

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 2** *RESOLUCIÓN de 13 de marzo de 2023, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Hotel Wellington, S. L. (código número 28002132011984).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa Hotel Wellington, S. L., suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 3 de mayo de 2021, 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 colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, 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 con el artículo 1 del Decreto 42/2021, de 19 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 28.1.h) del Decreto 234/2021, de 10 de noviembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho Convenio, en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad 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.

Contra la presente resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 13 de marzo de 2023.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parrera Rudilla.

TÍTULO PRIMERO**DISPOSICIONES GENERALES****ARTÍCULO 1º.- AMBITO FUNCIONAL Y PERSONAL**

El presente convenio afecta y obliga a la Empresa Hotel Wellington, S.L. y a todos los trabajadores que presten servicios en la misma con contrato de trabajo, conforme dispone el art. 1.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Son partes firmantes del mismo la Dirección del Hotel y el Comité de Empresa en representación de los trabajadores.

ARTÍCULO 2º.- AMBITO TERRITORIAL

La aplicación del presente convenio se circunscribe al ámbito del Hotel Wellington S.L, sito en Madrid, calle Velázquez nº 6-8 (28001 Madrid).

ARTÍCULO 3º.- 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, desde el 1 de enero 2019 y se aplicará hasta el 31 de diciembre de 2021.

En tanto en cuanto no se pacte un nuevo Convenio, estará vigente el actual en la totalidad de sus artículos, salvo que los Tribunales determinen otra forma de prórroga de los Convenios. Art. 86 ET Ultraactividad, en defecto de pacto, cuando haya transcurrido el proceso de negociación sin alcanzarse un acuerdo se mantendrá la vigencia del convenio colectivo

ARTÍCULO 4º.- DENUNCIA

Cualquiera de las partes podrá denunciar el presente Convenio, en el último mes de su vigencia, mediante comunicación escrita al resto de las partes y a la Autoridad Laboral. La parte receptora de la denuncia accederá a la nueva negociación, que se desarrollará por los cauces legales.

ARTÍCULO 5º.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible.

ARTÍCULO 6º.- ABSORCIÓN Y COMPESACIÓN

Las condiciones establecidas en este Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y el origen de las mismas.

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

TÍTULO SEGUNDO**CONTRATACIÓN****ARTÍCULO 7º.- COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO.**

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan establecer una Comisión Paritaria, como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio.

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

Composición:

La Comisión Paritaria estará formada por tres miembros del Comité de Empresa y tres representantes de la Empresa.

Dicha Comisión podrá hacer uso de asesores externos a la Empresa.

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

Funciones:

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

ARTÍCULO 8º.- CONTRATACIÓN

En lo que se refiere a los tipos de contratación de personal, la Empresa se ajustará a la legislación laboral vigente e informará al Comité de Empresa de los modelos de contrato de trabajo utilizados.

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

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

ARTÍCULO 9º.- NO DISCRIMINACIÓN.

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

ARTÍCULO 10º.- FINIQUITOS.

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

ARTÍCULO 11º.- DERECHO DE INFORMACIÓN.

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

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

TÍTULO TERCERO

JORNADA Y DESCANSOS

ARTÍCULO 12º.- JORNADA, DESCANSOS Y VACACIONES

- A) **JORNADA:** Según el presente Convenio, la duración de la jornada máxima anual estará comprendida entre 1.680.
- B) **DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA:** La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de 40 horas semanales computables cada dos semanas. La jornada de trabajo diaria no podrá ser superior a 9 horas, ni inferior a 8 horas, excepto el día anterior al descanso semanal que, en caso de que el trabajador tuviese un número de horas que superasen las 40 semanales, las disfrutaría dicho día, salvo que de mutuo acuerdo se decida otro régimen de disfrute. Entre la finalización de una jornada y el comienzo de la siguiente deberán transcurrir como mínimo 12 horas.
1. **DESCANSO DIARIO:** Todos los trabajadores tendrán derecho a treinta minutos de descanso diario para las comidas, que se computarán como tiempo de trabajo efectivo a todos los efectos.
 2. **DESCANSO ANUAL:** Los trabajadores afectados por el presente Convenio, disfrutarán de treinta días naturales de vacaciones y catorce días festivos en compensación de festivos no disfrutados, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 16º del presente Convenio.
 3. **DÍAS DE LIBRE DISPOSICIÓN:** Los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán de 15 días de libre disposición, distribuidos de la siguiente forma:
 - Un día de licencia mensual unido a sus días libres, exceptuando el mes de vacaciones.
 - Cuatro días trimestrales, para cuyo disfrute deberán notificar las fechas con suficiente antelación, que serán concedidos salvo que, por necesidades inaplazables del servicio no fuera posible su disfrute en la fecha solicitada, en cuyo caso se procederá a su disfrute en otras fechas dentro de los plazos establecidos de mutuo acuerdo entre trabajador y Empresa. Estos días serán de disfrute para todos los trabajadores (en su parte proporcional según incorporación)

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

ARTÍCULO 13º.- CALENDARIO LABORAL

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

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

La modificación posterior del Calendario acordado entre las partes, salvo consentimiento del trabajador o trabajadores afectados, requerirá el perceptivo consentimiento del Comité de Empresa.

La fijación de los horarios de trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa que los establecerá previa consulta con el Comité de Empresa.

Los trabajadores menores de dieciocho años, nunca podrán finalizar su jornada laboral después de las 22,00 horas.

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

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

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

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

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

ARTÍCULO 14º.- HORAS EXTRAS

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de las horas determinadas para cada trabajador en el calendario, o las que excedan en cómputo anual ó 40 horas semanales computables cada dos semanas.

Si por la imposibilidad de interrumpir un servicio, o por cualquier otra causa imprevista, fuese preciso prolongar la jornada laboral, este exceso de tiempo de trabajo se computará, a todos los efectos como horas extraordinarias, pudiéndose compensar, bien mediante su abono como horas extras, a razón de 17.31€ la hora, bien mediante disfrute por una hora ordinaria, reduciendo la jornada laboral en días posteriores, de acuerdo con las necesidades del servicio, debiendo ejercitarse este derecho de opción por el trabajador, dentro de los quince días siguientes al de la prolongación de la jornada, entendiéndose que de no hacer manifestación expresa de su opción, opta por el abono como horas extras.

