

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Educación y Empleo

- 5** *RESOLUCIÓN de 1 de febrero de 2012, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Sector de Hostelería y Actividades Turísticas, suscrito por la Federación Empresarial de Hostelería-Restauración, CC OO y UGT (código número 28002084011981).*

Examinado el texto del convenio colectivo del Sector de Hostelería y Actividades Turísticas suscrito por la Federación Empresarial de Hostelería-Restauración, CC OO y UGT el día 7 de noviembre de 2011; 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 1/1995, de 24 de marzo; en el Decreto 11/2011, de 16 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, y el Decreto 98/2011, de 7 de julio, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Educación y Empleo, esta Dirección General

RESUELVE

1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 1 de febrero de 2012.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

CONVENIO COLECTIVO DE HOSTELERIA Y ACTIVIDADES TURISTICAS (RESTAURACION) DE LA COMUNIDAD DE MADRID PARA LOS AÑOS 2011-2013

TITULO I.- DISPOSICIONES GENERALES

Art. 1.- Partes firmantes

Son partes firmantes de este Convenio la Federación Empresarial de Hostelería - Restauración de la Comunidad de Madrid y las centrales sindicales Sindicato de Comercio, Hostelería y Turismo de CC.OO. de Madrid y Federación de Trabajadores de Comercio, Hostelería, Turismo y Juego de UGT de Madrid.

A efectos de facilitar la comunicación con las organizaciones firmantes del Convenio Colectivo, se relaciona el domicilio social de cada una de ellas:

- Asociación Empresarial de Hostelería de la Comunidad de Madrid (La Viña)
Paseo Santa María de la Cabeza, 1-1º (28045 – Madrid) Tf: 91 360.09.09 Fax: 91 448.85.92
Avenida Dos de Mayo, 4-2º B (28931- Móstoles) Tf: 91 664.58.10 Fax: 91 618.71.57
Calle Francisco Silvela, 112 (28002 – Madrid) Tf: 91 745.24.92 Fax: 91 411.58.96
- Noche Madrid
Puerta del Sol, 6 – 3º Dcha. (28013 – Madrid) Tf: 91 542.23.04. Fax: 91 542.24.04
- Asociación Empresarial de Restaurantes de Colectividades de la Comunidad Autónoma de Madrid (AERCOCAM)
Calle Castelló, 82- 3º (28006 – Madrid) Tf: 91 562.46.35. Fax: 91 562.47.16
- Federación de Trabajadores de Comercio, Hostelería, Turismo y Juego de UGT de Madrid
Avenida de América, 25 - 5º (28002 – Madrid) Tf: 91 589.75.57 Fax: 91 589.75.50
- Sindicato de Comercio, Hostelería y Turismo de CC.OO. de Madrid
Calle Lope de Vega, 38 - 4º (28014 – Madrid) Tf: 91 536.51.42 Fax: 91 536.51.49

Art. 2.- Ámbito funcional y de aplicación

El presente Convenio Colectivo afecta y obliga a todas las empresas recogidas en el Anexo III B) y en el Anexo I de este Convenio, en los términos establecidos en dichos anexos.

Art. 3.- Ámbito territorial

El ámbito de aplicación del presente Convenio se circunscribe a la Comunidad de Madrid.

Art. 4.- Ámbito personal

Se registrarán por el presente Convenio los trabajadores/as que presten sus servicios en las empresas y establecimientos determinados en el art. 2 de presente Convenio.

Quedan incluidos/as los trabajadores/as que presten servicios extraordinarios en las empresas enumeradas en el art. 2 del presente Convenio Colectivo.

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

Quedan excluidos expresamente:

- a) El personal que presta sus servicios en los coches-cama y coches-restaurante de ferrocarriles.
- b) El personal que presta sus servicios en establecimientos dependientes directamente de la administración militar.

Art. 5.- Vigencia y duración**A) Duración**

Este Convenio Colectivo tendrá una duración de tres años, desde el 1 de Enero de 2011 hasta el 31 de Diciembre del año 2013. Con independencia de la fecha en que aparezca publicado este Convenio en el B.O.C.M., entrará en vigor con efectos retroactivos el día 1 de Enero de 2011 y se aplicará hasta el 31 de Diciembre del año 2013. Sin embargo no tendrán efectos retroactivos las actualizaciones salariales de los "Servicios Extras", actualizaciones que empezarán a regir desde la publicación de este Convenio en el citado Boletín.

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

B) Vigencia

El presente Convenio será de aplicación:

- Para el año 2011:

Se aplicará una revisión salarial del 1,5% sobre todos los conceptos salariales y extrasalariales establecidos en el Convenio Colectivo para el año 2010 con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2011, excepto los que específicamente consten como no revisables.

Sin embargo no tendrán efectos retroactivos las actualizaciones salariales de los "Servicios Extras", actualizaciones que empezarán a regir desde la publicación de este Convenio en el citado Boletín.

Los atrasos establecidos en este apartado deberán ser abonados por las empresas en el plazo de dos meses desde la publicación del Convenio Colectivo en el BOCM.

- Para el año 2012:

Se aplicará una revisión salarial desde el 1 de enero de 2012 del 2% sobre todos los conceptos salariales y extrasalariales establecidos en el Convenio Colectivo para el 2011, excepto los que específicamente consten como no revisables.

Una vez conocido el IPC real del año 2012 y si este superase el 2% se procederá a la actualización de las tablas del año 2012 para calcular el aumento del año 2013, recuperando los trabajadores las diferencias que se hubiesen devengado, en caso de que se hubiese producido un aumento del IPC real del año 2012, respecto al 2% abonado como subida inicial. Las diferencias o atrasos, si se llegaran a devengar, se abonarían a los trabajadores, con efecto retroactivo desde 1/01/2012. El momento de pago de los atrasos, que se pudiesen haber devengado, en su caso, se realizaría una vez publicado el IPC del año 2012 y tras la firma del acta de revisión por parte de la Comisión Paritaria de dicho Convenio y su publicación en el BOCM.

- Para el año 2013:

Se aplicará una revisión salarial desde el 1 de enero de 2013 del 2% sobre todos los conceptos salariales y extrasalariales establecidos en el Convenio Colectivo definitivamente para el 2012, excepto los que específicamente consten como no revisables.

Una vez conocido el IPC real del año 2013 y si este superase el 2% se procederá a la actualización de las tablas del año 2013 para calcular la revisión definitiva del año 2013, recuperando los trabajadores las diferencias que se hubiesen devengado, en caso de que se hubiese producido un au-

mento del IPC real del año 2.013, respecto al 2% abonado como subida inicial. Las diferencias o atrasos, si se llegaran a devengar, se abonarían a los trabajadores, con efecto retroactivo desde 1/01/2.013. El momento de pago de los atrasos, que se pudiesen haber devengado, en su caso, se realizaría una vez publicado el IPC del año 2.013 y tras la firma del acta de revisión por parte de la Comisión Paritaria de dicho Convenio y su publicación en el BOCM.

Art. 6.- Compensaciones y absorciones

Las condiciones económicas establecidas en este Convenio, consideradas en su conjunto, podrán ser compensadas con las ya existentes en el momento de entrada en vigor, cualquiera que fuera el origen o causa de las mismas, salvo lo expresamente pactado en este Convenio Colectivo.

Art. 7.- Vinculación a la totalidad

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

TITULO II - CONTRATACION

Art. 8.- Período de prueba

Se estará a la legislación vigente.

Art. 9.- Contrato para la Formación

Se estará a la legislación vigente.

A tal efecto se establece la categoría de Aprendiz, con un salario establecido en las Tablas salariales por las 30 horas semanales de trabajo efectivo.

Art. 10.- Contrato de obra o servicio determinado

De conformidad con lo establecido en el artículo 15.1 a) del Estatuto de los Trabajadores y sin perjuicio de otros trabajos o tareas, este tipo de contrato podrá celebrarse con motivo de:

- Ferías: debiendo el trabajador/a contratado/a realizar sus funciones dentro del recinto donde se celebre la feria.
- Servicios de terraza de verano: dentro de cada año natural estos contratos podrán celebrarse únicamente dentro del período comprendido entre el 15 de Marzo y el 31 de Octubre.
- Vigilantes de comedor y patio: en aquellos centros escolares de nueva concesión en los que el cliente exija este servicio a la empresa adjudicataria del servicio de comedor y la empresa adjudicataria efectúe nuevas contrataciones de Vigilantes de comedor y patio. Este contrato estará vigente mientras dure el servicio de vigilancia de comedor y patio.

Art. 11.- Contrato eventual por circunstancias de la producción

Los contratos de duración determinada acogidos a lo dispuesto en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores tendrán una duración mínima de 30 días hasta un máximo de 7 meses dentro de un período de 12 meses.

En aquellas empresas en cuyas plantillas haya como mínimo un 75% de trabajadores/as fijos/as, podrá celebrarse esta modalidad de contrato temporal con una duración máxima de hasta 9 meses en un período de doce meses.

Art. 12.- Contrato a tiempo parcial

Se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Ley 15/1.998, de 27 de Noviembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo en relación con el trabajo a tiempo parcial y el fomento de su estabilidad, modificado por el artículo 1 de la Ley 12/2001, de 9 de julio y por la disposición adicional vigésima novena de la Ley 40/2007, de 4 de diciembre.

Art. 13.- Derecho a la información

Las empresas están obligadas a entregar una copia básica del contrato que firme el trabajador/a, en un plazo no superior a 10 días en cada centro de trabajo, a la Representación Legal de los/las Trabajadores/as (Comité de Empresa, Delegado/a de Personal o Delegado/a Sindical), que firmará el recíbi, a efectos de acreditar que se ha producido la entrega.

TITULO III.- JORNADA Y TIEMPO DE DESCANSO

Art. 14.- Jornada

1.- Duración Máxima

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de 1.800 horas anuales de trabajo efectivo y la jornada máxima semanal será de 40 horas de trabajo efectivo.

Salvo que la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores/as pacten expresamente otra distribución de la jornada diaria dentro de la ordinaria semanal, que no podrá exceder del límite legal de las 9 horas, la jornada diaria de trabajo no podrá exceder de 8 horas, ni dividirse en más de dos períodos, en el supuesto de la partida. Entre la finalización de una jornada y el comienzo de la siguiente, deberán transcurrir como mínimo 12 horas.

Todos los trabajadores/as tendrán derecho a 30 minutos de descanso diario, dentro de su jornada laboral diaria, siempre que ésta exceda de seis horas, que no computará como trabajo efectivo. En este caso, el trabajador/a sólo estará obligado a recuperar hasta un máximo de media hora del descanso disfrutado, al inicio o al final de la misma jornada. Los excesos de descanso que sobre la media hora anteriormente señalada pudieran producirse a petición del trabajador/a, que deberá acordar con la empresa, y fueran disfrutados por éste/esta, no se computarán como tiempo efectivo de trabajo, debiéndose recuperar dicho exceso al principio o al final de la jornada.

En caso de que la jornada del trabajador/a sea partida entendiéndose, a estos efectos, como jornada partida, la que presente una interrupción de una hora y media o más horas, el trabajador/a tendrá derecho a media hora de descanso que podrá dividir en dos períodos de quince minutos o, por acuerdo con la empresa, ampliar a treinta minutos cada período. En cualquiera de los casos, la recuperación del tiempo de descanso será por el efectivamente disfrutado.

No obstante, se respetará el tiempo de descanso como trabajo efectivo en todas aquellas empresas en que se viniese disfrutando.

Por acuerdo suscrito entre la empresa y la representación legal de los trabajadores/as, que se formalizará necesariamente por escrito, las empresas dedicadas a las actividades de salas de fiesta, discotecas, tablaos y bares especiales podrán establecer una jornada diaria de hasta 10 horas durante 4 días a la semana, debiendo disfrutar los trabajadores/as en dicho caso de 3 días de descanso ininterrumpidos durante la misma. Tendrán a su vez una hora de descanso para cenar, que se considerará de trabajo efectivo.

2.- Fijación de Horarios

La fijación de los horarios de trabajo es facultad de la dirección de la Empresa, que los establecerá previa intervención del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal, quienes dispondrán antes de su señalamiento de un plazo de 10 días para consultar al personal, sin más limitaciones que las fijadas por Ley.

Las empresas de más de 50 trabajadores/as establecerán un sistema de control de asistencia, que se conservará por un período de 3 años, sin que el tiempo reflejado en el registro de asistencia signifique, por sí sólo, horas efectivas de trabajo.

3.- Flexibilización

Sin perjuicio de lo expuesto, las empresas que tengan en su plantilla un mínimo del 65 % de trabajadores/as fijos/as, tendrán la posibilidad de flexibilizar la jornada laboral con una bolsa o crédito máximo anual de 88 horas que podrán utilizarse en los meses de mayo, junio, julio y diciembre de cada año. No obstante, las empresas podrán sustituir dos de los meses señalados anteriormente, siempre que dicha sustitución también conste en el calendario laboral. La flexibilización consistirá en la ampliación de la jornada diaria de 8 a 9 horas, estableciéndose para este supuesto una jornada máxima diaria de 9 horas. En todo caso la jornada semanal no podrá exceder de 45 horas y con respeto absoluto al descanso semanal y diario regulado en este convenio. Estas 88 horas no tendrán el carácter de extraordinarias, excepto lo señalado en el párrafo 2 del apartado c) de éste artículo.

Los requisitos por parte de las empresas que se acojan a lo anteriormente señalado serán los siguientes:

- Que la empresa mantenga una plantilla fija anual que suponga como mínimo el 65% del total de los trabajadores/as que presten servicio en la misma.
- La empresa comunicara documentalmente al trabajador la flexibilidad de su jornada con una antelación mínima de 7 días al inicio de esta. En dicho documento deberán constar los días del mes a los cuales se aplicara la jornada, con el horario concreto y los días de descanso compensatorio que se pacte. Por circunstancias excepcionales o imprevisibles, que se deberán acreditar por la empresa, este preaviso se podrá reducir a 24 horas, pudiendo aplicar esta excepcionalidad durante los meses contemplados de flexibilidad en el convenio (cuatro meses) y como máximo 1 vez cada mes. Se entenderán que concurren estas circunstancias cuando lo motive la ausencia imprevista de otro trabajador que haga necesaria la prolongación de jornada ese día.
- Cuando, como consecuencia de la flexibilización, el trabajador/a sume a su favor 8 horas trabajadas con cargo a dicha flexibilización anual, disfrutará en compensación de una jornada de descanso, unida a su libranza semanal dentro del mes siguiente. La empresa y trabajador/a acordarán la fecha de su disfrute. En el supuesto de falta de acuerdo, el trabajador/a disfrutará de la jornada de descanso unida a su libranza semanal, bastando para ello el preaviso documental del trabajador/a la empresa con un mínimo de 7 días de antelación a la fecha de su disfrute. Todo ello en concordancia con lo dispuesto en el apartado anterior. En el caso de que a 31 de diciembre de cada año natural reste alguna hora por disfrutar, dichas horas se disfrutarán, en los términos establecidos anteriormente, uniéndolas a la li-

branza semanal antes del 31 de enero del año siguiente, o se abonarán en la nómina de dicho mes, pero con el valor de hora extraordinaria.

- d) Si la modificación coincidiese con un festivo, la compensación se efectuará en otro festivo, una vez acumuladas las horas necesarias.
- e) En caso de que las empresas quisieran utilizar la flexibilización anteriormente señalada, además de cumplir con los requisitos establecidos en los apartados anteriores, deberán conceder a su personal, durante los meses que dure la flexibilización quince minutos de descanso diario, que se computará como trabajo efectivo.
- f) Las empresas deberán comunicar por escrito a los trabajadores/as y sus representantes legales los meses en los que tengan intención de utilizar la flexibilización de la jornada, en un plazo máximo de sesenta días naturales a partir del 1 de enero de cada año.
La empresa no podrá utilizar la opción de la flexibilización de la jornada si no lo comunica en el plazo citado. En todo caso la comunicación de la opción no será efectiva hasta que la misma se concrete en la forma establecida en el apartado b) de este epígrafe.
- g) Excepcionalmente, las empresas de menos de quince trabajadores/as podrán flexibilizar la jornada laboral, aumentando la misma de 8 a 9 horas diarias, cuando se produzca la ausencia imprevista de uno o varios trabajadores/as, y sólo en los tres primeros días en que esto suceda. Dichas horas se compensarán en la forma prevista en el punto 3 apartado c) de este artículo. En este caso el único requisito que debe cumplir la empresa es la comunicación escrita al trabajador/a de esta circunstancia.

