

# Título IX

## Comisión Paritaria



# Título IX.- Comisión Paritaria

## Art. 56.- Constitución

Las partes firmantes acuerdan establecer una Comisión Paritaria, como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio Colectivo y del desarrollo y regulación de las relaciones laborales del Sector. Dicha Comisión se constituirá formalmente en el plazo de 15 días a partir de la firma del presente Convenio.

## Art. 57.- Composición

La Comisión estará integrada paritariamente por Representantes de cada una de las dos partes de este Convenio Colectivo.

Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores/as en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores/as serán designados/as libremente por cada una de las partes.

El Presidente/a tendrá carácter moderador/a y será elegido/a de común acuerdo por las Organizaciones Sindicales y Empresariales. Su elección será comunicada a la Autoridad Laboral competente. A él/ella corresponde presidir y moderar las reuniones, sin que su actuación desnaturalice en ningún caso el carácter paritario del órgano.

El Secretario/a será designado/a por los reunidos/as para cada sesión.

## Art. 58.- Funciones

### A) Genéricas

Son funciones de la Comisión las siguientes:

1.- Interpretación del Convenio.

2.- Conciliación en aquellos problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes.

3.- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado y todas aquellas otras que, de mutuo acuerdo, le sean conferidas por las partes.

4.- Informe, con carácter obligado y previo, en todas las materias de Conflicto Colectivo.

5.- Regulación y adecuación de un nuevo sistema de Servicios Extras.

6.- Impulsar y desarrollar Planes de Formación Sectorial.

7.- Impulsar y desarrollar los Planes establecidos en la Ley de Igualdad.

8.- Desarrollo de aquellos preceptos que los negociadores de este Convenio hayan atribuido a la Comisión Paritaria, llevando a cabo los acuerdos necesarios para adaptar las novedades legislativas al contenido del convenio. A tal fin, la Comisión Paritaria se dotará de los medios humanos y económicos necesarios para llevar a cabo dicha tarea.

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 15 días hábiles a contar desde la fecha de la recepción del documento.

### B) Específicas:

Se adquiere un compromiso por las partes de negociar durante la vigencia del presente Convenio Colectivo en la Comisión Paritaria el Título VIII (Derechos sindicales) del actual Convenio Colectivo con el fin de adecuarlos a las actuales necesidades.

## Art. 59.- Funcionamiento

La Comisión dispondrá de un local específico para el desarrollo de sus funciones, fijándose en el Paseo Santa María de la Cabeza, 1 -1ª, 28045 – Madrid.

Se fijará en la primera reunión de la misma el precio de la consulta para todas aquellas efectuadas por empresas y/o trabajadores/as no pertenecientes a algunas de las partes firmantes del presente Convenio Colectivo.

## Art. 60.- Procedimientos

Actuará la Comisión a instancia de parte, adoptándose sus acuerdos por unanimidad.

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

## Art. 61.- Sistema de solución extrajudicial de conflictos de trabajo. Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan acudir, en los términos establecidos, al siguiente procedimiento:

Cláusula de sometimiento expreso al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y de dicho Instituto Laboral y su reglamento vigente, a incorporar en los Convenios Colectivos (arts. 14 y 15 del citado reglamento y 85.2 e) del Estatuto de los Trabajadores), así como a los Procedimientos de Arbitraje pactados en el presente Convenio o los que se soliciten a instancia 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 de Madrid y en su reglamento vigente.

La solución de los conflictos colectivos de interpretación y aplicación de este Convenio Colectivo, o de cualesquiera otros que afecten a los trabajadores/as y empresarios/as incluidos/as en su ámbito de aplicación, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional Sobre la Creación del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento.