ARTÍCULO 15.- VACACIONES

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, disfrutarán como mínimo de un periodo de vacaciones de treinta días naturales ininterrumpidos al año, ó en la parte proporcional, si el tiempo de permanencia en dicho periodo al servicio de la Empresa es inferior que deberán disfrutarse dentro del año natural, entre los meses de junio a septiembre, salvo situaciones especiales y causas justificadas por necesidades del servicio.

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

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

ARTÍCULO 16.- DIAS FESTIVOS

Se procurará que el máximo de trabajadores descansen las Fiestas Abonables no recuperables de cada año natural, siendo la Empresa la que estime la oportunidad de dicho descanso conforme a las necesidades del servicio. La Empresa avisará con una antelación de siete días al menos el descanso de dicha Fiestas.

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

- A) Acumularlos a las vacaciones anuales.
- B) Disfrutarlos como descanso continuado en periodo distinto.

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

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

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

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

Se descontarán los festivos que coincidan con una situación de incapacidad temporal del trabajador, así como los disfrutados en el mismo día a excepción de si dicho festivo coincide con el día libre o periodo de vacaciones.

ARTÍCULO 17º.- DESCANSO SEMANAL, PERMISOS Y LICENCIAS

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a los siguientes descansos, permisos y licencias:

- A) Los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal de dos días ininterrumpidos con carácter rotativo entre los trabajadores de la misma categoría, de forma que todos los trabajadores puedan descansar periódicamente en sábado y domingo.
- B) Quince días, en caso de matrimonio.
- C) Cuatro días, por fallecimiento de cónyuge.

- D) Tres días por fallecimiento de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad. Si el fallecimiento se produjera fuera de la provincia de Madrid, el permiso sería de cuatro días. No obstante, en caso de necesidad imprescindible, se concedería al trabajador un día más que podría recuperar posteriormente.
- E) Dos días, por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica hospitalaria que requiera al menos dos días de hospitalización, de parientes de primer y segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la Comunidad de Madrid, el permiso se ampliará en dos días más. Esta licencia queda limitada, por cada pariente, a un máximo de dos veces al año, sin que esto signifique que no se pueda disponer de días que se recuperaran posteriormente. Este derecho también se generará para los/as trabajadores/as que establecidos como parejas que sin estar inscritas en el registro correspondiente de pareja de hecho, demuestren su convivencia durante los dos años anteriores, siendo aplicable solo para la pareja, para el resto de parientes de primer y segundo grado se aplica el punto F.
- F) Un día por bautizo de hijos, hermanos o nietos, por traslado de domicilio habitual, así como por matrimonio de hijos, hermanos o hermanos políticos y exámenes de todo tipo. Todos los trabajadores que hagan uso de su derecho a disfrutar las licencias prevista en este apartado serán absorbidos si es posible, de los días de libre disposición previstos en el artículo 12º B) 3 del presente Convenio.
- G) De conformidad con el artículo 26.4 de la Ley 31/95 de 8 de noviembre sobre la Prevención de Riesgos Laborales, las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
- H) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que éste disponga en cuanto a duración de la ausencia y su compensación económica.
- I) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo con un mínimo de 1/8 y un máximo de la mitad de la duración de aquélla, con la misma reducción proporcional en su retribución.

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

TÍTULO CUARTO

CATEGORÍAS Y ASCENSOS

ARTÍCULO 18º.- CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

El personal de la Empresa se halla, clasificado por categorías profesionales conforme queda reflejado en el Anexo I del presente convenio.

ARTÍCULO 19º.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL DEL PERSONAL

La Empresa deberá confeccionar y mantener el Escalafón General de su personal. Como mínimo, deberán figurar en el mismo los datos correspondientes a todos y cada uno de sus empleados con el detalle que sigue:

- Nombre y apellidos.
- Fecha de ingreso de los trabajadores en la Empresa.
- Grupo profesional
- Fechas de nombramientos o promociones.
- Número de orden.

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

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

ARTÍCULO 20º.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y MOVILIDAD FUNCIONAL

Para la clasificación profesional y la movilidad funcional será de aplicación el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el sector de Hostelería en vigor, Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como las resoluciones de la Comisión Paritaria del citado acuerdo, (ALEH) publicadas al efecto en el B.O.E.

- **A) Trabajos de categoría profesional correspondiente a nivel retributivo superior.**
En el caso de que el trabajador, por necesidades del servicio, hubiese de realizar trabajos correspondientes de puesto correspondiente a nivel retributivo superior a la que ostente, percibirá la retribución correspondiente a ese nivel retributivo en todos sus conceptos de las tablas salariales. Se entenderá que existe la situación de necesidad del servicio, cuando se precise la sustitución de un trabajador por enfermedad, vacaciones o cualquier causa justificada. Transcurrido un período de cuatro meses ininterrumpidos o seis alternos, dentro de un período de doce meses, se estará a lo dispuesto en el artículo 39.4 del R.D.L. 1/95 (Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores).
- **B) Trabajos de categoría profesional correspondiente a nivel retributivo inferior.**
Un trabajador no podrá ser destinado a realizar trabajos de puesto correspondiente a un nivel retributivo inferior, salvo si concurren necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, siendo precisa la previa comunicación al Comité de Empresa. Tal situación, en la que el trabajador continuará percibiendo la retribución correspondiente a su nivel retributivo, no podrá prolongarse más de diez días seguidos o veinte durante todo el año, salvo circunstancias excepcionales, debiendo contar en este caso con la conformidad del propio trabajador.

ARTÍCULO 21º.- ASCENSOS.