Todas las condiciones establecidas en el presente Convenio, relativas a jornada, tienen la consideración de máximas, por lo que los pactos, cláusulas, condiciones y situaciones actuales implantadas que se vienen disfrutando en las empresas, y que en cómputo anual impliquen condiciones más beneficiosas que las pactadas en este Convenio Colectivo, deberán respetarse en su totalidad.

Art. 15.- Horas extras

Se considera hora extraordinaria toda aquella que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria semanal de trabajo establecida en el calendario laboral.

Se entregará mensualmente a la Representación Legal de los Trabajadores/as una relación firmada y sellada por la Empresa, en la que se detalle el nombre del trabajador/a y número de horas extras realizadas por cada uno de ellos.

En caso de no existir Representación Legal de los Trabajadores/as, se entregará dicha relación a cada trabajador/a afectado/a, en los mismos términos del párrafo anterior.

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

Art. 16.- Calendario laboral

Anualmente, en el primer mes de cada año, se elaborará por la empresa y la representación legal de los trabajadores/as un calendario en el que se deben establecer los siguientes datos:

- Nombre del trabajador/a.
- Grupo profesional.
- Turno de trabajo diario en la empresa y rotatividad.
- Jornada semanal de trabajo.
- Los días festivos. El trabajador/a podrá exigir y la empresa estará obligada a entregarle un justificante de cada día festivo trabajado. Dicho justificante se entregará en un plazo máximo de 15 días desde la solicitud realizada por el trabajador/a. Transcurrido dicho plazo, sin producirse la entrega se computará como trabajado dicho festivo.
- Los descansos semanales.

Una copia de dicho calendario se entregará a la representación legal de los trabajadores/as para su colocación en el tablón de anuncios.

Caso de no existir dicha Representación, le empresa deberá colocar una copia del calendario en lugar visible y accesible para que pueda ser consultado por los trabajadores/as.

En aquellas empresas o centros de trabajo donde no exista representación legal de los trabajadores/as, el trabajador/a podrá exigir una fotocopia del calendario laboral.

La modificación posterior del calendario acordado entre las partes, salvo consentimiento del trabajador/a o trabajadores/as afectados, requerirá el preceptivo consentimiento de los Representantes Legales de los Trabajadores/as. A falta de acuerdo, las partes deberán acudir al procedimiento de arbitraje pactado en el presente Convenio Colectivo en su artículo 61.

Art. 17.- Descanso semanal

Todos los trabajadores/as del sector disfrutarán de dos días de descanso semanal.

El disfrute será de lunes a domingo rotativo, salvo pacto en contrario o si, por la propia actividad en el establecimiento, los fines de semana son los días de máxima actividad o ningún trabajador tiene establecidos sus días libres en sábado o domingo, no teniéndose en cuenta, a estos efectos, los trabajadores/as afectados por la disposición contenida en el artículo 36.1 del Convenio Colectivo.

El descanso semanal será de dos días ininterrumpidos para todos los trabajadores/as en aquellos centros de trabajo y/o empresas de 15 ó más trabajadores/as.

En aquellos centros de trabajo y/o empresas de menos de 15 trabajadores/as, el descanso semanal conforme a lo establecido anteriormente, será de dos días semanales no necesariamente ininterrumpidos, en cuyo caso deberán ser disfrutados en días completos de la semana. El empresario fijará los dos días de descanso semanal, que deberán constar en el calendario laboral.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que los trabajadores/as viniesen disfrutando hasta ahora.

En todo caso, la disminución de la plantilla en el centro de trabajo y/o empresa no supondrá variación alguna en el sistema de descanso semanal de los trabajadores/as.

Art. 18.- Vacaciones

Los trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio disfrutarán como mínimo de un período de vacaciones de 30 días naturales ininterrumpidos al año, que deberán disfrutarse dentro del año natural, sin perjuicio de respetar aquellas otras condiciones más beneficiosas que tuvieran adquiridas. No obstante, se podrá pactar su disfrute en dos periodos de 15 días, que necesariamente uno de ellos coincidirá con el período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre. En cualquier supuesto, se iniciará su disfrute inmediatamente después del descanso semanal.

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

El calendario de vacaciones se fijará en el primer mes del año, elaborándose de mutuo acuerdo entre el Empresario y los Representantes Legales de los Trabajadores/as; el criterio será rotativo. En caso de desacuerdo, se estará al procedimiento de arbitraje pactado en el presente Convenio Colectivo en su artículo 61.

El inicio del período de vacaciones o de disfrute de las fiestas abonables no puede coincidir con un día de descanso semanal, de forma y manera que, en estos casos, se entenderán iniciadas las vacaciones y las fiestas abonables al día siguiente del descanso semanal. Así mismo, si la fecha de reincorporación al trabajo coincidiese, sin solución de continuidad, con un día de descanso semanal, éste deberá respetarse, reiniciándose el trabajo una vez cumplido dicho descanso.

El trabajador/a en situación de I.T. no perderá su derecho al disfrute de las vacaciones. Cuando la incorporación al trabajo se efectúe dentro del año natural, el disfrute de las mismas se hará dentro del mismo. Si la reincorporación del trabajador/a fuese al año siguiente, se disfrutarán en dicho año. Sólo se abonarán al trabajador/a en caso de cese o suspensión del contrato de trabajo por las causas legalmente establecidas en los artículos 45, apartados e), f), k), m) y n), 46 y 47 del Estatuto de los trabajadores, que impidieran su disfrute.

Sin perjuicio de lo anterior, en caso de que la incapacidad temporal estuviera derivada por embarazo, parto o la lactancia natural, o con el periodo de suspensión del contrato por descanso maternal o paternal, el trabajador/a tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la fijada en el calendario, si la incapacidad temporal o disfrute del permiso coincidiese con la misma, aunque haya terminado el año natural a que corresponda.

Art. 19.- Licencias

El trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o constitución de pareja de hecho que se inscriba en el registro creado al efecto y, en este último caso, sólo se podrá ejercer tal derecho una sola vez en la vida laboral del trabajador en la empresa. En ambos casos, a opción del trabajador/a, podrán disfrutarse dentro de los 15 días anteriores o posteriores al hecho causante. Para el ejercicio de este derecho el trabajador/a, que se constituya como pareja de hecho deberá tener una antigüedad mínima en la empresa de un año.
- b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo, fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización, intervención quirúrgica o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto el plazo será de cuatro días. Estos días serán ampliables, previa solicitud del trabajador/a, descontándose de vacaciones y/o fiestas abonables.
- c) Un día por traslado de domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación de trabajo debido en más del 20% de las horas laborables, en un período de 3 meses, podrá la empresa pasar al trabajador/a afectado/a a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del art. 46 del Estatuto de los Trabajadores.

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

- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f) Un día por matrimonio de un hijo/a o hermano/a, a descontar de vacaciones o fiestas abonables.
- g) Dos días anuales para asuntos propios, previa comunicación con un mínimo de 24 horas, a descontar de vacaciones, fiestas abonables o salario, a opción del trabajador/a.
- h) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 8 años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho, al principio o al final de la jornada de trabajo y a su elección, a una reducción de su jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.
- i) Por el tiempo indispensable para concurrir a exámenes con el fin de obtener cualquier Título Académico, Universitario y de Formación Profesional. En todo caso, el trabajador/a deberá comunicar a la empresa la fecha de realización de los exámenes con 6 días de antelación.
- j) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo 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.
- k) Por el tiempo indispensable para acudir a una cita del médico especialista, que vaya a tratar o realizar pruebas médicas al trabajador/a, emitida por los Servicios Públicos de Salud o la Mutua Patronal. El trabajador/a deberá aportar previamente la citación de la Seguridad Social o Mutua Patronal, e igualmente aportará a la empresa el justificante de asistencia al especialista.

Art. 20.- Días festivos

Los 14 días festivos de cada año natural, siempre que no se disfruten en sus fechas correspondientes, se compensarán de una de las formas siguientes:

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

En cualquiera de los dos casos, se realizará el descanso compensatorio de forma ininterrumpida, alargándolo con los días de descanso semanal que coincidieran dentro del período señalado, iniciándose su disfrute inmediatamente después del descanso semanal. Si no se hubieran disfrutado los 14 días festivos, el período de descanso de éstos, incrementado con los días libres semanales correspondientes, se cifra en 20 días. Pero si se hubieran disfrutado sólo alguno de los 14 días festivos, el número total de días de descanso compensatorio equivaldrá al de los días no disfrutados, incrementados en la parte proporcional de los de descanso semanal que, en su caso, correspondan.

En el caso de que un trabajador/a cese en la empresa, los días festivos abonables, que tuviese pendientes de compensar, serán abonados con arreglo al siguiente cálculo:

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

Independientemente de lo señalado en los párrafos anteriores, en caso de que el descanso semanal del trabajador/a coincidiera con una fiesta abonable y no recuperable, se le compensará dicha fiesta.

TITULO IV.- CLASIFICACION PROFESIONAL, MOVILIDAD FUNCIONAL Y ASCENSOS

Art. 21.- Clasificación profesional y movilidad funcional

Para la clasificación profesional y movilidad funcional será de aplicación el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería (B.O.E. 30-09-2.010), así como las resoluciones de la Comisión Paritaria del citado acuerdo.

Art. 22.- Trabajos de categoría superior

En caso de que el trabajador/a hubiese de realizar trabajos correspondientes a una categoría profesional superior a la que ostente, percibirá la retribución correspondiente a la categoría superior en todos sus conceptos.

Transcurrido un período de 4 meses ininterrumpidos o 6 alternos, dentro de un período de 12 meses, se estará a lo dispuesto en el art. 39.4 del Real Decreto Ley 1/1995 (Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores).

Art. 23.- Trabajos de categoría inferior

Un/a trabajador/a no podrá ser destinado/a a realizar trabajos de categoría inferior, salvo si concurren necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva; siendo preciso la previa comunicación al Comité de Empresa o Delegado/a de Personal. Tal situación, en la que el trabajador/a continuará percibiendo la retribución correspondiente a su categoría profesional, no podrá prolongarse más de 12 días seguidos o de 20 alternos durante todo el año.

Art. 24.- Ascensos

Los ascensos se efectuarán siguiendo las siguientes normas:

- a) Las vacantes que se produzcan en cada categoría profesional serán cubiertas atendiendo a criterios de conocimiento y preparación para el cargo, prevaleciendo la antigüedad en igualdad de condiciones. Se entenderá que existe vacante cuando un trabajador/a hubiese cesado en la empresa por cualquier causa y no se hubiese amortizado su plaza o cuando un trabajador/a viniese realizando funciones de categoría superior más de 4 meses dentro del año, en cuyo caso se entenderá que dicho puesto debe ser cubierto con carácter definitivo, estando facultados los Representantes Legales de los/las Trabajadores/as para instar la convocatoria para cubrir esa vacante. La plaza dejada vacante por el trabajador/a ascendido/a 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 30 días al menos de antelación, indicando la fecha y lugar de celebración. La convocatoria, que corresponde a la empresa, recogerá los requisitos que reunirán los/las aspirantes. La determinación de los mismos será efectuada por la Comisión de Valoración, en base al puesto a ocupar.
- c) Los ascensos se efectuarán entre el personal de categoría profesional inferior a la de la vacante con los criterios antedichos, que serán evaluados por una Comisión de Valoración, compuesta por 4 vocales de la siguiente forma:
El Empresario/a, su Representante, el Jefe/a de Departamento en el que se produzca la vacante, el Trabajador/a de mayor antigüedad de la categoría vacante o subsidiariamente en su departamento (si coincide que el Jefe/a de Departamento sea el más antiguo/a, el/la siguiente en antigüedad), y un/a Representante nombrado por el Comité o Delegados/as. El mismo día del examen, con una antelación de 4 horas como máximo, se reunirá la Comisión de Valoración, al objeto de establecer las pruebas y preguntas del examen, a la vez que para fijar la valoración de las mismas. Dicha Comisión se encargará de la corrección y análisis de las pruebas realizadas y levantará acta del resultado de las mismas. El examen constará de pruebas prácticas y teóricas sobre trabajos que se estén realizando en dicho departamento. Se tratará que las pruebas teóricas sean tipo test. La decisión se adoptará por mayoría simple y se harán públicas las puntuaciones obtenidas por cada uno de los/las aspirantes. En caso de empate entre los miembros de la Comisión, ascenderá el/la más antiguo/a entre los/las de mejor puntuación.
- d) En el supuesto de que no exista ninguna persona de la categoría inferior a la que se tenga que cubrir en el departamento, podrá presentarse para cubrirla cualquier trabajador/a de la empresa.
En el caso de no encontrarse persona idónea, la dirección de la empresa queda en libertad para cubrir dicho puesto.
- e) Cuando se produzca vacante en la categoría de Jefe/a de Grupo Profesional, se pondrá en conocimiento de la Representación Legal de los/las Trabajadores/as, constituyéndose una Comisión Paritaria, formada por 2 representantes de los/las trabajadores/as y por 2 personas designadas por la empresa, la cual determinará si entre el personal de categoría inferior existe algún trabajador/a que reúna las condiciones necesarias para cubrir la vacante, atendiendo a criterios de antigüedad, conocimientos y preparación para el cargo.
En caso de no encontrarse la persona idónea, la dirección de la empresa queda en libertad para cubrir dicho puesto.
- f) Se establece que los/las ayudantes, dependientes de segunda, auxiliares de cocina, auxiliares de limpieza, auxiliares del servicio de limpieza, auxiliares de oficina, auxiliares de oficina y contabilidad, auxiliares de cocina y economato, auxiliares de recepción, auxiliares de casinos, auxiliares de caja, auxiliares de mantenimiento y servicios, auxiliares de preparación, auxiliares administrativo de explotación, cocineros/as, preparadores/as y pinches que lleven desempeñando la misma categoría durante más de 10 años de trabajo efectivo en la misma empresa, tendrán asignado en Tablas Salariales un salario base exactamente igual en su cuantía y condiciones de devengo que el de la categoría profesional inmediatamente superior, en el caso de que no existiese ya igualdad de ambas categorías en las Tablas Salariales vigentes. No obstante, seguirán realizando las mismas funciones de Ayudantes, Dependientes de segunda, Auxiliares, Cocineros/as, Preparadores/as y Pinches, que vengan desempeñando, sin perjuicio de su derecho al ascenso, en caso de vacante, conforme a las normas del apartado a).

TITULO V.- CONDICIONES ECONÓMICAS**Art. 25.- Estructura salarial**

La retribución al trabajador/a por la prestación profesional mensual por la jornada completa pactada en el artículo 14 de este Convenio Colectivo vendrá constituida por las percepciones salariales y extrasalariales establecidas en el presente Título y en las tablas salariales de los anexos del Convenio, y en concreto siendo la nueva estructura la de los siguientes conceptos:

- salario base, serán los establecidos en las tablas salariales de este Convenio.
- complemento personal de porcentaje de servicio, pactado en el artículo 26 de este Convenio Colectivo.

- complemento personal de antigüedad consolidada, regulado en el artículo 27 del presente Convenio.
- gratificaciones extraordinarias, nocturnidad, manutención y plus transporte, pactados en los artículos 28, 29, 30 y 31 de este Convenio Colectivo.
- complemento de permanencia, pactado en el artículo 32 del presente Convenio.

Art. 26.- Adaptación al sistema salarial

A) Proceso de Adaptación General.