#### **DISPOSICIONES ADICIONALES**

##### **Primera.- Empresas que mantengan las indemnizaciones por jubilación**

A) En el caso de que por convenio colectivo o acuerdo de empresa, a la publicación de este Convenio Colectivo, se mantengan las percepciones indemnizatorias que se preveían en el artículo 39 del Convenio Colectivo para los años 1999, 2000 y 2001 (BOCM 18-12-99), la empresa sujeta al mismo no vendrá obligada a abonar a los trabajadores/as las percepciones establecidas en el artículo 32 del presente Convenio colectivo que regula el complemento de permanencia.

B) Igualmente, en el caso de que la empresa hubiere procedido a contratar un seguro o un plan de pensiones con el fin de asegurar las cantidades establecidas en el artículo 39 mencionado del Convenio Colectivo (BOCM 18-12-99) con anterioridad a la fecha de publicación

del Convenio Colectivo, no vendrá obligada a abonar las percepciones salariales establecidas en el artículo 32 de este Convenio que regula el complemento por permanencia, en tanto en cuanto se mantengan contratados dichos seguros o planes de pensiones.

En este último caso, las empresas que rescindan o les sean rescindidos los seguros o planes de pensiones a partir de la publicación de este Convenio Colectivo, deberán, cualquiera que sea la fecha de su rescisión, abonar y, en su consecuencia, liquidar a sus trabajadores/as las percepciones que como complemento de permanencia les hubiera correspondido desde el año 2.004 sí se hubiere aplicado lo establecido en el artículo 32 de este Convenio Colectivo, teniendo en cuenta, en todo caso, a los efectos de esta liquidación del complemento de permanencia, el detracer de la misma las cantidades que la empresa haya asegurado hasta la rescisión, en la cuantía en que las mismas se hayan incorporado al patrimonio del trabajador, siempre que se acredite dicha incorporación por la empresa.

En estos casos la empresa tendrá que acreditar previamente al trabajador/a que tiene contratado el citado seguro o plan de pensiones que le asegure las cantidades establecidas en el artículo 39 del Convenio Colectivo para los años 1.999 a 2.002 (BOCM 18-12-99).

Dicha acreditación de las cantidades aseguradas se realizará anualmente.

##### **Segunda.- Empresas que mantengan el sistema de participación en el porcentaje de servicio**

Las empresas que continúen, mediante pacto expreso, con la aplicación del sistema del porcentaje de servicio tras la publicación de este Convenio Colectivo tomarán para el año 2.011 como salarios iniciales, fijos y garantizados de referencia los establecidos para las tablas salariales para el año 2.010 con la revisión del 1,5% sobre los mismos.

Para el año 2.012, los salarios iniciales, fijos y garantizados de referencia serán los resultantes del cálculo establecido en el párrafo anterior para el 2.011 más la revisión salarial pactada para el año 2.012 en el artículo 5 de este Convenio colectivo.

Para el año 2.013, los salarios iniciales, fijos y garantizados de referencia serán los resultantes del cálculo establecido en el párrafo anterior para el 2.012 más la revisión salarial pactada para el año 2.013 en el artículo 5 de este Convenio colectivo.

### **Tercera.- Régimen especial de salarios para Empresas deficitarias o con pérdidas.**

Las tablas salariales contenidas en el anexo III serán de obligado cumplimiento para todas las Empresas comprendidas dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio.

Se estará lo dispuesto en el apartado tercero del artículo 82.3 del estatuto de los Trabajadores, modificado por RD- Ley 7/2011, de 10 de junio de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva, para el caso de empresas con una disminución persistente en su nivel de ingresos o que su situación y perspectivas económicas pudieran verse afectadas negativamente como consecuencia de la aplicación del incremento salarial pactado, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma.

Cuando exista pleno acuerdo entre la Representación Legal de los /las Trabajadores/as y la Dirección de la Empresa, respecto a la procedencia y alcance del descuelgue deberá, dicho acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria.

Con objeto de dar un tratamiento homogéneo a la situación que pueda derivarse de un desacuerdo, las empresas en esta situación deberán seguir los siguientes trámites:

1º.- Presentar la petición a la Comisión Paritaria en su domicilio del Paseo Santa María de la Cabeza, 1 – 1º 28045 - Madrid, mediante carta certificada con acuse de recibo.