Los ascensos se efectuarán siguiendo las siguientes normas:

- **A)** Las vacantes que se produzcan en cada puesto de trabajo serán cubiertas atendiendo a criterios de conocimiento y preparación para el puesto a cubrir, prevaleciendo la antigüedad en igualdad de condiciones. Se entenderá que existe vacante cuando un trabajador hubiese cesado en la Empresa por cualquier causa y no se hubiese amortizado su plaza, o cuando un trabajador viniese realizando funciones de puesto de trabajo superior, más de cuatro meses dentro del año, en cuyo caso se entenderá que dicho puesto debe ser cubierto con carácter definitivo, estando facultados los representantes de los trabajadores para instar la convocatoria al objeto de cubrir la vacante. La plaza dejada vacante por el trabajador ascendido podrá ser cubierta por el mismo sistema, salvo que sea amortizada.
- **B)** Cuando se produzca una vacante, la convocatoria para cubrirla se hará pública con veinte días al menos de antelación, indicando la fecha y lugar de celebración. La convocatoria que corresponde a la Empresa, recogerá los requisitos que deberán reunir los aspirantes. La determinación de los mismos será efectuada por la Comisión de Valoración, en base a los puestos a ocupar.
- **C)** Los ascensos se efectuarán entre el personal del área funcional y del puesto de trabajo correspondientes al nivel retributivo inferior a la de la vacante producida con los criterios antedichos, que serán evaluados por la Comisión de Valoración, compuesta por cuatro vocales: dos designados por la Empresa y dos designados por los Representantes Legales de los Trabajadores.
Esta Comisión de Valoración establecerá previamente de común acuerdo el criterio de evaluación necesario para dicha vacante.
- **D)** En los supuestos de no encontrarse ninguna persona del puesto de trabajo correspondiente a un nivel retributivo inferior a la que se tenga que cubrir en el área funcional, podrá presentarse para cubrirla cualquier trabajador de la Empresa. En el caso de no encontrarse la persona idónea, la Dirección de la Empresa queda en libertad para cubrir dicho puesto.

TÍTULO QUINTO**CONDICIONES ECONÓMICAS****ARTÍCULO 22º.- SALARIO BASE**

Será el que se establece para cada puesto de trabajo clasificado en los grupos profesionales del Anexo I del presente Convenio.

ARTÍCULO 23º.- COMPLEMENTOS SALARIALES**• A) PERSONALES:**

1.- Se respetará como condición “ad personan” la cantidad que como **“Complemento personal de antigüedad consolidada”** venga siendo devengada, no siendo este concepto absorbible ni compensable. La cantidad reconocida, será objeto de revisión en el mismo porcentaje que se fije para las Tablas Salariales de este Convenio.

2.- Se respetarán todas aquellas condiciones **“ad personan”** que vengán siendo devengadas a los trabajadores como condiciones más beneficiosas, no siendo estos conceptos compensables ni absorbibles. Las cantidades reconocidas serán objeto de revisión en el mismo porcentaje que se fije para las tablas salariales del presente convenio.

• B) DE PUESTOS DE TRABAJO:**1.- De trabajo nocturno:**

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las doce de la noche y las ocho de la mañana tendrán una retribución específica incrementada en el 35% sobre la cantidad de 960,28 €/mes.

En el caso de que un trabajador preste sus servicios cinco o más horas en el período comprendido entre las 22,00 horas y las 8,00 horas del día siguiente, se considerará toda la jornada nocturna a efectos de percibir el complemento de nocturnidad.

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

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

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

2.- De vencimiento superior al mes:

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

3.- En especie de Manutención:

Todos los trabajadores que se determinan en las tablas salariales del anexo I del presente Convenio, tendrán derecho a recibir un complemento salarial en especie, con cargo a la empresa.

Dicho complemento en especie se fija en la cantidad de 47,40€ mensuales.

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

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

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

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

• C) Anexo III: ACTA DEL PREACUERDO CONVENIO firmada el 3 de marzo del 2022**ARTÍCULO 24º.- PERCEPCIONES EXTRASALARIALES****1.- Plus transporte:**

Como compensación a los gastos de desplazamiento, se establece un complemento extrasalarial que se abonará a todos los trabajadores, con independencia de las distancias que puedan existir entre el centro de trabajo y el domicilio del trabajador.

Dicho plus tendrá una cuantía de 124,89 € mensuales durante los once meses de trabajo, este plus no se abonará en el mes de vacaciones (junio), y la cuantía de dicho plus cotizable a la Seguridad Social, se hará según la normativa vigente.

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

2.- Complemento de transporte por turno partido:

Tendrán derecho a recibir este complemento todos los trabajadores que realicen el turno partido.

La cuantía de dicho complemento se establece **en 9,38€ por día**.

3.- Plus de divisas:

La Empresa repartirá mensualmente entre el personal del departamento de Recepción, el 25% del beneficio obtenido por el cambio de divisas efectuado en el Hotel, responsabilizándose dicho departamento de las faltas que pudieran ocurrir, no ocasionadas por actos violentos.

ARTÍCULO 25º.- REVISIONES SALARIALES

Debido a la situación provocada por la Pandemia COVID y a las decisiones del Gobierno y la Comunidad Autónoma de Madrid, por la que el Hotel por primera vez en su historia ha permanecido cerrado durante casi la totalidad del año 2020 y que la reactivación de la actividad durante el año 2021 fue lenta y desigual, estando a la presente fecha lejos de los volúmenes de actividad del año 2019, se ha acordado:

Un incremento salarial del 3% sobre todos los conceptos salariales contenidos en el convenio anterior, y que venían percibiendo los trabajadores a 28-02-2022, a partir del mes de marzo de 2022, sin efectos retroactivos.

ARTÍCULO 26º.- ANTICIPOS

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado, sin que puedan exceder del 90% del salario mensual.

TÍTULO SEXTO

CONDICIONES SOCIALES

ARTÍCULO 27º.- GRATIFICACIONES POR MATRIMONIO

A los/las trabajadores/as, cuya permanencia en la Empresa sea de una antigüedad mínima de dos años y permanezca en la misma seis meses después de haber contraído matrimonio, se le gratificará por una sola vez con la cantidad de 700,75 €, con la condición de que si se despide el productor antes de los seis meses referidos no tendrá derecho a dicha gratificación y se le descontará de la liquidación que en su día proceda a practicarse.