En el año 2.004, las empresas y los trabajadores/as a los/las que se aplica este Convenio Colectivo, y que no vinieran percibiendo sus retribuciones conforme al sistema de participación en el porcentaje de servicio previsto en la derogada Ordenanza Laboral, debieron adaptarse a las nuevas tablas salariales, correspondiéndoles un salario base de los establecidos en las referidas tablas salariales recogidas en el Anexo III en función del nivel salarial que les corresponda conforme a su categoría profesional y del tipo de establecimiento en que estén empleados/as.

Para este proceso de adaptación se tuvo en cuenta el criterio general de compensación y absorción establecido en el artículo 6 del Convenio Colectivo.

No obstante la regla general establecida en el párrafo anterior, en el supuesto de que las empresas y los/las representantes legales o sindicales de los/las trabajadores/as o con los mismos hubieran acordado, como consecuencia de la supresión del sistema de participación en el porcentaje de servicio, el abono de conceptos salariales compensatorios de dicha supresión del porcentaje de servicio, se estaría a lo pactado por las partes en el acuerdo correspondiente.

En defecto de pacto expreso, y exclusivamente para aquellos/as trabajadores/as que en algún momento hayan venido percibiendo sus retribuciones mediante el sistema de participación en el porcentaje de servicio, las cantidades abonadas por dichos conceptos compensatorios de la supresión del porcentaje de servicio, no serán compensables ni absorbibles, salvo que entre empresa y trabajador/a se viniera aplicando de hecho la regla general de la compensación y absorción sobre dichas cantidades compensatorias.

Dichas cantidades compensatorias no serán revisables salarialmente.

La adaptación salarial prevista en este apartado A) debió realizarse por las empresas en el plazo de dos meses desde el 11/05/2004 fecha de la publicación del anterior Convenio Colectivo, debiendo abonarse cualquiera que sea el momento de la adaptación, las cantidades resultantes de la misma con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2.004.

B) Proceso de sustitución para los trabajadores/as que hasta 2.004 percibían sus retribuciones mediante el sistema de porcentaje de servicio.

Desde el 1 de enero de 2.004, ha quedado sin aplicación el sistema retributivo de participación mediante el porcentaje de servicio previsto en la derogada Ordenanza de Trabajo para la Industria de Hostelería, excepto para las empresas que hubieran continuado aplicando este sistema tras la publicación del anterior Convenio el 11/05/2004.

Las empresas que vinieran aplicando el sistema retributivo de participación en el porcentaje de servicio hasta el año 2.004 debieron llevar a efecto, salvo pacto en contrario, su sustitución por el sistema retributivo de salario mensual en el plazo de dos meses desde el 11/05/2004, fecha de la publicación del anterior Convenio Colectivo.

Para llevar a efecto dicha sustitución, las empresas debieron calcular, como se indica a continuación, el promedio de los conceptos salariales percibidos en los doce meses inmediatamente anteriores al uno de enero de 2.004.

El cálculo del "complemento personal de porcentaje de servicio" se realizará según la siguiente fórmula liquidatoria:

- a) Se hallará la cantidad global que a cada categoría corresponda en el citado período exclusivamente por los siguientes conceptos: salario inicial o salario fijo o garantizado, porcentaje de servicio y diferencia al garantizado, y los salarios fijos o garantizados correspondientes a las pagas extraordinarias de junio y diciembre, en los doce meses inmediatamente anteriores al uno de enero de 2.004, incrementándose en el 3% por la revisión salarial del año 2.003 sobre los conceptos anteriores con excepción de lo percibido en concepto de porcentaje de servicio.
- b) A la cantidad hallada se le restará el resultado de multiplicar por catorce el salario base establecido en las tablas salariales del año 2.004 del Anexo III para la categoría profesional que le corresponda al trabajador y la clase de empresa a la que pertenezca.
- c) La diferencia que resulte se dividirá entre doce y su resultado:
 - En el caso de ser positivo, se integrará como "complemento personal de porcentaje de servicio" abonable en las nóminas mensuales del trabajador/a a partir de los dos meses siguientes a la publicación del Convenio colectivo, 11/05/2004. Dicho complemento no será abonado en pagas extraordinarias, no será compensable ni absorbible y no será revisable salarialmente.
 - En el caso de ser negativo o igual a cero, el trabajador/a no tendrá derecho a percibir dicho complemento, asimilándose su salario base al nivel salarial que le corresponda según su categoría profesional y clase de empresa de los establecidos en el apartado C) b) de las tablas salariales del Anexo III.

- d) A partir del 1 de enero de 2.004, en los supuestos de cambio de categoría de cualquier/a trabajador/a con derecho a percibir este complemento personal, el mismo se mantendrá inalterable.

En el supuesto de cambio de categoría profesional de un trabajador/a que viniera percibiendo su retribución mediante porcentaje de servicio desde el mes de enero del año 2.004 hasta la publicación del Convenio Colectivo, la misma no afectará al cálculo anteriormente establecido, realizándose el proceso de sustitución conforme a lo establecido en el apartado B) del presente artículo.

El proceso de sustitución salarial establecido en este apartado B) de este artículo se realizará respetando las condiciones más beneficiosas establecidas en los pactos que se hayan alcanzado expresamente entre la empresa y la representación legal o sindical de los/las trabajadores/as, o en su caso, con estos, que se hayan acordado o se mantengan a la publicación de este Convenio Colectivo en materia de porcentaje de servicio.

Las empresas que ya hubieran llegado a acuerdos de sustitución del sistema salarial del porcentaje de servicio se regirán por dichos acuerdos, no siéndoles aplicable lo establecido en este proceso de sustitución del apartado B).

Art. 27.- Antigüedad

Con efectos del día 4 de junio de 1.997 se suprimió y dejó sin efecto el devengo del Complemento de Antigüedad regulado en el Convenio Colectivo anterior a dicha fecha, sin que tampoco fuese de aplicación lo previsto en el art. 69 de la extinta Ordenanza Laboral para la Industria de la Hostelería, para todos aquellos/as trabajadores/as que iniciasen su relación laboral en las empresas afectadas por el Convenio, a partir del día en que se publicó el mismo en el B.O.C.M. (3 de junio de 1997).

A los trabajadores/as, que a la fecha citada mantenían relación laboral con las empresas afectadas por el mismo, se les respetará como condición "ad personam" tal complemento de antigüedad en las mismas condiciones de devengo establecidas anteriormente en el Convenio y la Ordenanza Laboral de Hostelería, complemento que seguirán devengando hasta que terminen de consolidar el tramo porcentual en que se encuentren, en función de los años de servicio.

Una vez producido el salto al tramo porcentual siguiente a la citada fecha, dichos trabajadores/as, no devengarán nuevos saltos o tramos.

Dicho complemento será el resultante de aplicar al salario fijo o garantizado, que corresponda en la fecha que se produzca el salto al tramo porcentual siguiente el porcentaje correspondiente, teniendo en cuenta la siguiente tabla:

ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA, A LA FECHA DE PUBLICACIÓN DEL CONVENIO: 3-6-97 (TRAMOS)	% ANTIGÜEDAD A LA FECHA DE PUBLICACIÓN DEL CONVENIO: 3-6-97 (TRAMOS)	% ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA AL SALTO SIGUIENTE (TRAMOS)
MENOS DE 3 AÑOS	0	3%
3 AÑOS	3%	8%
6 AÑOS	8%	17%
9 AÑOS	17%	25%
14 AÑOS	25%	38%
19 AÑOS	38%	45%
24 AÑOS	45%	50%
30 AÑOS	50%	Consolidada en su 50%

Una vez que se haya obtenido el tramo porcentual siguiente o en su caso, alcanzado el 50% de antigüedad, esta antigüedad pasará a denominarse "COMPLEMENTO PERSONAL DE ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA".

Este complemento salarial, que será cotizante, se mantendrá en el recibo de salarios como tal y en los términos establecidos durante el año natural en el que se haya consolidado, no siendo compensable ni absorbible, aplicándosele en los años siguientes el mismo porcentaje de revisión salarial que se fije para las Tablas Salariales de este Convenio y el que se pacte en años sucesivos.

Art. 28.- Gratificaciones extraordinarias

Las dos gratificaciones extraordinarias que las empresas vienen abonando a sus trabajadores/as, se harán efectivas los días 20 de Junio y 20 de Diciembre de cada año natural. Las referidas gratificaciones se devengarán por anualidades.

Art. 29.- Nocturnidad

- a) Las horas nocturnas durante el período comprendido entre las 24 horas y las 8 horas tendrán una retribución específica con el 25% sobre el salario base reflejado en las tablas salariales de este Convenio, aplicando la siguiente fórmula para su cálculo:

$$\text{Incremento valor hora nocturna} = \frac{\text{Salario Base} \times 25\%}{4 \times 40}$$

- b) En caso de que un trabajador/a preste sus servicios 5 ó más horas en el período comprendido entre las 22 horas y las 8 horas del día siguiente, se considerará toda la jornada nocturna a efectos de percibir el complemento de nocturnidad.
- c) Se respetarán las condiciones más beneficiosas que pudieran existir en la empresa en materia de abono de la nocturnidad.
- d) Se hace constar que en las tablas salariales del presente Convenio no se ha previsto ningún salario especial por trabajo de noche en ninguna categoría profesional. No obstante, se considerará que únicamente son nocturnos por su propia naturaleza los servicios del personal de salas de baile, discotecas, salas de fiesta, tablaos flamencos y cafés-teatros.
- e) En los casos del mes de vacaciones, días festivos abonables, I.T. y días de descanso, las empresas abonarán en concepto de nocturnidad a cada trabajador/a la media de lo percibido por tal concepto en los últimos 3 meses trabajados, excepto en los casos en que la prestación de servicios en horas nocturnas sea esporádica, entendiéndose por esporádica la que se da en condiciones no habituales e irregulares.

Art. 30.- Complemento salarial en especie: Manutención

Los trabajadores/as que se determinan en las tablas salariales anexas al presente convenio, tendrán derecho a recibir como complemento salarial en especie, con cargo a la empresa y durante los días en que presten sus servicios, la manutención.

A opción del trabajador/a, dicho complemento en especie podrá sustituirse mediante la entrega en metálico de 43,33 Euros mensuales para 2.011 y de las cantidades mensuales que resulten de los incrementos salariales pactados en el presente Convenio para los años 2.012 y 2.013, salvo en aquellos establecimientos que no tengan obligación de dar la manutención, entendiéndose por éstos, los que no elaboran comidas y/o no tengan servicio de restaurante.

En las cafeterías y catering que cumplan los requisitos anteriores, los trabajadores/as tendrán derecho a la manutención si, además, su jornada laboral coincide con el horario habitual de comidas o cenas del establecimiento.

Este complemento salarial se abonará también en vacaciones y fiestas abonables.

Para los trabajadores/as que tuviesen la necesidad de un régimen alimenticio especial, se confeccionará el menú prescrito por el doctor de la Seguridad Social.

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

Los trabajadores/as del sector de colectividades se regirán por lo dispuesto en el art. 5 del Anexo I de colectividades.

Art. 31.- Plus de ayuda al transporte

Como compensación de los gastos de desplazamiento y medios de transporte se establece un complemento extrasalarial que se abonará en todas las categorías, con independencia de las distancias que puedan existir entre el centro de trabajo y el domicilio del trabajador/a. Este plus se devengará completo para todos aquellos trabajadores/as que anteriormente a la fecha de 19 de diciembre de 1999 tuvieran suscrito un contrato de trabajo a tiempo parcial, con independencia del tipo de jornada anual, semanal o número de días trabajados semanalmente.

Dicho plus tendrá la cuantía de 143,28 Euros mensuales para 2.011 y de las cantidades mensuales que resulten de los incrementos salariales pactados en el Convenio Colectivo para los años 2.012 y 2.013.

Todas aquellas nuevas contrataciones a tiempo parcial de carácter indefinido que se formalizaron a partir de la fecha de 18 de diciembre de 1999 percibirán un plus de ayuda al transporte proporcional a la jornada trabajada durante el mes de devengo. La cantidad percibida no podrá ser inferior a la cantidad equivalente al coste de la tarjeta Abono Transporte para la zona que abarque toda la Comunidad de Madrid que en el año 2.011 es de 86,40 Euros mensuales. Para los años 2.012 y 2.013 será el que se publique en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid para dichos años.

Para todas las nuevas contrataciones a tiempo parcial que no sean por tiempo indefinido, el Plus de ayuda al Transporte se devengará completo, con independencia del tiempo de jornada anual, semanal o número de días trabajados semanalmente.

Los trabajadores/as que presten servicios 20 horas o más a la semana, así como aquellos que presten servicios en jornada de 900 horas o más en cómputo anual, recibirán el Plus de ayuda al Transporte completo.

En colectividades, sólo para el caso de los vigilantes de comedor y patio, si su jornada semanal fuera inferior a 11 horas y 30 minutos, el plus de ayuda al transporte se cifrará en 55,83 Euros mensuales para 2.011 y en las cantidades mensuales que resulten de los incrementos salariales pactados en el presente Convenio Colectivo para los años 2.012 y 2.013.

Para el resto de los trabajadores/as de colectividades la cuantía del plus de ayuda al transporte se cifrará en 151,44 Euros mensuales para 2.011 y en las cantidades mensuales que resulten de los incrementos salariales pactados en el presente Convenio para los años 2.012 y 2.013, todo ello sin perjuicio de lo estipulado en los apartados anteriores del presente artículo.

El importe mensual del plus tiene como base los días laborables, por lo que el equivalente podrá deducirse por las empresas los días en que el trabajador/a falte al trabajo, excepto si se trata de

las licencias retribuidas del art. 37.3 del E.T., fiestas abonables o en los supuestos y términos establecidos en el párrafo 5º del art.41 de este Convenio Colectivo.

Este plus extrasalarial no se abonará en el mes de vacaciones y no será cotizable a la Seguridad Social en la parte que esté legalmente exento. No obstante, podrá prorratearse en doce meses.

Las empresas afectadas por este Convenio, que tuviesen ya establecido individualmente plus transporte para sus trabajadores/as, sumarán su cuantía a la del Plus de ayuda al Transporte que se establece con carácter general en este artículo.

Art. 32.- Complemento por permanencia.

A partir del 1 de enero de 2.004, los trabajadores/as que tuvieran 58 años de edad o más, con una antigüedad en la misma empresa o reconocida por esta de, al menos 10 años, percibirán un complemento anual, que se abonará completo, consistente en una mensualidad que se abonará en el mes de marzo de cada año.

Sí el trabajador/a en el año natural reuniera los requisitos de edad y antigüedad en la empresa con posterioridad al mes de marzo de cada año en curso, igualmente le será abonado dicho complemento, con cargo a dicho año.

El devengo de este complemento, una vez cumplidos los requisitos anteriormente citados, está determinado por el hecho de que el trabajador/a cumpla la edad dentro del año de que se trate, lo que le dará derecho a percibirlo completo. El derecho al abono completo del complemento de permanencia nace el 1 de enero del año en que el trabajador/a cumpla la edad exigida sin perjuicio que el pago se realice en el mes de marzo de dicho año.

Las mensualidades del complemento de este artículo vendrán constituidas por el salario base establecido en tablas salariales del Convenio Colectivo, más, de percibirse, la antigüedad consolidada.

Para las empresas que mantengan el sistema de participación de porcentaje de servicio, las mensualidades de este complemento vendrán constituidas por el salario fijo o garantizado establecido en el Anexo IV de este Convenio más, de percibirse, la antigüedad consolidada.

En caso de subrogación legal o convencional la empresa obligada al pago de la totalidad del complemento de permanencia es la que fuera titular de la explotación a la fecha de pago, es decir el 30 de marzo del año en que tenga lugar la subrogación.

No se puede descontar el importe de este complemento de la liquidación a la que tenga derecho el trabajador/a por cese o suspensión del contrato ya que no se considera paga extraordinaria.