2º.- Las partes implicadas deberán presentar junto al planteamiento de la discrepancia a la Comisión Paritaria, sus argumentaciones y la empresa, adjuntará a la misma, los documentos que acrediten una disminución persistente de su nivel de ingresos o documentación que acredite que su situación y perspectivas económicas pudieran verse afectadas negativamente como consecuencia de la aplicación de la subida salarial establecida en el presente convenio colectivo, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma. Si a juicio de la Comisión Paritaria la documentación enviada no fuera suficiente

para poder dictaminar, se dirigirá a las partes solicitando ampliación o aclaración de la misma.

Cumplidos estos trámites, la Comisión Paritaria determinará en un plazo máximo de 7 días, a partir de aquél en que se reciba la documentación, para pronunciarse sobre la discrepancia, para lo cual deben cumplirse sucesivamente las siguientes condiciones:

a) Que la Comisión Paritaria compruebe la realidad de la situación presentada.

b) A petición de cualquiera de las partes y por cuenta de la Empresa, podrá recabarse el informe de un censor/a jurado/a de cuentas. No obstante, en las Empresas de menos de 25 trabajadores/as y en función de los costes económicos que ello implica, se sustituirá el informe de auditores/as o censores/as jurados/as de cuentas por la documentación que resulte precisa para demostrar la situación de la Empresa.

En caso de informe favorable por parte de la Comisión Paritaria, en defecto del mismo o cuando este informe no se produjese en el plazo señalado, se establece un plazo de 15 días naturales para que los Representantes Legales de los/as Trabajadores/as y la Dirección de la Empresa acuerden el porcentaje de incremento sobre las tablas salariales del Convenio anterior que proceda aplicar en **su caso**.

En caso de que la Comisión Paritaria no considere procedente el descuelgue salarial, la Empresa deberá aplicar íntegramente las tablas salariales del presente Convenio.

Expresamente se establece un límite al alcance del descuelgue, de tal forma que nunca, por acumulación de descuelgues sucesivos, los salarios de la Empresa resulten disminuidos más de un 4 % sobre las tablas del presente Convenio.

Queda así mismo expresada la conformidad de las partes en cuanto a la aceptación y realización de cualquier clase de descuelgue y el documento en el que, en su caso, se expresase, no significa ni es por sí mismo prueba fehaciente para acreditar situaciones críticas de la Empresa a efectos de reducción de plantilla o amortización de vacantes.

En todo caso, debe entenderse que lo establecido en esta disposición sólo afecta al concepto salarial, hallándose obligadas las Empresas afectadas por el contenido del resto del Convenio Colectivo.

En el supuesto de no conducir la mediación a un acuerdo, la Comisión Paritaria establecerá necesariamente un procedimiento de arbitraje obligatorio para concretar tanto el incremento como la posible revisión salarial de aplicación a la empresa, pudiendo quedar ésta última a expensas de los resultados económicos definitivos del ejercicio a que se refiere el descalgo.

#### **Cuarta.- Normativa de subrogación para Ambigús**

Se acuerda expresamente que las mismas condiciones concertadas para Colectividades, sean aplicadas a las empresas que gestionen los Ambigús, en los casos de sustituciones entre las mismas y en los casos de consolidación del centro de trabajo o Ambigús en la propia empresa propietaria o arrendadora.