ARTÍCULO 28º.- SEGURO COLECTIVO DE VIDA

La Empresa mantendrá durante la vigencia del presente Convenio, con total independencia del Plan de Pensiones aplicable, una póliza de Seguro Colectivo, con un capital de **18.030,36 €** por cada trabajador que preste servicios, para la cobertura de las contingencias de fallecimiento o invalidez permanente en los grados de absoluta y total para su profesión habitual, derivadas tanto de enfermedad común y profesional como de accidente.

ARTÍCULO 29º.- TRABAJADORES CON HIJOS MENORES

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

- A) Libranza de dos días de descanso semanales que se disfrutarán durante el sábado y el domingo.
- B) Turno de trabajo adaptado al horario de guardería, previa justificación del mismo.

- C) No trabajarán los días festivos abonables.
- D) Las trabajadoras con hijos menores de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia al comienzo o final de su jornada, este derecho se ampliará a dos horas en el supuesto de nacimiento o adopción múltiple.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de ambos trabajo.
- E) Acumulación de lactancia: El derecho a la reducción de jornada de una hora diaria por lactancia se puede sustituir y acumularlo en jornadas completas con un máximo de 14 días naturales.
- F) Los trabajadores/as que teniendo hijos menores y que por convenio regulador o sentencia judicial de separación o divorcio, se dispusiera, que solo pueden disfrutar de la compañía de sus hijos en determinado mes de vacaciones, tendrán derecho a que su disfrute de vacaciones coincida con dicho mes.
- G) El permiso de maternidad/paternidad tendrá una duración según establezca la legislación vigente en cada momento. Siendo en la actualidad de 16 semanas para padres y madres.

Atendiendo a las especiales circunstancias y previa justificación de las mismas, la edad establecida se ampliará a 4 años en el caso de que la atención al menor dependa de una sola persona, ya sea situación "de hecho", estado civil o adopción.

ARTÍCULO 30º.- ROPA DE TRABAJO

Todos los trabajadores percibirán una cantidad mensual de 24,85 €, por dicho concepto.

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

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

La Dirección de la Empresa, junto con los representantes de los trabajadores, dictaminará en cada caso el valor en metálico de la modalidad de ropa exigida por el empresario, valoración que tendrá vigencia por el término de un año natural. De acuerdo con lo previsto en el artículo 4º de la Orden del 22 de noviembre de 1973, las posibles percepciones por el concepto especificado en este artículo, tienen carácter de suplidos y están sujetas a cotización a la Seguridad Social y tributan al I.R.P.F. según la legislación vigente y los posibles cambios normativos.

La Empresa facilitará la limpieza de los uniformes, que requieran un tratamiento especial de tinte, al personal que se les aporte. Por temas relacionados con la Prevención de Riesgos laborales, y tratamiento adecuado de la uniformidad, a los departamentos de Cocina y Servicio Técnico se les limpiará dicha uniformidad completa dentro de la empresa

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

ARTÍCULO 31º.- PREMIO DE PERMANENCIA

Cuando un trabajador comprendido entre los 56 y 59 años de edad y con una antigüedad mínima de 10 años de permanencia en la empresa cese en la misma por cualquier causa, excepción hecha del despido, baja voluntaria o muerte, sin perjuicio de otras indemnizaciones que pudieran corresponderle, tendrá derecho al citado premio en la cuantía que se señala en la tabla adjunta, en función de sus años de antigüedad y de la edad en el momento del cese.

Cuando un trabajador de 60 o más años de edad con una antigüedad mínima de 10 años de permanencia en la empresa cese en la misma por cualquier causa, excepción hecha del despido procedente por sentencia firme, baja voluntaria o muerte sin perjuicio de otras indemnizaciones que pudieran corresponderle, tendrá derecho al citado premio en la cuantía que se señala en la tabla adjunta, en función de sus años de antigüedad y de la edad en el momento del cese.

Para el cálculo de la citada compensación, que tendrá carácter indemnizatorio, las mensualidades estarán integradas por la cantidad de 900,77 más el complemento personal de antigüedad consolidada, conforme a la siguiente tabla:

MENSUALIDADES A PERCIBIR EN FUNCIÓN DE LA EDAD

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

Cuando la declaración de invalidez recaiga sobre un trabajador que no alcance los 56 la cuantía de la indemnización se calculará como si hubiese alcanzado dicha edad.

La vigencia de lo pactado en este artículo, será con efectos de vigencia del convenio.

ARTÍCULO 32º.- JUBILACIÓN

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

ARTÍCULO 33º.- JUBILACIONES ESPECIALES

- A los 64 años. se mantendrá **en los casos en los que determine la legislación vigente.**
- Resto de tipología de jubilaciones especiales según legislaciones vigentes.

ARTÍCULO 34º.- INCAPACIDAD TEMPORAL

En los periodos de I.T. por enfermedad o accidente, el trabajador percibirá por parte de la Empresa, la cantidad necesaria para complementar el 100% de los conceptos salariales durante los 12 primeros meses, descontando la prestación de la Seguridad Social, excepto en los siguientes casos:

- En el periodo de I.T. por enfermedad común, (entendiéndose por enfermedad que no precise hospitalización), inferior a 20 días, el trabajador percibirá el 100% de los conceptos salariales, siempre que su índice de absentismo no sea superior al 6%, es decir 19 días al año, percibiendo solo el 85%.