TITULO VI.- CONDICIONES SOCIALES

Art. 33.- Parejas de Hecho

Las parejas de hecho tendrán la misma consideración y derechos que concede el Convenio Colectivo a los cónyuges, en todos aquellos artículos del convenio que se refieren a estos: licencias del art. 19; derecho a percibir la gratificación del art. 34 por constitución de pareja de hecho, debiendo haber sido legalmente inscrita y acreditada ante la empresa, con la limitación que se establece en el mismo; excedencia para el cuidado de pareja o familiar colateral, en el caso de convivir con ambos.

Art. 34.- Gratificación por matrimonio / constitución de pareja de hecho legalmente constituida

Los trabajadores/as, cuya permanencia en la empresa sea como mínimo de 4 años y continuando en la misma 6 meses después de haber contraído matrimonio o haberse constituido en pareja de hecho legalmente inscrita, se le gratificará por una sola vez con la cantidad de 758,58 Euros para 2.011 y con las cantidades que resulten de los incrementos salariales pactados en el presente convenio para los años 2.012 y 2.013, con la condición de que si causa baja voluntaria el trabajador/a, antes de los 6 meses referidos, no tendrá derecho a dicha gratificación y se le descontará de la liquidación que en su día proceda practicarse.

En el caso de la constitución de parejas de hecho se abonará esta cantidad con la limitación de una vez cada siete años, si se produjera más de una vez en dicho periodo.

Art. 35.- Incapacidad Permanente y Fallecimiento

- a) Hasta la publicación de este Convenio Colectivo será de aplicación el artículo 36 del anterior Convenio (BOCM 05-10-2007).
- b) Las empresas renovarán y, en su caso, suscribirán a partir de la publicación de este Convenio Colectivo, a favor de todos aquellos trabajadores/as que tengan una antigüedad mínima en la empresa de diez años, un seguro por incapacidad permanente total o absoluta, gran invalidez y fallecimiento de 14.000 Euros. Dicha cantidad no será revisable anualmente.

En todo caso, sí se produjera alguna de estas contingencias y la empresa no hubiera suscrito dicho seguro a favor de un trabajador/a con la antigüedad mínima exigida o en el supuesto de que la aseguradora no cubriera el total del importe asegurado, la empresa responderá directamente de

su pago al trabajador/a o a sus causahabientes en la cuantía establecida en el párrafo anterior o en la diferencia del importe no cubierto.

Art. 36.- Trabajadores/as con hijos/as menores

1.- Los trabajadores/as de hostelería, que tengan a su cuidado la educación de hijos/as de edad inferior a 4 años, se beneficiarán de las siguientes condiciones:

- a) Libranza por descanso semanal los sábados y domingos.
- b) Turno de trabajo adaptado al horario de guardería, previa justificación del mismo.
- c) No trabajarán los días festivos abonables.

2.- Sin perjuicio de lo anterior, en atención a las especiales circunstancias y previa justificación de las mismas, la edad establecida se ampliará a 5 años en el caso de que la atención al menor dependa de una sola persona, ya sea situación "de hecho", estado civil o adopción.

3.- Los trabajadores/as con hijos/as menores de 9 meses tendrán derecho a 1 hora de ausencia al comienzo o final de su jornada, a su elección. Alternativamente podrán acumular dicha hora, hasta un total de 112, en los días correspondientes a su jornada, que tendrán la consideración de permiso retribuido. En una jornada completa de 8 horas diarias, las 112 horas corresponden a un permiso de 14 días laborables. En jornadas a tiempo parcial, los días de permiso retribuido se calcularán en proporción a la jornada que realicen diariamente.

4.- Los trabajadores/as, que teniendo hijos/as menores y que por medidas provisionales, convenio regulador o sentencia judicial de separación o divorcio, ésta dispusiera que sólo puedan disfrutar de la compañía de sus hijos/as en determinado mes de vacaciones, tendrán derecho a que su disfrute de vacaciones coincida con dicho mes.

5.- La empresa podrá, siguiendo el procedimiento establecido a continuación, modificar el turno de otro trabajador cuando sea coincidente la solicitud de ejercer el derecho de cuidado de hijos menores, con el de otro que tenga asignado ese turno por calendario laboral anual, por escrito, con un plazo de preaviso de al menos un mes, sin la necesidad de acudir al art. 41 E.T., condicionado a que, en caso de que fueran varios trabajadores a los que pudiera afectar el cambio:

- a) Se realizaría la modificación de forma rotativa, por meses o años, iniciándose por el trabajador de menor antigüedad.
- b) En el caso de que se produzcan nuevas contrataciones de trabajadores/as o de un trabajador/a de igual categoría o función que el/la trabajador/a que solicitó el derecho de cuidado de hijo menor, se suspendería la modificación producida por tal causa, durante el tiempo que dure el nuevo contrato, al tener el empresario la oportunidad de efectuar la contratación para el turno de trabajo que necesite.

Art. 37.- Ropa de trabajo y calzado

Cuando las Empresas exijan para el trabajo determinada modalidad de ropa y calzado, tendrán la obligación de facilitarla a su cargo.

No obstante, las empresas podrán sustituir esta obligación por la entrega anualmente en metálico del valor que se señale; este valor podrá ser prorrateado por meses, tanto a los efectos de pago, como a los ingresos y ceses durante el año. La Dirección de la Empresa, junto con los Representantes Legales de los Trabajadores/as dictaminarán, en cada caso, la duración y el valor en metálico de la modalidad de ropa y calzado exigida por el Empresario.

Las posibles percepciones por el concepto especificado en este Artículo, por referirse a la adquisición de prendas de trabajo, tienen carácter de suplidos (Art. 26.2 del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido R.D.L. 1/1.995, de 24 de Marzo), y están exentas de la cotización a la Seguridad Social.

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

Art. 38.- Jubilación Parcial

Se estará a la legislación vigente.

No obstante, a los trabajadores/as que ampara el presente Convenio, que pasen a la situación de jubilación parcial, tendrán garantizados los siguientes derechos:

- a) A percibir, en caso de extinción (Arts. 50, 51, 52 y 53 del Estatuto de los Trabajadores), despido reconocido o declarado como improcedente por sentencia firme, la indemnización que corresponda de conformidad con el salario que venía percibiendo con anterioridad a su jubilación parcial.
- b) A percibir el plus de ayuda al transporte completo en caso de que su jubilación parcial sea igual o superior al 50% de su jornada. En caso que fuera inferior al 50%, su cuantía será equivalente al coste de la tarjeta Abono Transporte para la zona que abarque toda la Comunidad de Madrid, que para el año 2.011 será de 86,40 euros y para los años sucesivos, el publicado en el BOCM.

- c) Continuará percibiendo el complemento de permanencia en las mismas condiciones que tenía antes de pasar a la situación de jubilación parcial, contemplado en el artículo 32 del presente Convenio.

Art.- 38 Bis. Jubilación del Empresario

En el caso de jubilación del Empresario, los trabajadores/as percibirán como gratificación indemnizatoria, junto a la liquidación correspondiente, el importe de una mensualidad y media de su salario base.

Art. 39.- Jubilación obligatoria

Los contratos de trabajo se extinguirán por jubilación del trabajador/a al cumplirse por el mismo los 65 años de edad, excepto en el supuesto de que no haya alcanzado el cien por cien normal de jubilación a cargo de la Seguridad Social; en cuyo caso, tal relación laboral se mantendrá vigente hasta la fecha en que se cumpla dicho requisito. En todo caso, también será requisito indispensable que se cubra la vacante con un trabajador/a con contrato fijo.

Art. 40.- Jubilación especial a los 64 años

Las partes expresamente acuerdan la posibilidad de jubilación, voluntaria para el trabajador/a y obligatoria para la Empresa, a los 64 años con el 100 % de sus derechos pasivos. La Empresa vendrá obligada a sustituir a este trabajador/a, preferentemente por otro de entre los que hubiesen sido trabajadores/as con contrato a tiempo determinado de la misma durante el último año o, subsidiariamente, del exterior, pero en cualquier caso se realizará al sustituto/a un contrato indefinido, debiendo de estar inscrito en el INEM.

Art. 41.- Incapacidad Temporal

Las Empresas abonarán al trabajador/a que se encuentre en incapacidad temporal por enfermedad común o accidente y por un período máximo de 18 meses el siguiente complemento:

- Hasta el 100 % del salario en caso de accidente, desde el primer día del hecho causante.
- Hasta el 100 % del salario en la primera incapacidad temporal del año por enfermedad, desde el primer día de la incapacidad temporal.
- En la segunda y sucesivas bajas por enfermedad el complemento del 100 % del salario se abonará desde el cuarto día de la baja, es decir, los tres primeros días no habrá complemento alguno. No obstante lo anterior, en caso de hospitalización y/o intervención quirúrgica el complemento alcanzará el 100% del salario desde el primer día de la incapacidad temporal.

En todo caso, el trabajador/a que faltase con justificación escrita (parte oficial de enfermedad o documento que lo sustituya) tendrá derecho a percibir una cantidad diaria equivalente a la que debiera percibir como Plus de ayuda al Transporte.

No obstante, la empresa no estará obligada a complementar ni a abonar cantidad alguna, si el trabajador/a se negase expresamente a pasar la revisión médica de su enfermedad por la Mutua de Accidentes a la que esté adscrita la Empresa.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que pudieran existir en las empresas en esta materia.

Art. 41 bis.- Absentismo

Las partes firmantes del presente Convenio, con el fin de prevenir el absentismo laboral regulado en el artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores, convienen penalizar el absentismo, entendiéndose por tal cuando concurren las siguientes circunstancias:

1.- Que, en el centro de trabajo donde el trabajador/a preste sus servicios, el índice de absentismo de la plantilla sea igual o superior al 2.5% en el año natural anterior.

No obstante para la aplicación de este requisito se distinguirá entre las empresas de hasta diez trabajadores/as y de más de diez.

1.1. En empresas de hasta de 10 trabajadores/as no se exigirá el requisito del punto 1, pero sí el índice global o total de absentismo que establece el art. 52.d del E.T. se superara en el año anterior, la empresa no podrá recurrir al despido objetivo de los trabajadores/as por tal causa en el año siguiente, plazo que se darían todas las partes implicadas para tomar las medidas necesarias que posibilitarían el descenso del absentismo en el centro de trabajo.

1.2.- En empresas de más de 10 trabajadores/as si se exigirá el requisito del punto 1, pero sí el índice global o total de absentismo que establece el art. 52.d del ET se superara en el año anterior, la empresa no podrá recurrir al despido objetivo por tal causa en el año siguiente, plazo que se darían todas las partes, Empresa y Representación Legal de los Trabajadores/as, para tomar las medidas necesarias que posibilitarían el descenso del absentismo en el centro de trabajo.

A tal fin se crearía una comisión paritaria que estudiaría las causas y propondría soluciones, en el marco de la prevención de riesgos laborales, con el objeto de reducir el absentismo. En el caso de que la comisión determinara que la causa principal del índice de absentismo no está motivada o

tiene su causa en problemas de falta de medidas de prevención y el motivo de las faltas es de índole personal o personalizable, se emitirá por la comisión un informe en ese sentido.

Los/Las representantes de los trabajadores/as tendrán derecho a verificar la realidad del índice de absentismo que ha calculado la empresa, pudiendo solicitar a la misma que se establezcan sistemas objetivos de verificación de asistencia de los trabajadores a su puesto o centro de trabajo.

2.- Que el trabajador/a supere, de forma intermitente, el número de once faltas de asistencia, aún justificadas, en jornadas hábiles dentro del año natural en curso.

No computarán como faltas de asistencia a los efectos establecidos en los párrafos anteriores las debidas a:

- a) La huelga legal por el tiempo de duración de la misma.
- b) El ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores/as.
- c) Accidente de trabajo
- d) Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, enfermedades causadas por el embarazo, el parto o la lactancia.
- e) Licencias.
- f) Vacaciones, descanso semanal y descanso compensatorio por días festivos.
- g) Las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los Servicios Sociales o Servicios de Salud.
- h) Enfermedad o accidente no laboral cuando la baja haya sido acordada por los Servicios Sanitarios oficiales y tenga una duración de más de cuatro días consecutivos.
- i) Hospitalización y/o intervención quirúrgica.

El trabajador/a que incurra en absentismo, en los términos expuestos, será penalizado en su tercera y siguientes bajas dentro del año, de la siguiente forma: no percibirá cantidad alguna en los tres primeros días y del cuarto al vigésimo primer día percibirá el 85% de su salario.

Art. 42.- Retirada o suspensión del permiso de conducir

Los trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio, cuya categoría profesional fuera la de conductor/a, ayudante de conductor/a o quienes por mandato de la empresa realicen las funciones correspondientes a las anteriores categorías y que fueran sancionados con la RETIRADA DEL CARNET DE CONDUCIR O SUSPENSIÓN DEL CARNET DE CONDUCIR, les será de aplicación lo redactado en los epígrafes siguientes:

- a) Si más del 50% de los puntos se pierden de forma efectiva como consecuencia de conducir un vehículo de la empresa, o por orden y cuenta de la misma, dentro de su jornada laboral, el trabajador/a deberá ser destinado/a a otro puesto de trabajo, aún de inferior categoría durante el tiempo que legalmente dure la suspensión o retirada del carnet de conducir, percibiendo dicho trabajador/a la retribución correspondiente a la anterior categoría y puesto de trabajo. Todo ello, sin necesidad de acudir a lo preceptuado en el artículo 41 del Estatuto de Trabajadores.
No obstante lo anterior, si la pérdida de puntos se debiera al consumo de drogas o ingestión de bebidas alcohólicas, declarado por sentencia firme, el trabajador/a no podrá, en ningún caso, disfrutar los beneficios mencionados, pasando a la situación dispuesta en el párrafo b).
- b) Si más del 50% de los puntos se pierden de forma efectiva fuera de la jornada de trabajo, el trabajador/a accederá a una situación de excedencia forzosa no computable a ningún efecto durante el tiempo que dure dicha situación. La duración máxima de esta excedencia será de un año.

En lo referente a este artículo, no será de aplicación lo establecido en el artículo 23 del presente Convenio Colectivo.

Art. 42 Bis.- Excedencias

1.- Excedencia voluntaria

El trabajador/a con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo/a trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia

2.- Excedencias especiales

Los trabajadores/as fijos/as con al menos un año de antigüedad en la Empresa (excepto para la establecida en el apartado a), tendrán derecho a solicitar una excedencia especial con reserva del puesto de trabajo y garantía de reincorporación en los casos siguientes:

- a) Los trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

- b) Para cursar estudios por un tiempo no superior a 3 años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo/a trabajador/a, si han transcurrido 4 años desde el final de otra excedencia anterior, ya sea voluntaria, forzosa o especial.
- c) Tienen derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo/a, y no desempeñe actividad retribuida.
- d) Cuando el motivo de la excedencia se deba al traslado de centro de trabajo fuera de la Comunidad de Madrid del cónyuge, se concederá una excedencia, una vez acreditado, no superior a 2 años.
- e) Cuando el motivo de la excedencia se deba a lo previsto en el artículo 42 el trabajador/a tendrá derecho a un periodo de excedencia por el tiempo que dure la retirada o suspensión del permiso y como máximo un año.

Las excedencias citadas no computarán antigüedad alguna, (salvo las de los apartados a) y c), (en la que se computará la antigüedad de conformidad con lo establecido en el art. 46.3 del Estatuto de los Trabajadores), permaneciendo mientras tanto el contrato de trabajo suspendido con arreglo a lo legalmente establecido y sin que la Empresa esté obligada a cotizar a la Seguridad Social.

Las excedencias contempladas en las letras a) y c) del presente artículo, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo hecho causante, el empresario/a podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

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

Art. 43.- Subrogación Convencional en Colectividades.

