de Noche	1.129,36
Jefe/a de Cocina	1.604,25
2º Jefe/a de cocina	1.423,13
Jefe/a de Partida	1.023,29
Cocinero/a	1.010,65
Ayudante de Cocina	983,25
Encargado/a de Economato	1.010,65
Ayudante de Economato	983,25
Auxiliar de Cocina	983,25
Especialista de Mantenimiento y Servicios	1.010,65
Fregador/a	983,25
Jefe/a de Comedor	1.526,63
2º Jefe/a de Comedor	1.345,50
Jefe/a de Sector	1.023,29
Camarero/a	1.010,65
Ayudante de Camarero/a	983,25

CONCEPTOS EXTRASALARIALES

Plus de transporte	148,99
Plus de manutención	46,28

TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2020 DE LA EMPRESA SERVICIOS Y DESARROLLOS TURÍSTICOS, S.A.

CATEGORÍAS	SALARIO FIJO 14 pagas
Subdirector/a	2.111,13
Jefe/a de Administración	2.036,01
Subdirector/a Comercial	1.805,62
Jefe/a de Recepción	1.714,54
Gobernanta/e	1.500,22
Supervisor/a de Pisos, Subgobernanta/e	1.285,91
Jefe/a de Turno de Recepción	1.232,32
Oficial de Contabilidad	1.285,91
Recepcionista de Día	1.125,17
Recepcionista de Noche	1.285,91
Oficial Administrativo	1.125,17
Oficial de Mantenimiento	1.178,74
Agente Comercial	1.018,01
Ayudante/a de recepción	964,42
Camarera/o de pisos, Limpiador/a	1.029,31
Auxiliar Administrativo	959,06
Telefonista	964,42
Portero/a de Día	1.093,02
Portero/a de Noche	1.205,54
Mozo de equipajes/habitaciones	SMI
Botones menor de 18 años	SMI
Aprendiz	SMI
Conductor	SMI
Ayudante de Recepción de Noche	964,42
Jefe/a de Cocina	1.636,34
2º Jefe/a de cocina	1.451,59
Jefe/a de Partida	1.043,76
Cocinero/a	1.030,86
Ayudante de Cocina	1.002,92
Encargado/a de Economato	1.030,86
Ayudante de Economato	1.002,92
Auxiliar de Cocina	1.002,92
Especialista de Mantenimiento y Servicios	1.030,86
Fregador/a	1.002,92
Jefe/a de Comedor	1.557,16
2º Jefe/a de Comedor	1.372,41
Jefe/a de Sector	1.043,76
Camarero/a	1.030,86
Ayudante de Camarero/a	1.002,92

CONCEPTOS EXTRASALARIALES

Plus de transporte	151,97
Plus de manutención	47,20

TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2021 DE LA EMPRESA SERVICIOS Y DESARROLLOS TURÍSTICOS, S.A.

CATEGORÍAS	SALARIO FIJO 14 pagas
Subdirector/a	2.153,25
Jefe/a de Administración	2.076,73
Subdirector/a Comercial	1.841,73
Jefe/a de Recepción	1.748,83
Gobernanta/e	1.530,23
Supervisor/a de Pisos, Subgobernanta	1.311,62
Jefe/a de Turno de Recepción	1.256,96
Oficial de Contabilidad	1.311,62
Recepcionista de Día	1.147,67
Recepcionista de Noche	1.311,62
Oficial Administrativo	1.147,67
Oficial de Mantenimiento	1.202,32
Agente Comercial	1.038,37
Ayudante de recepción	983,71
Camarera/o de pisos, Limpiador/a	1.049,89
Auxiliar Administrativo	978,24
Telefonista	983,71
Portero/a de Día	1.114,88
Portero/a de Noche	1.229,65
Mozo de equipajes/habitaciones	SMI
Botones menor de 18 años	SMI
Aprendiz	SMI
Conductor	SMI
Ayudante de Recepción de Noche	1.174,99
Jefe/a de Cocina	1.669,06
2º Jefe/a de cocina	1.480,62
Jefe/a de Partida	1.064,64
Cocinero/a	1.051,48
Ayudante de Cocina	1.022,97
Encargado/a de Economato	1.051,48
Ayudante de Economato	1.022,97
Auxiliar de Cocina	1.022,97
Especialista de Mantenimiento y Servicios	1.051,48
Fregador/a	1.022,97
Jefe/a de Comedor	1.588,30
2º Jefe/a de Comedor	1.399,86
Jefe/a de Sector	1.064,64
Camarero/a	1.051,48
Ayudante de Camarero/a	1.022,97

CONCEPTOS EXTRASALARIALES

Plus de transporte	155,00
Plus de manutención	48,14

TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2022 DE LA EMPRESA SERVICIOS Y DESARROLLOS TURÍSTICOS, S.A.

CATEGORÍAS	SALARIO FIJO 14 pagas
Subdirector/a	2.196,32
Jefe/a de Administración	2.118,27
Subdirector/a Comercial	1.878,56
Jefe/a de Recepción	1.783,81
Gobernanta/e	1.560,83
Supervisor/a de Pisos, Subgobernanta	1.337,86
Jefe/a de Turno de Recepción	1.282,10
Oficial de Contabilidad	1.337,86
Recepcionista de Día	1.170,62
Recepcionista de Noche	1.337,86
Oficial Administrativo	1.170,62
Oficial de Mantenimiento	1.226,36
Agente Comercial	1.059,14
Ayudante de recepción	1.003,39
Camarera/o de pisos, Limpiador/a	1.070,89
Auxiliar Administrativo	997,81
Telefonista	1.003,39
Portero/a de Día	1.137,18
Portero/a de Noche	1.254,24
Mozo de equipajes/habitaciones	SMI
Botones menor de 18 años	SMI
Aprendiz	SMI
Conductor	SMI
Ayudante de Recepción de Noche	1.198,49
Jefe/a de Cocina	1.702,44
2º Jefe/a de cocina	1.510,23
Jefe/a de Partida	1.085,93
Cocinero/a	1.072,51

CATEGORÍAS	SALARIO FIJO 14 pagas
Ayudante de Cocina	1.043,43
Encargado/a de Economato	1.072,51
Ayudante de Economato	1.043,43
Auxiliar de Cocina	1.043,43
Especialista de Mantenimiento y Servicios	1.072,51
Fregador/a	1.043,43
Jefe/a de Comedor	1.620,07
2º Jefe/a de Comedor	1.427,86
Jefe/a de Sector	1.85,93
Camarero/a	1.072,51
Ayudante de Camarero/a	1.43,43

CONCEPTOS EXTRASALARIALES

Plus de transporte	158,00
Plus de manutención	49,10

El SMI es la referencia al Salario Mínimo interprofesional vigente en cada uno de los años afectados por el convenio

(03/8.298/19)