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

ARTÍCULO 35º.- EXCEDENCIAS

Los trabajadores tendrán derecho a notificar una excedencia especial con reserva del puesto de trabajo en los casos siguientes:

- A) Cuando el motivo de la excedencia sea atender al cuidado personal y directo de hijos ya sean estos naturales o adoptados o en situación de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa, los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años.
- B) También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de

consaguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

- C) Cuando concurren circunstancias de enfermedad grave de larga duración o defunción del cónyuge o familiares comprendidos en el primer grado de consaguinidad o afinidad, y se acredite la necesidad de atender personalmente las consecuencias derivadas de aquellas situaciones. Esta excedencia no será inferior a tres meses ni superior a un año. Los puestos vacantes por estas excedencias serán cubiertos por trabajadores en interinidad o con contratos de duración igual a la excedencia.
Las excedencias contempladas en los apartados A, B y C del presente artículo y cuyo periodo de duración podrán disfrutarse de manera fraccionada, constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.
Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.
- D) Excedencia Voluntaria: El trabajador con al menos un año de antigüedad en la empresa tiene derecho a que se le reconozca una excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses ni superior a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. En este caso se tiene derecho de preferencia y no de reserva de puesto. El preaviso de reincorporación será de 30 días, perdiéndose el derecho de preferencia de no comunicarse en este plazo.
- E) Para cursar estudios por un tiempo no superior a tres años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de otra excedencia anterior, ya sea voluntaria, forzosa o especial.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Para los puntos A, B, C, durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. No obstante cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de familia numerosa de categoría general y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial. Para el resto de excedencias el derecho es de preferencia no de reserva de puesto.

ARTÍCULO 36º.- PRÉSTAMOS

La Empresa destinará la cantidad de 36.060,73 € a créditos personales para trabajadores con antigüedad mínima de un año, no pudiendo superar cada uno la cantidad de 2.000 € por trabajador, a devolver en el plazo máximo de 18 meses, no pudiendo solicitar otro préstamo hasta la cancelación del anterior.

ARTÍCULO 37º.- FONDO SOCIAL

La Empresa destinará cada año durante la vigencia del presente convenio la cantidad de 7.065 €. a fondo perdido en concepto de ayuda para actividades educativas, deportivas, recreativas, etc. La administración del fondo corresponde al Comité de Empresa el cual deberá justificar anualmente a la Empresa los fines a que ha sido destinado

ARTÍCULO 38º.- PLAN DE PENSIONES

La Empresa aportará en 2016 por cada trabajador con más de dos años de antigüedad en la Empresa la cantidad de 56,57 € mensuales al Plan de Pensiones actualmente existente. Dicha cantidad se incrementará en la cuantía pactada en la revisión salarial del presente Convenio.

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

TÍTULO SÉPTIMO**SEGURIDAD Y SALUD LABORAL EN EL TRABAJO
PLANES DE IGUALDAD/CODIGO ÉTICO****ARTÍCULO 39º.- SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO****PRINCIPIOS GENERALES:**

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

Para desarrollar todas sus funciones, el Comité de Seguridad y Salud podrá solicitar a la Dirección de la Empresa la intervención, con carácter consultivo, de otros técnicos especialistas en la materia del Ministerio de Trabajo.

Siempre que se produzca un accidente, una copia del parte del mismo será facilitada al trabajador lesionado y otra al Comité de Seguridad y Salud.

La Empresa potenciará a todos los niveles la formación en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, a fin de crear una mentalidad correcta en ese campo.

1. En especial se deberán cumplir en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo la ley de Prevención de Riesgos Laborales y toda su reglamentación.
2. Se procurará que el número de habitaciones a realizar por cada Camarera diariamente no exceda de trece.
3. Las mesas y los suelos de los comedores de personal se limpiarán después de cada turno de comida, de forma que al empezar el siguiente turno no haya platos sucios ni restos de comida.
4. Durante los meses de verano la Empresa tomará las medidas oportunas para que la temperatura ambiente de Cocina no supere los 30º C.

ARTÍCULO 40º.- RECONOCIMIENTOS MÉDICOS

La Empresa deberá enviar a todos los trabajadores a reconocimiento médico anual y de carácter voluntario salvo las excepciones fijadas en el art. 22 de la ley 31/1995 de prevención de riesgos Laborales y los reconocimientos exigidos en el art. 243 de la Ley General de la Seguridad Social en las empresas que hayan de cubrir puestos con riesgo de enfermedades profesionales, en cuyo caso deberá exponerlas.

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

ARTÍCULO 41º.- PLANES DE IGUALDAD Y MEDIDAS PREVENTIVAS DEL ACOSO Y DISCRIMINACIÓN

- A) El hotel Wellington tiene establecido un Protocolo de Acoso y Discriminación Laboral, que tiene como objetivo perseguir, prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso en el seno del Hotel Wellington.

Este protocolo afecta a todas las personas vinculadas contractualmente a la empresa, ya sea mediante contrato mercantil, laboral o de confianza y deberá ser respetado por el personal de cualquier empresa auxiliar que opere en el centro de trabajo de la empresa.

Tendrá una vigencia indefinida, sin perjuicio de que, en función de las necesidades que se detecten, se pueda modificar

En el ámbito laboral podemos encontrarnos con tres tipos de acoso o discriminación, motivados por comportamientos o conductas tendentes a crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo para el trabajador/a y que atentan contra su dignidad y su derecho al honor, la intimidad, la integridad física y moral y la no discriminación. Estamos hablando del acoso laboral o "mobbing", del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

- B) Según el Real Decreto Ley 6/2019 de 1 de marzo, y el Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre, el Hotel Wellington tiene registrado un Plan de Igualdad Cod de registro 007492 cuyo objeto es garantizar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en materias de igualdad mediante un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan dicha igualdad.

ARTICULO 42º.- FUNCIONES DEL COMITÉ DE EMPRESA

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes, se reconoce al Comité de Empresa las siguientes funciones:

A) Ser informados por la Dirección de la Empresa:

- 1.-Trimestralmente sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la situación y ventas de la Empresa, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.
- 2.-Anualmente a conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la Memoria y en el caso de que la Empresa revista la forma de Sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.
- 3.-Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierre total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional en la Empresa.
- 4.-En función de la materia de que se trata:
 - a) Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos o valoración de puestos de trabajo.
 - b) Sobre la fusión, absorción o modificación del “status” jurídico de la Empresa cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
 - c) La Dirección facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité de Empresa para efectuar declaraciones oportunas ante la Empresa y en su caso, a la Autoridad Laboral competente.
 - d) Sobre sanciones impuestas por faltas graves, muy graves y, en especial, en los despidos.
 - e) En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos, ceses y ascensos.
 - f) Informará con carácter previo a la introducción de nuevas tecnologías, sin que este informe tenga carácter vinculante para la Empresa.