#### **Quinta.- Formación.**

Ambas partes acuerdan que en este apartado de la Formación para la Comunidad de Madrid será de aplicación lo establecido en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería, publicado el 30 de septiembre de 2.010 en el B.O.E.

a) Formación Profesional.- Para el desarrollo, coordinación y control de todo lo relacionado con la formación, ambas partes acuerdan la creación de una Comisión Paritaria de formación continua en el ámbito del presente Convenio, cuya composición y funciones serán semejantes a las que se recogen en dicho Acuerdo Laboral para la Comisión Paritaria de ámbito estatal. Sus funciones serán, entre otras, la coordinación con la Comisión Sectorial Estatal de Formación y la aplicación en el ámbito de la Comunidad de Madrid (Sector definido en el Art. 2 del presente Convenio: "ámbito funcional y de aplicación") de todas las tareas y funciones que se le encomienden.

b) Escuelas de Formación.- Así mismo, las partes firmantes se comprometen a que todos los proyectos de Escuelas de Formación Profesional que se promuevan y realicen por cualquiera de las mismas, destinados al ámbito de la Comunidad de Madrid, se estructuren en régimen tripartito, es decir, bajo responsabilidad compartida por la Administración, Sindicatos y Patronal.

#### **DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

##### **Primera.- Quebranto de moneda.**

Exclusivamente para la categoría profesional de cajero/a y auxiliares de caja, si se les exigiera

también suplir en todo caso las faltas de caja, se establece un plus de quebranto de moneda, con el carácter de suplido que prevé el artículo 26.2 del Estatuto de los Trabajadores, exento por lo tanto de cotización a la Seguridad Social y por un importe de 42,15 Euros mensuales para 2.011, y de las cantidades mensuales que resulten de los incrementos salariales previstos para los años 2.012 y 2.013 en el presente Convenio.

##### **Segunda.- Cotización.**

Las Empresas cotizarán a la Seguridad Social por todas las percepciones salariales que estén legalmente preceptuadas, debiendo dar conocimiento mensual de dichas cotizaciones a los Comités de Empresa, Delegados/as de Personal y Delegados/as Sindicales; igualmente están obligadas a colocar en el tablón de anuncios del centro los impresos TC1 y TC2 para información general.

##### **Tercera.- Colectividades**

Se adquiere el compromiso por las partes de que en el Sector Colectividades, los sindicatos firmantes del presente convenio participen de forma efectiva en la negociación de los pliegos de condiciones que se pacten con la Administración Pública en el ámbito de la Comunidad de Madrid (tales como Consejería de Educación, Consejería de Sanidad, Corporaciones Locales, etc.) y con la Administración Central del Estado, si fuera pertinente.

Dicho compromiso se adquiere con el fin de mejorar las condiciones económicas del colectivo de Auxiliares de Colectividades de la Comunidad de Madrid.

A estos efectos se creará una Comisión Sectorial de Colectividades, que será paritaria en su composición y que estará formada por un/a representante de U.G.T, uno/a de CC.OO, dos representantes de la patronal, y un/a asesor/a por cada una de las partes.

Un vez determinados los precios que registrarán en los concursos públicos, tanto de la Consejería de Educación y Empleo (Comedores Escolares), como de la Consejería de Sanidad (Hospitales de la Comunidad de Madrid) y la de Asuntos Sociales, la Comisión Sectorial de Colectividades se reunirá con el fin de determinar la repercusión que pudieran tener dichos precios en la subida salarial del colectivo de Auxiliares de Colectividades de la Comunidad de Madrid.

**Cuarta.-** Se acuerda otorgar facultades a la Comisión Paritaria para proponer a la Comisión Negociadora las materias que deba necesariamente contener el presente Convenio Colectivo, a la luz de las reformas legislativas pendientes, donde se incrementan y amplían las facultades de los/as representantes de los trabajadores/as, los sindicatos y la representación patronal, a los efectos de adecuar dicha normativa al presente Convenio Colectivo.

#### **DISPOSICIONES FINALES**

##### **Primera.- Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería.**

Forma parte del presente Convenio el texto completo del Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería, publicado en el B.O.E. de 30 de septiembre de 2.010, así como las resoluciones de la Comisión Paritaria del citado Acuerdo.

##### **Segunda.- Legislación supletoria.**

En lo no previsto en este Convenio Colectivo, se estará a la legislación vigente, Estatuto de los Trabajadores, disposiciones concordantes y cualquier otra norma aplicable.