Se estará a lo acordado en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal de Hostelería (ALEH), en el que se suscribe y rubrica el Capítulo "SUBROGACION CONVENCIONAL EN COLECTIVIDADES. GARANTIAS POR CAMBIO DE EMPRESARIO" cuyo texto literal es del siguiente tenor:

I. Preámbulo

La regulación de las Sucesiones Empresariales, probablemente uno de los problemas más complejos de las relaciones laborales en la actualidad, ha tenido tratamiento en el ámbito de la Unión Europea, si bien sea con un mero afán armonizador. Mediante la Directiva 2001/23/CE de 12 de marzo sobre aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores/as en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de centros de actividad; se ha intentado una doble finalidad, evitar la incidencia negativa de la sucesión empresarial en el funcionamiento del mercado, así como establecer un mínimo de protección respecto a ciertos derechos de los trabajadores/as.

La doctrina legal del Tribunal Supremo, contenida en diversas Sentencias de su Sala de lo Social, ha venido exigiendo como requisito que ha de concurrir para que opere la subrogación empresarial prevista en el artículo 44 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, que se produzca una simultánea transmisión efectiva de los elementos patrimoniales configuradores de la infraestructura de la explotación, de modo que la mera sucesión en una actividad empresarial o de servicios no integra el supuesto de hecho del artículo 44 anterior, si no va acompañado de la transmisión de una estructura o soporte patrimonial dotado de autonomía funcional.

No obstante, es posible que mediante norma colectiva sectorial se produzcan supuestos de subrogación empresarial, aun cuando no se transmita infraestructura patrimonial, tal como asimismo ha sentado la doctrina legal del Tribunal Supremo en diversas Sentencias. En estos casos al no aplicarse la norma legal, es necesario que la norma convencional establezca las concretas previsiones en relación con las responsabilidades económicas pendientes anteriores a la subrogación.

En coherencia con dicha doctrina legal y, en base a lo contemplado en dicha Directiva y la transposición realizada a nuestro derecho interno, artículos 44, complementado por lo que dispone el 51.1 y por el 49.1) g, así como también por el artículo 64 respecto de las competencias de los representantes unitarios o electos, todos ellos del Estatuto de los Trabajadores, y el artículo 10.3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical; el presente Acuerdo pretende adaptar dicha normativa a las necesidades y problemática específica del Sector de la Hostelería y el Turismo, para una mejor y más correcta aplicación. De forma que las distintas situaciones que se producen queden bajo la cobertura del acuerdo suscrito entre las partes interesadas y sea de obligado cumplimiento en todo el territorio del Estado, quedando cerrado en este ámbito de negociación y por tanto no disponible en ámbitos inferiores, salvo el epígrafe referido a derechos de Información y consulta que constituye un mínimo de derecho indisponible.

El presente Capítulo del ALEH tiene por objeto garantizar la subrogación empresarial, con sus efectos, en supuestos de sucesión o sustitución de empresas de Colectividades, en las que no concurra el requisito de la transmisión patrimonial.

La absorción del personal entre quienes se sucedan mediante cualquier título en las actividades que se relacionan en el presente Capítulo se llevará a cabo en los términos y condiciones aquí indicadas, de acuerdo con lo siguiente:

- a) Cuando resulte de aplicación el artículo 44 del Real Decreto Legislativo 1/1995, Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, se estará al régimen y efectos que le son propios.
- b) Cuando el cambio de titularidad no se encuadre en el ámbito de aplicación citado del artículo 44 del T.R.E.T., los efectos subrogatorios, en atención a las peculiares características de la actividad definida en el ámbito de aplicación, vendrán condicionados a los supuestos y reglas válidamente previstos en esta norma paccionada.

En todo caso, será de aplicación subsidiaria el artículo 44 del T.R.E.T. en todo lo no estipulado en el presente acuerdo.

No obstante, en ambos casos, serán de aplicación las obligaciones formales y documentales que se establecen.

II. Ámbito de aplicación

1. Se entiende por servicio de Colectividades, aquel que realizado por una empresa interpuesta entre la empresa principal (cliente) y el comensal, procede a elaborar y transformar los alimentos mediante un sistema y organización propios, en las instalaciones de cocina del mismo "cliente" o en las suyas propias, sirviendo siempre con posterioridad y mediante personal propio, dichos alimentos en los comedores habilitados al efecto por los clientes y percibiendo por ello una contraprestación. Así mismo se incluyen dentro del ámbito de aplicación de este capítulo los servicios de Bares, Cafeterías ó restauración prestados en virtud de concesiones administrativas.

2. A los efectos del presente Acuerdo se entenderá por:

- a) Trabajadores/as afectados o beneficiarios/as del contenido del presente Acuerdo, los trabajadores/as efectivamente empleados/as por la empresa principal o cedente en el momento de producirse la transmisión, cuyo vínculo laboral esté realizado al amparo del artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores. Sin que afecten las peculiaridades del vínculo contractual temporal o fijo, ni las específicas del desarrollo de la relación laboral (respecto a jornada, categoría, etc.) en los términos señalados en el epígrafe 4.

En definitiva serán trabajadores/as afectados/as por la subrogación, aquellos que estaban adscritos para desempeñar su tarea laboral en la empresa, centro de actividad o parte del mismo objeto de la transmisión.

- b) En cuanto a las empresas afectadas, será toda persona física o jurídica, sea cual sea su revestimiento jurídico, por tanto, individual o societaria, pública o privada, con o sin ánimo de lucro.

Empresa Principal o Cliente: Cualquier persona física o jurídica (en los términos expresados en el párrafo b)) responsable directo de la toma de decisión en cuanto a la dispensación o no del servicio, con independencia de que sea propietario/a o no de las instalaciones o enseres necesarios para la prestación del mismo.

Empresa Cedente: cualquier persona física o jurídica (en los términos expresados en el párrafo b)) que, por cualquiera de las causas previstas en el presente Capítulo, pierda la cualidad de empresario con respecto a la empresa, el centro de actividad o la parte de estos objeto del traspaso, transmisión, venta, arrendamiento o cesión.

Empresa Cesionaria: lo será cualquier persona física o jurídica (en los términos expresados en el párrafo b)) que, por cualquiera de las causas previstas en el presente Capítulo, adquiera la cualidad de empresario/a con respecto a la empresa, el centro de trabajo o la parte de estos objeto del traspaso, transmisión, venta, arrendamiento o cesión.

Comensal: Sujeto al que van destinados los servicios de Hostelería objeto de la sucesión o sustitución.

III. Objeto y supuestos de la sucesión o sustitución empresarial

Lo dispuesto en el presente Capítulo, será de aplicación en todos los supuestos de sucesión o sustitución de empresas, en los que no exista transmisión patrimonial, como consecuencia del cambio de titularidad de una empresa, centro de trabajo, de una unidad productiva autónoma, de una unidad de explotación, comercialización o producción de las actividades de Hostelería o partes de las mismas en virtud entre otros supuestos de:

- a) Transmisión derivada de la existencia de una manifestación contractual expresamente suscrita al efecto entre la empresa principal o cedente y cesionaria, entendiéndose por tal, cualquier acto jurídicamente relevante que pueda entrañar una modificación de la titularidad de la empresa: contrato de arrendamiento o cualquier otro, ya sea mercantil o civil, resolución administrativa o sentencia firme, incluso la cesión "mortis causa".

- b) Sucesión de contratas, Concesión de la explotación de servicios y Concesiones Administrativas. En los supuestos de sucesión por concesiones Administrativas operará el presente Capítulo con independencia de lo contemplado en el pliego de condiciones.
- c) Fusión o aparición de nueva personalidad jurídica derivada de la unión de dos o más empresas anteriormente existentes, que desaparecen para dar paso a una nueva sociedad.
- d) Absorción empresarial en la que permanece la personalidad jurídica de la empresa absorbente, aunque desaparezca la de la absorbida.
- e) Se incluyen asimismo:
 - 1. Supuestos de transmisión derivados de una intervención judicial, como puede ser una suspensión de pagos, o restitución de la empresa a su primitivo propietario como consecuencia de una decisión judicial que resuelve un contrato, ya sea mercantil o civil.
 - 2. Supuestos de reversión, al término de contratos de arrendamiento o cualquier otro, mercantil o civil, por cualquier causa de extinción.
Si por decisión de la empresa principal o pacto con terceros se decidiese dejar de prestar los servicios subcontratados o alguno de ellos, de forma provisional o definitiva, no habiendo continuador de la actividad operará la reversión de la titularidad. Según lo previsto en el presente Capítulo ó, en su caso, lo dispuesto en el artículo 44 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo En estos supuestos, la empresa cedente que venga prestando servicio no deberá asumir el personal adscrito a dicho servicio.
Igualmente operará la reversión de la titularidad cuando la empresa principal o concesión contrate un servicio de comida transportada que no requiera personal en el centro. No obstante, si este servicio requiriese personal en el centro, si procederá la subrogación, en la proporción necesaria para garantizar la correcta dispensación del servicio.
 - 3. La asunción de actividad por parte de la empresa principal, es aquella en la que como consecuencia de su propia decisión, se produzca el cese total y definitivo de la actividad de la empresa que venía prestando el servicio, siendo asumido este por la empresa principal. Del mismo modo, operará cuando la decisión se adopte por imposición de terceros, o una norma.
Todo ello, sin necesidad de que exista transmisión patrimonial de activos materiales.

IV. Adscripción del personal

1. Con la finalidad de garantizar el principio de estabilidad en el empleo de los trabajadores/as del Sector y la subrogación empresarial en las relaciones laborales del personal, por quien suceda a la empresa saliente en cualquiera de los supuestos previstos en el epígrafe III, los trabajadores/as de la empresa cedente pasaran a adscribirse a la empresa cesionaria o entidad pública que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones económicas, sociales, sindicales y personales que se disfrutasen en la empresa cedente, siempre que se den algunos de los siguientes supuestos:

- a) Trabajadores/as en activo que presten sus servicios en dicho centro de actividad con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses en el mismo, sea cual fuere la naturaleza o modalidad de su contrato de trabajo. A efectos de éste cómputo se entenderá como tiempo trabajado los periodos de vacaciones, incapacidad temporal u otros supuestos de suspensión de contrato por causa legal o paccionada.
- b) Trabajadores/as que en el momento de cambio de titularidad de la empresa, centro de trabajo, unidad productiva autónoma, unidad de explotación, comercialización o producción de la actividad o parte de la misma, se encuentren enfermos, accidentados, en maternidad, en excedencia, en servicio militar o prestación social sustitutoria o cualquier otra situación en la que el contrato se encuentre suspendido en base a cualquier norma que legal o convencionalmente lo establezca, siempre, y cuando hayan prestado sus servicios en el centro objeto de la subrogación con anterioridad a la suspensión de su contrato de trabajo y que reúnan la antigüedad mínima establecida en el apartado anterior.
- c) Trabajadores/as que, con contrato de interinidad, sustituyan a alguno de los trabajadores/as mencionados en el apartado anterior, y hasta que cese la causa de interinidad.
- d) Trabajadores/as hijos/as discontinuos/as, con antigüedad mínima de 4 meses en el centro de trabajo, y que hubieran prestado servicio en el mismo.

2. No existirá subrogación alguna respecto del empresario individual o los socios/as accionistas con control efectivo de la empresa, administradores/as o gerentes de la misma, cónyuges de los citados anteriormente y trabajadores/as contratados como fijos/as o fijos/as discontinuos/as y que tengan relación de parentesco hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad con los/las anteriores, salvo pacto en contrario.

Los trabajadores/as no afectados/as por la subrogación empresarial seguirán vinculados/as con la empresa cedente a todos los efectos.

V. Aspectos Formales de la Subrogación

De no cumplir los requisitos siguientes, la empresa cesionaria automáticamente y sin más formalidades, se subrogará en todo el personal que preste sus servicios en el centro de actividad objeto de la sucesión o sustitución, en los términos contemplados en el presente Acuerdo.

1. La empresa principal comunicará a la empresa cedente la designación de una nueva empresa cesionaria y la fecha en que se producirá de hecho la subrogación.

2. En el transcurso de los 5 días hábiles inmediatos siguientes a la fecha de la comunicación del empresario principal, la empresa cedente deberá acreditar a la cesionaria, documentalmente y de forma fehaciente todos los supuestos, anteriormente contemplados mediante los documentos y en los plazos que seguidamente se relacionan:

- Certificación negativa por descubiertos, en la Tesorería General de la Seguridad Social
- Certificación negativa de la Administración de Hacienda
- Fotocopia de las cuatro últimas nóminas mensuales de los trabajadores/as afectados/as.
- Fotocopia de los TC-1, TC-2 y TC-2/1 de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses.
- Evaluación de Riesgos Laborales del centro de trabajo
- Relación de personal en la que se especifique:

Nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada, horario, modalidad de su contratación, fecha del disfrute de sus vacaciones y especificación del período de mandato si el trabajador/a es representante sindical.

- Trabajadores/as que se encuentren en situación de suspensión de contrato de trabajo, indicando los datos a que se refiere el apartado anterior.
- Fotocopia de los contratos de trabajo escritos del personal afectado por la subrogación.
- Justificante de haber liquidado a todos los trabajadores/as afectados/as por la subrogación, la parte proporcional de haberes hasta el momento de la misma, no quedando pendiente cantidad alguna.

En este mismo plazo, se cumplimentarán los derechos de información y consulta de los trabajadores/as previstos en el epígrafe VIII.

La empresa entrante podrá requerir al trabajador/a, siempre por escrito, que facilite a la empresa su vida laboral, concediendo un plazo de 23 días laborables y hábiles para la Administración de la Seguridad Social a fin de que emita el documento. Si en dicho plazo no fuera facilitado por el trabajador su vida laboral, no dará lugar a sanción alguna, pero la empresa entrante tampoco tendrá la obligación de reconocer una antigüedad distinta de la que conste en las nóminas anteriores que le fueran facilitadas, salvo prueba en contrario, debidamente acreditada, por parte del trabajador/a subrogado/a.

3. En la fecha de la subrogación prevista y una vez cumplidos los requisitos establecidos en el presente acuerdo, la empresa cesionaria procederá a la incorporación de los trabajadores/as.

Simultáneamente a su incorporación, ambas partes procederán a la firma del documento previsto en la Disposición Adicional Segunda, en el que constará declaración de aquellos trabajadores/as que mantengan vínculo familiar o relación de parentesco hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad, con el empresario/a cedente, si este es persona física, o con los socios/as accionistas, administradores/as o gerentes de la empresa saliente si se tratase de una persona jurídica, así como de los cónyuges de estos/as.

VI. Contenido de la protección

1.- Las disposiciones aquí, contempladas son imperativas para las partes a las que afecta, empresa principal, cedente, cesionaria y trabajador/a, sin, que sea válida, ninguna renuncia, de derechos. No desaparecerá dicho carácter imperativo en el caso de que la empresa cesionaria suspendiese total o parcialmente el servicio.

2.- La empresa entrante quedará subrogada en los derechos y obligaciones respecto de los trabajadores/as.

3.- En lo que respecta al Convenio Colectivo de aplicación, se tendrán en cuentas las siguientes previsiones:

- a) En el supuesto de que la actividad de la empresa principal sea la Hostelería, y ceda servicios, propios y característicos de ésta, y por tanto, provistos dentro del contenido de la prestación laboral de las Categorías Profesionales reguladas en el ALEH, el convenio de aplicación para los trabajadores/as que desempeñen el servicio cedido, con independencia de cuál sea el objeto principal de la empresa cesionaria, será el Convenio Colectivo de Hostelería del ámbito correspondiente.
- b) En los supuestos en que el objeto de la empresa principal no sea la Hostelería, pero se ceden servicios de comidas y bebidas, aun cuando la comida no se elabore en la cocina del cliente sino en las instalaciones propias de la empresa cesionaria, se mantendrá a estos trabajadores/as el contenido normativo del Convenio Colectivo que regía las relaciones laborales de la empresa de procedencia, manteniendo las condiciones de trabajo de que venían disfrutando en la empresa cedente durante un período de 12 meses, en el que se llevarán a cabo las oportunas negociaciones con la representación de los trabajadores/as, al objeto

de efectuar el cambio al marco normativo de aplicación general del Sector contemplado en el apartado anterior. Si transcurrido dicho período no existiese acuerdo, o durante el mismo a instancia de las partes, la Comisión Paritaria establecerá el Convenio Colectivo que resulte de aplicación.