B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

- 1.- Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de seguridad social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de Empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la Empresa y los Organismos o Tribunales competentes.
- 2.- Las condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo en el desarrollo del trabajo en la Empresa.
- 3.- Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los Trabajadores o de sus familiares.
- 4.- Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de productividad de la Empresa.
- 5.- Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.
- 6.- Los miembros del Comité de Empresa, y este en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto A) de este Artículo, y aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señala expresamente el carácter de reservado.
- 7.- El Comité de Empresa velará no solo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de “no discriminación”, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

ARTICULO 43º.- GARANTIAS DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ DE EMPRESA

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

DISPOSICIONES FINALES**PRIMERA: DERECHO SUPLETORIO**

En lo no previsto en este Convenio, se estará a lo establecido en la legislación vigente del Estatuto de los Trabajadores, el convenio sectorial de Hostelería de la Comunidad de Madrid y el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el sector de Hostelería, ALEH.

SEGUNDA: CLAUSULA DE SOMETIMIENTO

Cláusula de sometimiento expreso al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y de dicho Instituto Laboral en su Reglamento de 22 de noviembre de 1.994 (Art. 14.2 párrafo 2º del citado Reglamento y 85.2d) del Estatuto de los Trabajadores.

TERCERA: PAZ LABORAL

Las partes se comprometen a respetar la paz laboral durante el periodo de vigencia de este Convenio en lo que a su contenido y ámbito se refiere.

ANEXO I

GRUPO	DEPARTAMENTO/CATEGORÍA	SALARIO BASE x12 MESES	PLUS MANUTEN x12 MESES	PLUS TRANSPORTE x11 MESES	ROPA Y HERRAM. x12 MESES	TOTAL MES	TOTAL EXTRA x 2 PAGAS	TOTAL AÑO x14 PAGAS
RECEPCIÓN								
I	Jefe Dpto. Recepción	2.910,03	47,40	124,89	24,85	3.107,16	2.910,03	42.981,11
I	2º Jefe Recepción	2.124,04	47,40	124,89	24,85	2.321,18	2.124,04	31.977,31
II	Recepcionista-Conserje	1.731,17	47,40	124,89	24,85	1.928,30	1.731,17	26.477,07
II	Administrativo/Recepcionista	1.546,46	47,40	124,89	24,85	1.743,59	1.546,46	23.891,16
II	Comercial Reservas	1.546,46	47,40	124,89	24,85	1.743,59	1.546,46	23.891,16
III	Telefonista	1.546,46	47,40	124,89	24,85	1.743,59	1.546,46	23.891,16
III	Ayte. Recepción-Conserjería	1.241,91	47,40	124,89	24,85	1.439,04	1.241,91	19.627,45
IV	Auxiliar Recepción-Consejería	1.241,91	47,40	124,89	24,85	1.439,04	1.241,91	19.627,45
COMERCIAL								
I	Jefe Dpto. Comercial	2.910,03	47,40	124,89	24,85	3.107,16	2.910,03	42.981,11
I	2ª Jefa Comercial Interna	2.124,04	47,40	124,89	24,85	2.321,18	2.124,04	31.977,31
I	Responsable Revenue	2.124,04	47,40	124,89	24,85	2.321,18	2.124,04	31.977,31
II	Analista Revenue	1.731,17	47,40	124,89	24,85	1.928,30	1.731,17	26.477,07
II	Tec. Comer-Ventas	1.731,17	47,40	124,89	24,85	1.928,30	1.731,17	26.477,07
II	Coordinadora Ventas Internas	1.731,17	47,40	124,89	24,85	1.928,30	1.731,17	26.477,07
II	Comercial Interna	1.546,46	47,40	124,89	24,85	1.743,59	1.546,46	23.891,16
III	Ayte. Comercial	1.289,87	47,40	124,89	24,85	1.487,01	1.289,87	20.298,92
HABITACIONES								
II	Jefe Dpto. Habitaciones	2.910,03	47,40	124,89	24,85	3.107,16	2.910,03	42.981,11
II	Encargado de Sección	1.453,41	47,40	124,89	24,85	1.650,54	1.453,41	22.588,39
II	Supervisora Habitaciones	1.396,00	47,40	124,89	24,85	1.593,13	1.396,00	21.784,70
III	Camareras de Pisos	1.324,70	47,40	124,89	24,85	1.521,84	1.324,70	20.786,56
IV	Auxiliar Pisos-Limpieza	1.181,73	47,40	124,89	24,85	1.378,86	1.181,73	18.784,90
MANTENIMIENTO								
I	Jefe Dpto. Mantenimiento	2.910,03	47,40	124,89	24,85	3.107,16	2.910,03	42.981,11
II	2ª Jefe de Mantenimiento	2.237,86	47,40	124,89	24,85	2.435,00	2.237,86	33.570,79
II	Jefe Equipo	1.731,17	47,40	124,89	24,85	1.928,30	1.731,17	26.477,07
III	Especialista Mantenimiento	1.564,15	47,40	124,89	24,85	1.761,28	1.564,15	24.138,75
III	Técnico Mantenimiento	1.289,87	47,40	124,89	24,85	1.487,01	1.289,87	20.298,92
III	Barnizador	1.564,15	47,40	124,89	24,85	1.761,28	1.564,15	24.138,75
ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS								
I	Jefe Administración	2.910,03	47,40	124,89	24,85	3.107,16	2.910,03	42.981,11
I	Controller Financiero	2.910,03	47,40	124,89	24,85	3.107,16	2.910,03	42.981,11
I	2º Jefe de Administración	2.124,04	47,40	124,89	24,85	2.321,18	2.124,04	31.977,31
I	Jefe Administrativo	1.731,17	47,40	124,89	24,85	1.928,30	1.731,17	26.477,07
II	Secretaría Dirección	1.731,17	47,40	124,89	24,85	1.928,30	1.731,17	26.477,07
II	Administrativo	1.546,46	47,40	124,89	24,85	1.743,59	1.546,46	23.891,16
III	Ayte. Administrativo	1.289,87	47,40	124,89	24,85	1.487,01	1.289,87	20.298,92
COCINA								
I	Jefe Dpto. Cocina	2.910,03	47,40	124,89	24,85	3.107,16	2.910,03	42.981,11
I	2º Jefe de Cocina	2.649,28	47,40	124,89	24,85	2.846,41	2.649,28	39.330,62
II	Jefe de Partida	1.854,68	47,40	124,89	24,85	2.051,81	1.854,68	28.206,16
II	Repostero	1.657,52	47,40	124,89	24,85	1.854,66	1.657,52	25.446,04
II	Cocinero	1.586,69	47,40	124,89	24,85	1.783,82	1.586,69	24.454,31
III	Ayte. de Cocina	1.262,66	47,40	124,89	24,85	1.459,80	1.262,66	19.917,98
IV	Auxiliar Pisos-Limpieza	1.181,73	47,40	124,89	24,85	1.378,86	1.181,73	18.784,90
RESTAURACIÓN								
I	Jefe Alimentos & Bebidas	2.910,03	47,40	124,89	24,85	3.107,16	2.910,03	42.981,11
I	Jefe Dpto. Restauración	2.910,03	47,40	124,89	24,85	3.107,16	2.910,03	42.981,11
I	Jefe Restaurante o Sala	2.649,28	47,40	124,89	24,85	2.846,41	2.649,28	39.330,62
I	2º Jefe de Restaurante o Sala	1.988,49	47,40	124,89	24,85	2.185,62	1.988,49	30.079,57
II	Jefe de Sector	1.731,17	47,40	124,89	24,85	1.928,30	1.731,17	26.477,07
II	Barman	1.731,17	47,40	124,89	24,85	1.928,30	1.731,17	26.477,07
II	Sumiller	1.731,17	47,40	124,89	24,85	1.928,30	1.731,17	26.477,07
II	Coordinador	1.650,00	47,40	124,89	24,85	1.847,13	1.650,00	25.340,70
II	Camarero	1.564,15	47,40	124,89	24,85	1.761,28	1.564,15	24.138,75
III	Ayte. Camarero	1.289,87	47,40	124,89	24,85	1.487,01	1.289,87	20.298,92