4.- En cualquier caso, aquellos trabajadores/as que no se encuentren afectos por subrogación, y sean de nueva incorporación a la empresa, les será de aplicación el Convenio de Hostelería del ámbito correspondiente.

5.- Las deudas salariales y extrasalariales que pudieran existir generadas por la empresa cedente serán satisfechas por la misma, respondiendo la empresa principal solidariamente de las mismas.

6.- En relación con el ámbito de las prestaciones de la Seguridad Social

- a) La empresa cesionaria ésta obligada a subrogarse en las obligaciones empresariales relacionadas con los regímenes legales. En relación con los complementarios, ya estén regulados en norma legal o convencional, si procediera el pago de alguno de ellos (jubilación, invalidez, pagos a favor de supervivientes o cualesquiera otros) la empresa que asuma dicho pago podrá reclamar a las empresas anteriores el pago de la parte proporcional que les pudiera corresponder.
- b) En el caso de existir deudas a la Seguridad Social por descubiertos o por diferencias salariales generadas por la empresa cedente, será ésta la que responda de las mismas, sin que exista responsabilidad alguna por parte de la empresa cesionaria.

VII. Garantías de los/las representantes de los trabajadores/as

La nueva empresa deberá respetar la garantía sindical de aquellos Delegados/as de Personal o miembros del Comité de Empresa y Delegados/as Sindicales afectados por la subrogación hasta la finalización del mandato para el que fueron elegidos/as.

VIII. Derechos de Información y Consulta

Tanto la empresa cedente, como la empresa cesionaria, deberán de informar a los/las representantes legales de los/las trabajadores/as afectados/as por el traspaso, con anterioridad a la sucesión o sustitución empresarial, de las siguientes cuestiones:

- La fecha cierta o prevista del traspaso.
- Los motivos del mismo.
- Las consecuencias jurídicas, económicas y sociales para los trabajadores/as.
- Las medidas previstas respecto de los trabajadores/as.
- La relación nominal de la totalidad de trabajadores/as, incluidos/as aquellos/as en supuestos de suspensión del contrato, afectados/as por la subrogación empresarial con detalle de la modalidad del contrato del mismo.
- La relación nominal y motivada de trabajadores/as excluidos/as de la subrogación empresarial.
- TC/2 de los 4 últimos meses.

En los casos en los que no existan representantes legales de los trabajadores/as, los afectados/as por el traspaso serán informados/as, individualmente y con carácter previo a la sucesión o sustitución empresarial del contenido en los cuatro primeros puntos anteriores, además de la situación personal del trabajador/a afectado/a respecto a su contrato individual.

DISPOSICION TRANSITORIA PRIMERA

Si por decisión administrativa o norma legal, en virtud de la aplicación del nuevo sistema educativo, se produjese un traslado o reubicación de comensales, en número importante (más del 75 %), en centros distintos de aquellos en los que originalmente recibía el servicio de colectividades, las empresas podrán readaptar el número de trabajadores/as de los centros afectados por la redistribución, en los términos previstos en el presente acuerdo. De forma que la empresa de colectividades beneficiaria del incremento de comensales deberá incrementar su plantilla para dispensar el servicio con el personal excedente de la otra empresa. Si como consecuencia de lo anterior no se pudiera reubicar a todo el personal, los excedentes permanecerán en la empresa originaria, al objeto de mantener en todos los casos el número total de trabajadores/as entre los dos centros afectados, sin perjuicio de las medidas empresariales que puedan adoptarse en el marco legal vigente.

TITULO VII.- PREVENCIÓN Y SALUD LABORAL

Art. 44.- Principios generales

Será de aplicación la Ley 31/1.995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y Reglamento que la desarrolla.

Art. 45.-Normas especiales

En especial, deberán cumplirse en materia de Prevención y Salud Laboral las siguientes normas:

- a) Se recomienda que los/as menores de 18 años no utilicen las máquinas picadoras, serradoras o cortadoras, instaladas para su uso en la cocina. En caso de utilización para favorecer el aprendizaje, ésta deberá estar supervisada por una persona capacitada para ello.
- b) En las cocinas o dependencias con riesgo de incendios o explosión habrá colocados en sitios visibles extintores apropiados a las causas determinantes del posible fuego a extinguir.
- c) Todos los establecimientos cuidarán de que sus accesos y salidas estén suficientemente señalizados, para facilitar la evacuación en caso de emergencia. Todo el personal de los centros de trabajo conocerá las diferentes salidas de emergencia y sus posibles bloqueos.
- d) En todos los centros de trabajo habrá un botiquín, que contará como mínimo con agua oxigenada, alcohol de 96º, tintura de yodo, gasas, algodón, vendas, esparadrapo y pastillas calmantes del dolor.
- e) Las mesas y los suelos de los comedores del personal se limpiarán después de cada turno de comida, de forma que al empezar el siguiente turno de comida no haya platos sucios ni restos de comida.
- f) Durante los meses de verano, las Empresas tomarán las medidas oportunas para que la temperatura ambiente de los distintos departamentos no supere los 35ºC.
- g) Los Comités de Seguridad y Salud tendrán derecho a ser informados por el Empresario ante cualquier cambio en lo que respecta a:
 - Introducción de nuevas tecnologías.
 - Introducción de nuevos procesos y/o actividades en cuanto afecten a la Prevención y Salud Laboral.

Art. 46.-Reconocimientos médicos

Todas las empresas afectadas por el presente Convenio deberán enviar a todos los trabajadores/as a un reconocimiento médico anual preceptivo.

Cualquiera que sea la modalidad de reconocimiento elegido por la Empresa, se le facilitará al trabajador/a copia inteligible del mismo. En todo caso, el informe clínico pertenece a la esfera íntima del trabajador/a y, como tal, debe ser protegido/a.

TITULO VIII.- DERECHOS SINDICALES

Art. 47.- Crédito horario de los/as representantes legales de los trabajadores/as

Los miembros del Comité de Empresa, Delegados/as de Personal y Delegados/as Sindicales, como Representantes Legales de los Trabajadores/as, pueden disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, tanto en el seno de la empresa como en el sector, de acuerdo con la siguiente escala de trabajadores del centro de trabajo respectivo:

- Hasta 50 trabajadores/as: 15
- De 51 a 100 trabajadores/as: 22
- De 101 a 250 trabajadores/as: 25
- De 251 a 500 trabajadores/as: 30
- De 501 a 750 trabajadores/as: 35
- De 751 en adelante: 40

Respetándose cualquier otro sistema de acumulación establecido por las partes, los créditos horarios mensuales de todos los Representantes Legales de los Trabajadores/as podrán acumularse en uno o varios de ellos, hasta el 100 por 100 de su jornada laboral en cada mes y, en todo caso, deberá ser comunicado previamente a la Empresa.

El crédito horario de cada Delegado/a, en las empresas de menos de 50 trabajadores/as, podrá acumularse para la asistencia del propio Delegado/a al Congreso de su Central Sindical y cursos de formación.

Art. 48.- Funciones de los/as representantes legales de los trabajadores/as

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce a los Comités de Empresa las siguientes funciones:

- A) Ser informado por la Dirección de la Empresa:
 - a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.
 - b) Anualmente, conocer y tener a su disposición 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/as.

- 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) 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, estudio 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 al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa y, en su caso, 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 ascensos.
 - e) 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.
- 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 de Salud Laboral en el desarrollo del trabajo de la Empresa.
 - c) Vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- C) Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores/as 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. Colaborar con la Dirección de la Empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.
- 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.
- H) A los Comités de Empresa de los centros de trabajo que ocupen más de 125 trabajadores/as, les será facilitado por la Empresa un local adecuado para desarrollar sus funciones representativas, que tendrá carácter permanente y exclusivo del Comité. A los de más de 50 y menos de 125 trabajadores/as no les será exigible tal obligación, si no se dispone de local.

Art. 49.- Garantías de los/as Representantes Legales de los Trabajadores/as

A) Ningún/a Representante Legal de los Trabajadores/as podrá ser despedido/a o sancionado/a 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/a en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos/as, aparte del interesado/a, el Comité de Empresa o restantes Delegados/as de Personal y Delegado/a del Sindicato al que pertenezcan, en el caso supuesto de que se hallara reconocido como tal en la Empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa o centro de trabajo, respecto a los demás trabajadores/as, en los supuestos de suspensión o extinción por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

B) No podrán ser discriminados/as 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 que consideren oportunas, comunicando todo ello previamente a la Empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la normativa legal vigente al efecto.

C) Dispondrán del crédito de horas mensuales y del derecho de acumulación que en el artículo 48 de este Convenio se determina, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos sin perjuicio de su remuneración.

Así mismo, no se computará dentro del máximo legal de dicho crédito el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de Delegados/as de Personal o de miembros de Comités como componentes de Comisiones Negociadoras de Convenios en los que sean afectados, en cuyo caso los/as Representantes Sindicales que participen en las Comisiones Negociadoras de los Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajador/a en activo en alguna Empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la Empresa esté afectada por la negociación.

D) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité o Delegados/as de Personal, a fin de prever la asistencia de los mismos/as a cursos de formación y congresos organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación y otras Entidades.

E) Los/as representantes sindicales, elegidos/as por agrupación de centros, según lo estipulado en el artículo 63.2 del E.T., en los cambios de titular de su centro de trabajo, que cuente con menos de 50 trabajadores/as, podrán optar entre continuar en el mismo centro o permanecer en la empresa que fueron elegidos/as.

Art. 50.- Organización Sindical de los/as Trabajadores en las Empresas

Las Empresas consideran a los Sindicatos debidamente implantados en la plantilla como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellas las necesarias relaciones entre trabajadores/as y empresarios.

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

Las Empresas reconocen el derecho de los trabajadores/as Afiliados/as a un Sindicato a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las Empresas. Los Sindicatos podrán emitir información en todas aquellas Empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

En todas las Empresas con más de 25 trabajadores/as, deberá existir un tablón de anuncios en el que los Sindicatos debidamente implantados podrán insertar, comunicar, etc.

Así mismo, las Empresas de más de 250 trabajadores/as estarán obligadas a proporcionar un local a las Secciones Sindicales legalmente constituidas.

Art. 51.- Delegado/a Sindical

La elección de un Delegado/a Sindical en los centros de trabajo de más de 110 trabajadores/as y en las Empresas de más de 150 trabajadores/as se reconocerá a los Sindicatos de Hostelería de la Comunidad de Madrid, que tengan carácter de más representativos, computada su representatividad exclusivamente en la circunscripción de dicha Comunidad.

Art. 52.- Funciones del Delegado/a Sindical

1.- Representar y defender los intereses del Sindicato al que representa y de los Afiliados/as del mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de las respectivas Empresas.

2.- Asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad y Salud en el trabajo y Comités Paritarios de Interpretación, con voz y sin voto.

3.- Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en materias en las que legalmente proceda.

4.- Serán oídos/as por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores/as en general y a los Afiliados/as al Sindicato.

5.- Serán asimismo informados/as y oídos/as por la empresa con carácter previo:

- a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los Afiliados/as al Sindicato.
- b) En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores/as, cuando revistan carácter colectivo o del centro de trabajo general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar substancialmente a los intereses de los trabajadores/as.
- c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6.- Podrán recaudar cuotas a sus Afiliados/as, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos. Todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

7.- Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos Afiliados/as al Sindicato y a los trabajadores/as en general, la empresa pondrá a disposición del Sindicato, cuya representación ostente el Delegado/a, un tablón de anuncios que deberá colocarse dentro de la Empresa en un lugar donde se garantice en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores/as.

En todos los centros en los que ello sea materialmente factible, la Dirección de la Empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que el Delegado/a representante del Sindicato ejerza las funciones y tareas que como tal le corresponden.

Los Delegados/as ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que le son propias.

Art. 53.- Garantías del Delegado/a Sindical

El Delegado/a Sindical poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y por este Convenio a los miembros del Comité de Empresa.

Art. 54.- Cobros de cuotas

A requerimiento de los trabajadores/as Afiliados/as a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, las Empresas descontarán en la nómina mensual a los trabajadores/as el importe de la Cuota Sindical correspondiente. El trabajador/a interesado/a en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato al que pertenece, cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta de la cuenta de ahorro a que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las Empresas efectuarán las anteriores detracciones, salvo indicación contraria, durante períodos de un año.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación Sindical de la Empresa, si la hubiese.

Art. 55.- Excedencias sindicales

Tendrán derecho a solicitar Excedencia Sindical, con derecho a la reserva de puesto de trabajo y reincorporación automática al término de la misma, los miembros de las Ejecutivas Provinciales y Federales de los Sindicatos que tengan el carácter de más representativos en la Comunidad de Madrid.

TITULO IX.- COMISION 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 si 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 mis-

ma 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 – 1.º 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 sig-

nifica 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 descuelgue.

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 regirán 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.

ANEXO I COLECTIVIDADES

1.- Ámbito de aplicación

El presente apartado regula las relaciones entre las empresas y los trabajadores/as de Hostelería dedicados a la restauración de Colectividades, actividad que se refiere fundamentalmente por acuerdo con terceros, a la prestación de servicios de comidas y bebidas a empresas, fabricas, centros de enseñanza, centros sanitarios, etc. La elaboración de las comidas podrá efectuarse tanto en la cocina de los clientes, como en las instalaciones propias de la empresa hostelera.

2.- Contratación

a) De conformidad con lo establecido en este Convenio Colectivo y en las normas generales reguladoras de la contratación, la contratación del personal podrá realizarse con carácter de fijo de plantilla a jornada completa, fijo de plantilla a jornada parcial y la contratación de carácter temporal.

b) Los fijos de plantilla a tiempo parcial son aquellos/as trabajadores/as que, con contrato de carácter indefinido, realizan trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de la actividad de la empresa.

c) Sólo se podrá contratar a trabajadores/as fijos/as a tiempo parcial para prestar sus servicios en aquellos centros de trabajo en los cuales el tiempo de prestación sea igual o inferior a doce meses al año. Si el tiempo de prestación es superior a seis meses al año, estos trabajadores/as deberán obligatoriamente ser readmitidos en la empresa a la reanudación del servicio en la siguiente temporada.

d) En caso de creación en la empresa de puestos de trabajo fijos a jornada completa, los trabajadores/as fijos/as a tiempo parcial tendrán preferencia para ocuparlos, tanto si están en activo, como si se encuentran en período de inactividad, por orden de antigüedad y sin sujeción a período de prueba. La empresa ofrecerá por escrito los puestos de trabajo fijos a jornada completa a los trabajadores/as fijos/as a tiempo parcial y, sólo en caso de renuncia de éstos, procederá a seleccionar candidatos/as externos/as a la empresa.

3.- Traslados

Dadas las especiales peculiaridades de la restauración colectiva, se establece el siguiente régimen para aquellos cambios de centro de trabajo que vengan motivados por:

a) Traslados Temporales:

En este caso, el motivo del cambio del centro de trabajo vendrá determinado por la necesidad de cubrir temporalmente las vacantes que se produzcan por enfermedad, accidentes, permisos, vacaciones y cualquier otro motivo de la misma índole.

Su duración se extenderá al tiempo imprescindible, retornando con posterioridad el trabajador/a a su antiguo centro de trabajo.

Para que el cambio surta efecto, deberá ser comunicado, documentalmente y con carácter previo, a la Representación legal de los Trabajadores/as, así como al interesado/a. La Representación legal de los Trabajadores/as dispondrá de un plazo de 10 días desde la fecha de notificación del traslado para emitir informe sobre el mismo.