GRUPO	DEPARTAMENTO/CATEGORÍA	SALARIO BASE x12 MESES	PLUS MANUTEN x12 MESES	PLUS TRANSPORTE x11 MESES	ROPA Y HERRAM. x12 MESES	TOTAL MES	TOTAL EXTRA x 2 PAGAS	TOTAL AÑO x14 PAGAS
RECURSOS HUMANOS								
I	Jefe Dpto. Recursos Humanos	2.910,03	47,40	124,89	24,85	3.107,16	2.910,03	42.981,11
I	2º Jefe RRHH	2.124,04	47,40	124,89	24,85	2.321,18	2.124,04	31.977,31
I	Jefe Administrativo	1.731,17	47,40	124,89	24,85	1.928,30	1.731,17	26.477,07
II	Administrativo	1.546,46	47,40	124,89	24,85	1.743,59	1.546,46	23.891,16
III	Ayte. Administrativo	1.289,87	47,40	124,89	24,85	1.487,01	1.289,87	20.298,92
LOGÍSTICA Y CONTROL								
I	Jefe Dpto. Logística y Control	2.910,03	47,40	124,89	24,85	3.107,16	2.910,03	42.981,11
I	2º Jefe Logística y Control	2.124,04	47,40	124,89	24,85	2.321,18	2.124,04	31.977,31
I	Jefe Administrativo	1.731,17	47,40	124,89	24,85	1.928,30	1.731,17	26.477,07
II	Encargado de Economato	1.564,15	47,40	124,89	24,85	1.761,28	1.564,15	24.138,75
II	Técnico Logística y Control	1.546,46	47,40	124,89	24,85	1.743,59	1.546,46	23.891,16
II	Administrativo	1.546,46	47,40	124,89	24,85	1.743,59	1.546,46	23.891,16
III	Ayte. Administrativo	1.289,87	47,40	124,89	24,85	1.487,01	1.289,87	20.298,92
III	Ayte. Economato	1.241,91	47,40	124,89	24,85	1.439,04	1.241,91	19.627,45
III	Mozo Almacén	1.241,91	47,40	124,89	24,85	1.439,04	1.241,91	19.627,45
CALIDAD, MARKETING Y COMUNICACIÓN								
I	Jefe Calidad/MK/CO	2.910,03	47,40	124,89	24,85	3.107,16	2.910,03	42.981,11
I	2º Jefe Calidad/MK/CO	2.124,04	47,40	124,89	24,85	2.321,18	2.124,04	31.977,31
I	Jefe Administrativo	1.731,17	47,40	124,89	24,85	1.928,30	1.731,17	26.477,07
II	Administrativo	1.546,46	47,40	124,89	24,85	1.743,59	1.546,46	23.891,16
III	Ayte. Administrativo	1.289,87	47,40	124,89	24,85	1.487,01	1.289,87	20.298,92
I	Responsable Guest	1.731,17	47,40	124,89	24,85	1.928,30	1.731,17	26.477,07
II	Coordinadora Guest	1.546,46	47,40	124,89	24,85	1.743,59	1.546,46	23.891,16
III	Guest	1.289,87	47,40	124,89	24,85	1.487,01	1.289,87	20.298,92
INFORMÁTICA								
I	Responsable Informática	1.731,17	47,40	124,89	24,85	1.928,30	1.731,17	26.477,07
II	Informático	1.546,46	47,40	124,89	24,85	1.743,59	1.546,46	23.891,16
SERVICIOS VARIOS								
IV	Auxiliar Mant. y Servicios	902,02	47,40	124,89	24,85	1.099,15	902,02	14.868,92

ANEXO II

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

- A) Se fija como objetivo de producción **para el ejercicio 2021**, la cantidad neta de **10.236.532,00€** y queda fijada para el ejercicio 2022 la cantidad de **10.543.628 €**, entendiéndose por neta la producción bruta menos descuentos y comisiones, de los departamentos considerados productivos. Este objetivo se verá incrementado en el mismo porcentaje que los aumentos salariales durante la vigencia del presente convenio.
- B) Las comisiones comprenderán aquellas facturas de agencias comisionistas correspondientes solo y exclusivamente por la venta de habitaciones y restauración que dependan de estas habitaciones entregando la empresa al comité información sobre su gestión trimestralmente
- C) Los departamentos productivos mencionados en este anexo, serán los siguientes:
Habitaciones, Pisos, Cafetería-Bar, Banquetes, Pensiones, Salones, Servicio de Minibares, Tabacos, Amenizaciones-Audiovisuales y Terraza Piscina.
- D) Los trabajadores fijos o que presten servicio ininterrumpido durante más de 4 meses dentro del año y los que hayan sido contratados al menos por seis meses, aunque al finalizar el año no lleven trabajados los indicados 4 meses, participarán en la distribución de la cantidad que resulte de aplicar el 20% que exceda del objetivo señalado en el párrafo anterior, hasta el total de ventas que se produzcan en los indicados departamentos productivos.
- E) En caso de I.T. por enfermedad común o accidente no laboral de larga duración, siempre y cuando su baja por este motivo exceda de cuarenta y cinco días a lo largo del año, los trabajadores sólo tendrán derecho a percibir este incentivo por la parte proporcional de permanencia en activo.
- F) No tendrán derecho a parte alguna los trabajadores afectados por un despido disciplinario, cuya sentencia declare la procedencia del despido de manera firme.
- G) No tendrán derecho a percibir el incentivo, salvo en la parte proporcional correspondiente, aquellos trabajadores que se encuentren:
- Excedencia.
 - Suspensión de empleo y sueldo por sentencia firme.
 - Reducciones de jornada.

Se acuerda de forma extraordinaria, liquidar el **Anexo II**, correspondiente al año 2021 sin aplicar la subida del 3%, y abonar el mismo proporcional al tiempo trabajado durante ese año, por cada trabajador, junto con la próxima nómina de Febrero y **marzo de 2022.**, aceptando ambas partes que quede fijado el objetivo a la producción ya para el año 2022 en la cifra actualizada de 10.543.628 €, a la que habrá que incrementar el porcentaje que suba el próximo convenio colectivo.-

ANEXO III

**ACTA DE PREACUERDO DEL CONVENIO COLECTIVO DEL HOTEL WELLINGTON, S.L.
SUSCRITO POR TODAS LAS REPRESENTACIONES DEL COMITÉ DE EMPRESA, CCOO y UGT**

En Madrid, siendo las 12:00 h del día **3 de marzo de 2022**, reunidos en la sede del Hotel Wellington S.L, en la c/ Velázquez nº 6 de Madrid, los integrantes de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del HOTEL WELLINGTON S.L.

MANIFIESTAN

PRIMERO .- Que tras diversas reuniones de la comisión Negociadora mantenidas antes de la pandemia COVID , y durante el año 2021, siendo las ultimas los días, 2 febrero y 22 de febrero de 2022, y tras un amplio debate mantenido en el día de hoy en el que cada parte ha efectuado propuestas definitivas , las partes acuerdan dar por finalizadas las negociaciones del Convenio Colectivo del HOTEL WELLINGTON S.L , para los años 2019-2020 y 2021, que se refleja en los siguientes contenidos esenciales:

SEGUNDO: Ámbito Temporal: Ar 3.

- Vigencia tres años: 2019, 2020 y 2021.

TERCERO: Incrementos salariales: Ar 25.

Debido a la situación provocada por la Pandemia COVID y a las decisiones del Gobierno y la Comunidad Autónoma de Madrid, por la que el Hotel por primera vez en su historia ha permanecido cerrado durante casi la totalidad del año 2020 y que la reactivación de la actividad durante el año 2021 fue lenta y desigual, estando a la presente fecha lejos de los volúmenes de actividad del año 2019, se ha acordado:

- A) **Un incremento salarial del 3%** sobre todos los conceptos salariales contenidos en el convenio anterior, incrementos **que ya se verán actualizados en la nómina de marzo de 2022.**
- B) **Abonar a todos los trabajadores** que se encuentren de alta en la empresa a fecha 1-03-2022, de forma extraordinaria y de una sola vez sin que sea consolidable y junto con la nómina de abril de 2022, una paga denominada; **PAGA ESFUERZO COVID**, que se corresponderá, para cada trabajador, con la cantidad que resulte de calcular el **3% sobre el Salario real anual sin actualizar** (o parte proporcional para nuevas contrataciones según tiempo trabajado)
- C) Se acuerda de forma extraordinaria, liquidar el **anexo II**, correspondiente al año 2021 sin aplicar la subida del 3%, y abonar el mismo proporcional al tiempo trabajado por cada trabajador, junto con la próxima nómina de **marzo de 2022.**, aceptando ambas partes que quede fijado el objetivo a la producción ya para el año 2022 en la cifra actualizada de 10.543.627,96 €, a la que habrá que incrementar el porcentaje que suba el próximo convenio colectivo.

CUARTO: Se acuerda incluir en el nuevo texto, **el plan de igualdad existente** y firmado por la comisión negociadora del mismo, y si por asuntos formales se debiera presentar en otro Registro, se tramitará de esta forma.

QUINTO: Estimando ambas partes que las diferencias negociadas en el resto de los artículos del Convenio Colectivo no son sustanciales, sino de redacción, se acuerda constituir una **COMISION DE REDACCION**, que proceda a concluir el texto definitivo respecto del Convenio Colectivo del Hotel Wellington, con el objeto de ser firmado y presentado en los próximos días. Esta Comisión será paritaria de dos miembros por cada parte y los asesores legales de los sindicatos y empresa.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, y de ella la correspondiente acta, qué una vez leída y encontrada de conformidad, se firma por todos los representantes del Comité de empresa, en el lugar y fecha más arriba señalados.

(03/4.481/23)