Una vez que el trabajador/a trasladado/a, vuelva a su centro de trabajo, no podrá ser traslado/a de nuevo, hasta que hayan transcurrido al menos tres meses desde la fecha de reincorporación. Se abonará al trabajador/a el incremento del coste del desplazamiento al nuevo centro, si procediera, y se computará como tiempo de trabajo efectivo el mayor tiempo invertido en desplazarse de su domicilio a este nuevo centro.

b) Traslado Permanente:

Dentro de la capacidad organizativa del empresario/a, éste podrá cambiar de centro de trabajo a los trabajadores/as, por necesidades de servicio que vengan motivadas por causas económicas, técnicas, organizativas, productivas o de cambio de imagen, solicitada por escrito por la empresa cedente del servicio o por la representación sindical de la misma, con el fin de evitar inconvenientes graves a la empresa.

En este supuesto, se deberá comunicar documentalmente a la representación legal de los trabajadores/as al menos con tres días de antelación, así como al interesado/a, haciendo constar cuáles son las causas que motivan el cambio de centro.

Debido al carácter permanente del cambio, sólo se abonará el mayor coste del desplazamiento, si existiese, pero no se computará, como mayor tiempo invertido en dicho desplazamiento el que transcurra entre el domicilio del trabajador/a y su nuevo centro, siempre que éste no supere un radio de 15 Km. desde dicho domicilio.

A un/a trabajador/a trasladado/a en estas circunstancias no se le podrá trasladar nuevamente salvo voluntad expresa del mismo, hasta que no transcurra un plazo mínimo de 6 meses. No se podrá realizar dicho cambio, cuando sea una medida sancionadora o contraria a las leyes. Con carácter general para ambos casos, se tendrá en cuenta:

- a) Sí no existiera transporte público entre el domicilio del trabajador y el centro de trabajo, se abonará la cantidad de 0.25 Eur/Km, en estos supuestos de cambio de centro.
- b) Los representantes de los trabajadores/as y miembros de la Sección Sindical, si existiese, no podrán ser trasladados de centro sin su conformidad o de la Central Sindical a que pertenezca.

4.- Clasificación de profesionales y salarios

Se considerarán los siguientes niveles profesionales con los salarios bases mensuales que se consignan, más la manutención:

TABLAS SALARIALES 2.011 a efectos retributivos

Nivel	Categorías Profesionales	Grupo Tarifa	Salario
I	Dietista	1	960,71
	Encargado/a de Establecimiento	4	960,71
	Jefe/a de Cocina	4	960,71
	Cocinero/a / Encargado/a	4	960,71
II	Responsable de auxiliares de servicio y limpieza	6	932,18
	Cocinero/a	6	932,18
III	Ayudante de cocina	8	903,75
	Camarero/a	8	903,75
	Chófer, Mozo	9	903,75
	Auxiliar administrativo de explotación	9	903,75
IV	Auxiliar de servicio de limpieza	10	874,98
	Dependiente de barra	10	874,98
	Pinche, Marmitón	10	874,98
V	Aprendices (Menores de 18 años)	11	754,09
VI	Vigilante de comedor y patio	10	874,98

Plus de Ayuda transporte durante 11 meses 151,44 Euros.

Plus transporte vigilante de comedor y patio (11 horas y 30 minutos semanales) 55,83 Euros.

5.- Manutención

Se establece una cuantía mensual de 43,42 Euros. Se reconocerá el derecho a la manutención completa a todos los trabajadores/as con independencia de que su jornada sea completa o parcial, tanto en su vertiente anual, mensual, como diaria. En el caso de trabajadores/as con jornadas a 12,5 horas semanales, a empresa estará obligada a facilitarles la manutención completa, compuesta por un primer y segundo plato, más el postre, con gramajes o raciones de adulto, siempre y cuando el trabajador/a hubiese optado por esta opción. En el caso de nuevas contrataciones a tiempo parcial inferiores a 12,5 horas semanales, el trabajador/a tendrá igualmente el derecho a la manutención completa, pero no tendrá la opción de cambiar este derecho por el importe en metálico que establece el convenio, excepto en vacaciones, permisos o festivos o aquellos días en los que, asistiendo a su puesto de trabajo, la empresa no facilite la manutención al trabajador/a en los términos establecidos anteriormente, días en los que la empresa abonará la manutención no consumida por el trabajador/a en la cuantía que proporcionalmente corresponda.

6.- Plus de Ayuda al transporte

Como compensación de los gastos de desplazamiento y medios de transporte, se establece un complemento extrasalarial que se abonará a todas las categorías con independencia de las distan-

cias que puedan existir entre el centro de trabajo y el domicilio del trabajador/a. Dicho plus tendrá una cuantía de 151,44 Euros para el año 2.011 y de las cantidades que resulten de los incrementos salariales previstos para los años 2.012 y 2.013 en el presente Convenio, durante 11 meses de trabajo, todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 31 de este Convenio.

El importe mensual del plus tiene como base los días laborables, por lo que el equivalente podrá deducirse por las empresas los días que el trabajador/a falte al trabajo, excepto si se trata de las licencias retribuidas fijadas por el art. 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, fiestas abonables o en los supuestos y términos establecidos en el párrafo 5º del art. 41 de este Convenio.

Este plus extrasalarial no se abonará en el mes de vacaciones y no será cotizable para la Seguridad Social.

Las empresas afectadas por este Convenio, que tuviesen ya establecido individualmente Plus Transporte para sus trabajadores/as, sumarán su cuantía a la cuantía del Plus de ayuda al Transporte que se establece con carácter general en el presente apartado.

7.- Vacaciones

a) Los trabajadores/as disfrutarán sus vacaciones anuales en la forma prevista en el art. 18 del presente Convenio.

b) Los trabajadores/as fijos/as a tiempo parcial disfrutarán ininterrumpidamente las vacaciones anuales que proporcionalmente les pudieran corresponder, coincidiendo preferentemente con los períodos que, por vacaciones escolares de Navidad, Semana Santa, la llamada semana blanca o similares, permanezca cerrado el centro de trabajo correspondiente, pero sin que el número mayor de días disfrutados, que por inactividad del centro pudieran resultar, dejen de ser abonados por la empresa ni puedan ser compensados por otros días de trabajo efectivo.

A estos efectos, por año natural se entenderá el que coincida con el curso escolar. No obstante se podrán disfrutar las vacaciones en los términos establecidos en el párrafo primero del art. 18 de este Convenio.

ANEXO II

TRABAJADORES/AS DE SERVICIOS EXTRAS

1.- Concepto

Se consideran servicios extraordinarios de restauración aquéllos que, por las especiales características de su prestación, breve duración, carácter irregular y número de comensales o clientes, como banquetes y cócteles de celebraciones sociales, no pudieran ser prestados por los trabajadores/as ligados a la empresa mediante contrato fijo o cualquier otra modalidad de contrato escrito, haciendo necesaria la contratación de trabajadores/as ajenos a la empresa, al efecto de prestar tal servicio extraordinario.

2.- Ámbito de aplicación

El presente Anexo afecta y obliga a las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio en la Comunidad de Madrid, así como a los trabajadores/as de servicios extraordinarios que presten en las mismas los referidos servicios.

La contratación de los trabajadores/as extras que las empresas necesiten se realizará siempre a través de la oficina del INEM.

A tal fin, las empresas aportarán a dicha oficina las relaciones de trabajadores/as, pudiendo estos mismos inscribirse también de forma directa en dicha oficina.

Las empresas escogerán del censo indicado en el número anterior, los trabajadores/as que necesiten, con libertad de identidad de los mismos, hasta un número de 10 inclusive. Los trabajadores/as que necesiten a partir de 11, serán también elegidos hasta un 50%, siendo el otro 50% designado directamente por el INEM.

En todo caso, las empresas podrán no hacer uso de la facultad que se les reconoce en el número anterior, es decir, no solicitar ningún trabajador/a nominativamente.

Este acuerdo tiene carácter parcial y deberá ser integrado en el acuerdo general que ambas representaciones y las autoridades competentes incluyan respecto al régimen de cotización de estos extras a la Seguridad Social.

3.- Condiciones salariales

Los servicios se pagaran de la siguiente forma:

SERVICIOS EXTRAS 2011

Restaurantes 5 tenedores	65,17
Restaurantes 4 tenedores	57,86
Restaurantes 3 tenedores	52,81
Cafeterías o Bares	52,81
Servicios fuera de Madrid	25,23
Horas Extras	16,77
Ropa de trabajo (frac o smoking)	14,85

Estos conceptos económicos, se incrementarán el 1 de Enero de los años 2.012 y 2.013 con los incrementos salariales pactados en el artículo 5 de este Convenio para cada uno de ellos. Las tablas salariales de servicios extras para 2.011 se aplicarán a partir de la publicación de este Convenio Colectivo y no tienen retroactividad.

4.- Servicios prestados fuera de Madrid

Los servicios prestados fuera del término municipal de Madrid tendrán el recargo que se establece en el cuadro correspondiente, con independencia del transporte ordinario, que será a cuenta de la empresa.

5.- Duración del servicio

Los servicios tendrán una duración de 4 horas, computándose como extraordinarias las que excedan de ese límite.

6.- Horas extraordinarias

Las horas extraordinarias se abonarán en todo tipo de establecimientos a razón de lo establecido en el cuadro que se establece en el punto 3 de este Anexo.

7.- Comidas

La comida será facilitada por la empresa en los servicios de almuerzo o cena, precisamente en los 15 minutos anteriores al servicio, entendiéndose que los 15 minutos forman parte de la jornada pactada en el anterior punto 5.

8.-Ropa de trabajo

El uniforme de los trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio será: chaquetilla blanca, camisa blanca, pantalón negro, calcetines negros, zapatos negros y lazo blanco o negro.

Cuando la empresa exija el uso de frac o smoking, deberá indemnizar al trabajador/a con un plus especial, establecido en el punto 3, por cada servicio que realice durante la vigencia del presente Convenio.

9.-Montaje de mobiliario y puesta a punto del servicio

Corresponde a la empresa la carga, descarga y montaje general del mobiliario y es competencia de los trabajadores/as extras la puesta a punto del servicio y el "desbarase".

10.- Realización de los servicios por personal ajeno a la empresa

Exclusivamente para las empresas que mantengan el sistema retributivo del porcentaje de servicio a partir de la publicación de este Convenio Colectivo, en el supuesto de realización de servicios extras por personal ajeno a la empresa, la cantidad máxima a deducir del "tronco" será de 13.64 euros por cada extra. Se respetarán las condiciones más beneficiosas existentes en determinadas empresas.

11.- El articulado de este Anexo II permanece en vigor en todo aquello que no sea modificado por la normativa que el Ministerio de Trabajo regule sobre esta materia.

ANEXO III

TABLAS SALARIALES A EFECTOS RETRIBUTIVOS

A) NIVELES RETRIBUTIVOS

NIVEL I

- Jefe/a de Administración (o Contable General, Jefe/a de Contabilidad)
- Jefe/a Comercial
- Jefe/a de Primera de Casinos
- Jefe/a de Cocina
- Jefe/a de Catering
- Jefe/a de Restaurante o Sala (o Jefe/a de Sala, Jefe/a de Comedor, Primer/a Maitre, Maestresala, Jefe/a de Sala)
- Jefe/a de Operaciones Catering (Jefe/a de Operaciones)
- Jefe/a de Servicios de Catering
- Jefe/a de Servicios Técnicos

NIVEL II –A

- Jefe/a de Segunda de Casinos
- Segundo/a Jefe/a de Cocina

- Segundo/a Jefe/a de Restaurante o Sala (o Segundo/a Jefe/a de Comedor, Primer/a Encargado/a de Mostrador (Cafeterías, Bares y Salas de Fiestas y Discotecas), Segundo/a Jefe/a de Sala)

NIVEL II-B

- Jefe/a de Partida
Repostero/a de Catering
- Jefe/a de Sala de Catering (o Jefe/a de Sala)
Supervisor/a de Catering (o Supervisor/a)
Jefe/a de Sector
Segundo/a Encargado/a de Mostrador (Cafeterías, Bares y Salas de Fiestas y Discotecas)
Sumiller
Barman/Barwoman (o Barman o Barwoman)

NIVEL II-C Sector Catering

- Oficial/a de Repostero/a de Catering
Cocinero/a de Catering
- Jefe/a de Equipo de Catering (o Jefe/a de Equipo)

NIVEL III (Nivel III-A Sector Catering)

- Recepcionista, Administrativo/a (o Recepcionista, Tenedor/a de cuentas de clientes, Interventor/a, Contable, Oficial de 1ª, Facturista, Cajero/a)
Relaciones Públicas
Comercial
Oficial/a de Primera de Casinos
- Cocinero/a (o Cocinero/a)
Repostero/a (o Repostero/a)
Encargado/a de Economato (o Encargado/a de Economato y Bodega, Bodeguero/a, Encargado/a de Almacén)
- Camarero/a (o Camarero/a, Dependiente de Cafetería, Dependiente de Primera de Salas de Fiestas y Discotecas, Dependiente de 1ª (bares), Planchista, Cafetero/a, Cajero/a de Comedor, Segundo/a barman/barwoman)
Conductor/a de Equipo de Catering (o Conductor/a)
Ayudante de Supervisor/a
- Encargado/a de Sección o Turno (o Encargado/a de sala, Encargado/a de Lencería, Encargado/a de fregadores)
Lencero/a, Planchador/a, Lavandero/a
- Especialista de Mantenimiento y Servicios (Mecánico/a o Calefactor/a, Ebanista, Carpintero/a, Electricista, Albañil, Pintor/a, Conductor/a, Fontanero/a, Jardinero/a)

NIVEL III-B Sector Catering

- Ayudante de Equipo de Catering (o Ayudante de Equipo).
- Especialista de Mantenimiento y Servicios Técnicos de Catering: de flota y de instalaciones y edificios

NIVEL IV

- Ayudante de Recepción (o Ayudante de Recepción, Intérprete, Conserje de Casino, Ayudante de Conserje, Ordenanza de Salón y Cobrador/a de Casinos)
Ayudante Administrativo (o Oficial del Contabilidad, Oficial de 2ª, Auxiliar de Oficina y Contabilidad, Auxiliar de Caja)
Telefonista (Telefonista de 1ª y 2ª)
Oficial/a de Segunda de Casinos
- Ayudante de Economato (Ayudante de Economato y Bodega)
Ayudante de Cocina (Ayudante de Cocina, Ayudante de Repostero/a, Oficial/a de Repostero/a)
Preparador/a o Montador/a de Catering (o Preparador/a)
- Ayudante de Camarero/a (o Ayudante de Camarero/a, Ayudante (Cafeterías), Dependiente de Segunda de Salas de Fiestas y Discotecas, Dependiente de Segunda (Bares), Ayudante de Planchista, Ayudante de Barman/Barwoman, Ayudante de Cafetero/a)
Ayudante de equipo de Catering

NIVEL V

- Portero/a, Aparcacoches, Portero/a de Coches, Recibidor/a de accesos y de servicios, Vigilante, Botones, Cobrador/a, Taquillero/a, Guardarropa, Auxiliar de Oficina, Auxiliar de Recepción
Auxiliar de Casinos, Aspirante de Casinos

- Auxiliar de Cocina y Economato (o Marmitón, Pinche, Fregador/a, Mozo de Almacén, Personal de Platería)
- Auxiliar de Preparación / Montaje de Catering
- Auxiliar de Limpieza (o Personal de Limpieza, Fregador/a, Limpiador/a, Mozo de Lavandería)
- Auxiliar de Mantenimiento y Servicios (o Ayudante de Mecánico/a o Calefactor/a, Ayudante de Ebanista, de Carpintero/a, de Electricista, de Albañil y de Pintor/a, Lavacoches, Mozo de Billar o Salón de Recreo, Guarda Exterior)

B) CLASIFICACIÓN DE ESTABLECIMIENTOS A EFECTOS RETRIBUTIVOS

CLASE A.- Restaurantes de cinco y cuatro tenedores; Bar-Restaurante de cinco y cuatro tenedores; Restaurante-Espectáculo; Salones de banquetes; Cafeterías de tres tazas; Discotecas y Salas de Baile; Salas de Fiesta; Casinos de 1ª y 2ª categoría.

CLASE B.- Restaurantes de tres tenedores; Bar-Restaurante de tres tenedores; Autoservicio de Restauración; Cafeterías de dos tazas; Bares Especiales (Pub y bares de copas, bares americanos y whiskerías); Cafés Espectáculo; Salas de Juventud; Salones de Juegos y Recreativos; Salones de Recreo y Diversión (Billares, Futbolines y similares); Casinos de 3ª y 4ª categoría.

CLASE C.- Restaurantes de dos y un tenedores; Bar-Restaurante de dos y un tenedores; Cafeterías de una taza; Chocolaterías, Heladerías, Salones de Té, Croisanterías y asimilables; Cafés-Bares; Tabernas; Bodegas.

CLASE D.- Catering

Los establecimientos de hostelería que se hallen dentro del ámbito de este Convenio y no estén literalmente recogidos en este Anexo, serán clasificados en la clase, a efectos retributivos, por cuya actividad y categoría fueran asimilables, así como todos los servicios de hostelería prestados mediante instalaciones fijas y estables o eventuales y desmontables en cines, teatros, parques de recreo e infantiles, espectáculos taurinos, pabellones de congresos y salas de concierto, conferencias o exposiciones, verbenas, fiestas populares o manifestaciones folclóricas y, en general, todos los prestados en las actividades empresariales comprendidas en el Decreto 1841/1998, de 22 de octubre, por el que se aprueba el Catálogo de Espectáculos Públicos, Actividades Recreativas, Establecimientos, Locales e Instalaciones (B.O.C.M. 03-11-98) o norma que le sustituya, en los que se sirvan comidas y bebidas para ser consumidas por el público.

Las empresas de Hostelería que elaboren comidas para su venta por medio de máquinas expendedoras, en sus propios centros o bajo concesión, le será de aplicación el presente Convenio Colectivo, en relación con los trabajadores/as que ocupen puestos de producción, asimilándoseles a efectos salariales al tipo de empresa establecido en la Clase C.

C) TABLAS SALARIALES A EFECTOS RETRIBUTIVOS

a) TABLAS SALARIALES 1 de enero al 31 de diciembre de 2.011. Salarios Bases Mensuales

TIPO DE EMPRESA

		A	B	C
		Euros	Euros	Euros
Nivel Salarial	I	1060,62	1023,63	937,30
	II-A	986,63	968,14	912,65
	II-B	974,30	949,62	900,29
	III	961,98	937,30	869,47
	IV	912,65	887,96	844,79
	V	863,30	838,64	813,98

		D- CATERING	Euros
Nivel Salarial	I		1093,94
	II-A		1055,93
	II-B		1016,63
	II-C		979,71
	III-A		957,13
	III-B		918,18
	IV		896,72
	V		880,92

- Los/las aprendices percibirán un salario para el año 2.011 de 629,29 Euros mensuales.
- Tendrán derecho a la manutención a cargo de la empresa los trabajadores/as que presten servicios en aquellos establecimientos que tengan servicio de restaurante y/o elaboren comidas y cenas y, además, en concreto para las cafeterías y catering, si su jornada laboral coincide con el horario habitual de comidas o cenas. El importe será de 43,33 Euros mensuales.
- El plus de transporte será abonado durante once meses al año de acuerdo con lo establecido en el artículo 31 del presente Convenio Colectivo. Importe: 143,28 Euros.

En los contratos indefinidos a tiempo parcial de menos de 20 horas semanales el plus de transporte es de 86,40 Euros.

ANEXO IV

**TABLAS SALARIALES 2.011 EXCLUSIVAMENTE PARA AQUELLAS EMPRESAS QUE MANTENGAN
EL SISTEMA DE PARTICIPACION DE PORCENTAJE DE SERVICIO**

ESTABLECIMIENTOS DE LA SECCIÓN TERCERA

A) PERSONAL DE COMEDOR

CATEGORÍAS PROFESIONALES	LUJO		PRIMERA		SEGUNDA		TERCERA		CUARTA	
	INIC.	GARAN.	INIC.	GARANT	INIC.	GARANT	INIC.	GARANT	INIC.	GARANT
Jefe/a de comedor o maestresala	95,09	999,43	95,09	999,43	94,18	968,42	107,94	903,42	107,94	882,19
Segundo/a jefe/a de comedor	95,09	964,78	95,09	924,92	94,18	878,54	107,94	812,15	-	-
Jefe/a de sector	95,09	958,89	-	-	-	-	-	-	-	-
Camarero/a	95,09	936,26	95,09	893,32	94,18	869,84	107,94	812,15	107,94	812,15
Sumiller	95,09	936,26	95,09	893,32	-	869,84	-	-	-	-
Ayudante	95,09	888,75	95,09	877,58	94,18	869,84	107,94	807,90	107,94	807,90
Aprendices	95,09	629,76	95,09	629,76	94,18	629,76	107,94	629,76	107,94	629,76

La manutención de este personal será de cuenta de la empresa: 43,33 €
Plus de transporte durante 11 meses: 143,28 €

B) PERSONAL DE VARIOS

CATEGORÍAS PROFESIONALES	LUJO FIJO	PRIMERA FIJO	SEGUNDA FIJO	TERCERA FIJO	CUARTA FIJO
Contable general	903,42	895,36	882,36	-	-
Oficial de contabilidad	886,86	891,41	-	-	-
Cajero/a de comedor	878,27	855,56	869,81	804,59	804,59
Interventor/a	878,27	855,56	869,81	-	-
Telefonista	859,17	859,17	859,17	-	-
Auxiliares de oficina:					
Menor de 21 años	858,52	878,22	858,52	804,59	-
Mayor de 21 años	886,86	858,52	874,02	804,59	-
Porteros/as	858,52	858,52	858,52	804,59	-
Vigilantes de noche	858,52	858,52	858,52	804,59	-
Botones mayor de 18 años	858,52	858,52	858,52	804,59	804,59
Botones menor de 18 años	624,09	624,09	624,09	-	-
Encargada/o de lencería	859,17	858,52	858,52	804,59	804,59
Planchador/a (diario)	29,32	29,32	29,32	26,94	26,94
Aprendiz de contabilidad	629,76	629,76	629,76	629,76	629,76
Limpiador/as:					
Jornada entera	858,52	858,52	858,52	804,59	804,59
Media jornada	439,28	439,28	439,28	412,21	412,21
Costurero/a-zurcidor/a (diario)	29,32	29,32	29,32	26,94	26,94

La manutención de este personal será de cuenta de la empresa: 43,33 €
Plus de transporte durante 11 meses: 143,28 €

C) PERSONAL DE COCINA

CATEGORÍAS PROFESIONALES	LUJO FIJO	PRIMERA FIJO	SEGUNDA FIJO	TERCERA FIJO	CUARTA FIJO
Jefe/a de cocina	903,66	895,32	886,36	804,59	804,59
Segundo/a jefe/a de cocina	886,86	878,24	876,06	804,59	804,59
Jefe/a de partida	869,81	865,34	861,36	804,59	804,59
Cocinero/a	859,17	858,52	858,52	804,59	-
Ayudante de cocina	858,52	858,52	858,52	804,59	-
Repostero/a	869,81	858,52	858,52	-	-
Oficial de repostero/a	859,17	858,52	858,52	804,59	-
Ayudante de repostero/a	858,52	858,52	-	-	-
Cafetero/a	859,17	858,52	-	-	-
Ayudante de cafetero/a	858,52	858,52	-	-	-

CATEGORÍAS PROFESIONALES	LUJO FIJO	PRIMERA FIJO	SEGUNDA FIJO	TERCERA FIJO	CUARTA FIJO
Encargado/a economato y bodega	859,17	858,52	858,52	805,76	-
Bodeguero/a	858,52	858,52	-	-	-
Ayudante economato y bodega	858,52	858,52	-	-	-
Marmitón	858,52	858,52	-	-	-
Pinche	858,52	858,52	858,52	-	-
Aprendiz	629,76	629,76	629,76	629,76	629,76
Fregador/a	858,52	858,52	858,52	805,76	804,59
Personal de platería	858,52	858,52	858,52	-	-

La manutención de este personal será de cuenta de la empresa: 43,33 €
Plus de transporte durante 11 meses: 143,28 €

D) PERSONAL DE CATERING

CATEGORÍAS PROFESIONALES	SALARIOS
a) Personal de cocina:	
Jefe/a de cocina	1.093,02
Segundo/a jefe/a de cocina	1.055,93
Jefe/a de partida	1.016,64
Repostero/a	1.016,64
Oficial de repostero/a	979,71
Cocinero/a	979,71
Ayudante de cocinero/a	896,74
Ayudante de repostero/a	896,74
Pinche	880,92
Aprendiz	629,76
Fregador/a	880,92
b) Personal de operaciones:	
Jefe/a de operaciones	1.093,02
Supervisor/a	1.016,64
Ayudante supervisor/a	940,49
c) Personal de sala:	
Jefe/a de sala	1.016,64
Jefe/a de equipo	979,71
Conductor/a de equipo de catering	957,12
Ayudante de equipo	918,18
Preparador/a	880,92
Auxiliar de prepar. / montaje de catering	880,92

El personal de los catering que elaboren comidas o tengan servicio de restaurante tendrá derecho a la manutención cuando su jornada coincida con el horario habitual de comidas o cenas del establecimiento.

Plus de transporte durante 11 meses: 143,28 €

ESTABLECIMIENTOS DE LA SECCIÓN CUARTA

CATEGORÍAS PROFESIONALES	SALARIOS EN ESTABLECIMIENTOS CON SERVICIOS DE MOSTRADOR Y SALA		
	3 tazas	2 tazas	1 taza
	Sueldo inicial	Sueldo inicial	Sueldo inicial
Primer encargado/a	337,63	326,74	302,34
Segundo/a encargado/a	315,02	306,06	281,85
Dependiente	292,61	281,85	270,48
Ayudante mayor de 21 años	232,22	237,12	231,56
Aprendices	123,36	123,36	123,36
Auxiliar de caja	232,22	237,12	231,56
Cocinero/a	292,61	281,85	270,48
Ayudante de cocina	232,22	237,12	229,67
Repostero/a	290,61	279,98	268,89
Ayudante de repostero/a	224,73	231,56	225,99
Cafetero/a	290,61	279,98	268,89

CATEGORÍAS PROFESIONALES	SALARIOS EN ESTABLECIMIENTOS CON SERVICIOS		
	DE MOSTRADOR Y SALA		
	3 tazas	2 tazas	1 taza
	Sueldo inicial	Sueldo inicial	Sueldo inicial
Ayudante de cafetero/a	224,73	231,56	225,99
Encargado/a de almacén	239,58	251,95	237,12
Mozo de almacén	200,24	213,00	207,57
Planchista	292,61	281,85	270,48
Ayudante de plancha	232,22	237,12	231,56
Aprendices	123,36	123,36	123,36
Telefonista	183,20	181,18	173,94
Mecánico/a-calefactor/a	219,22	222,11	213,00
Portero/a	224,73	231,56	-
Fregador/a-limpiador/a	145,79	158,86	158,86
Contable	279,11	274,45	255,93
Cajero/a	224,73	231,56	225,99
Oficial de contabilidad	224,73	231,56	225,99
Auxiliar mayor de 21 años	213,60	220,11	213,00

1.- El personal de las cafeterías que elabore comidas o tenga servicio de restaurante tendrán derecho a la manutención cuando su jornada laboral coincida con el horario habitual de comidas o cenas del establecimiento.

2.- Los trabajadores/as de esta sección de cafetería de sala y mostrador, que no obtengan por los salarios a que se refiere la escala anterior más la participación en el porcentaje de servicios, según cada categoría profesional, una cantidad igual o mayor a la que se establece en el cuadro siguiente para las cafeterías sin servicio de sala, percibirán como mínimo de la empresa lo que resta hasta completar los salarios correspondientes a dicho cuadro de cafeterías sin servicio de sala

Plus de transporte durante 11 meses: 143,28 €

CATEGORÍAS PROFESIONALES	3 tazas	2 tazas	1 taza
	Sueldo garant.	Sueldo garant.	Sueldo garant.
Primer encargado/a	1.001,88	933,11	929,87
Segundo/a encargado/a	965,96	907,04	874,49
Dependiente	965,96	891,75	866,37
Ayudante	939,18	876,57	851,07
Aprendices	629,76	629,76	629,76
Auxiliar de caja	901,18	846,42	832,18
Varios:			
Cocinero/a	930,01	859,38	838,68
Ayudante de cocina	901,18	846,42	832,19
Repostero/a	939,18	876,57	851,07
Ayudante de repostero/a	901,18	846,42	832,19
Cafetero/a	907,62	857,14	845,04
Ayudante de cafetero/a	901,18	846,42	832,19
Encargado/a de almacén	907,62	857,14	845,04
Mozo de almacén	889,99	846,42	827,98
Planchista	930,01	859,38	838,68
Ayudante de planchista	901,18	846,42	832,19
Aprendices	629,76	629,76	629,76
Telefonista	907,62	863,55	862,09
Mecánico/a o calefactor/a	901,18	846,42	827,98
Portero/a	901,18	846,42	827,98
Fregador/a-limpiador/a	889,99	846,42	827,98
Oficina y contabilidad:			
Contable	935,03	876,57	-
Cajero/a	930,01	861,55	849,26
Oficial de contabilidad	934,67	876,57	866,37
Auxiliar de contabilidad	930,01	861,55	849,26

Plus de transporte durante 11 meses: 143,28 €

ESTABLECIMIENTOS DE LA SECCIÓN QUINTA

BARES, CAFÉS, CAFÉS-BARES, CHOCOLATERÍAS, BARES AMERICANOS Y WHISQUERÍAS

A) PERSONAL DE VARIOS

CATEGORÍAS PROFESIONALES	ESPECIAL FIJO	PRIMERA FIJO	SEGUNDA FIJO	TERCERA FIJO	CUARTA FIJO
Contable	890,90	874,01	-	-	-
Cajero/a	882,40	859,17	830,80	-	-
Auxiliar de Caja	858,52	858,52	830,80	-	-
Oficial Contable	886,86	874,01	837,54	-	-
Auxiliar de Oficina	882,40	859,17	830,80	823,02	818,74
Jefe/a de Cocina	937,81	886,86	830,80	818,74	818,74
Cocinero/a	882,40	858,52	830,80	816,97	-
Ayudante de Cocinero/a	858,52	858,52	830,80	812,49	812,49
Repostero/a	890,94	874,01	830,80	829,41	-
Oficial Repostero/a	882,40	859,17	830,80	823,06	-
Ayudante de Repostero/a	858,52	858,52	830,80	812,49	-
Aprendices	629,76	629,76	629,76	629,76	629,76
Cafetero/a	861,35	858,52	830,80	826,73	812,49
Bodeguero/a	861,35	858,52	-	-	-
Encargado/a de Almacén	861,35	858,52	830,80	-	-
Mozo de Almacén	861,35	858,52	830,80	-	-
Mecánico/a o Calefactor/a	861,35	858,52	830,80	812,49	812,49
Portero/a	861,35	858,52	830,80	812,49	812,49
Telefonista	858,52	858,52	830,80	-	-
Vigilante de noche	858,52	858,52	830,80	812,49	812,49
Fregadores/as	858,52	858,52	830,80	812,49	812,49
Personal de Limpieza:					
Media jornada	439,31	439,31	425,13	416,23	416,23
Jornada entera	858,79	858,79	830,80	812,49	812,49

Plus de transporte durante 11 meses: 143,28 €

B) PERSONAL DE MOSTRADOR

a. Cafés, cafés-bares, cervecerías, chocolaterías, heladerías

CATEGORÍAS PROFESIONALES	ESPECIAL FIJO	PRIMERA FIJO	SEGUNDA FIJO	TERCERA FIJO	CUARTA FIJO
Primer/a encargado/a de mostrador	953,61	934,38	865,43	854,71	829,56
Segundo/a encargado/a de mostrador	932,39	919,19	853,00	846,09	829,56
Dependiente de primera	927,75	904,18	844,54	837,59	812,49
Dependiente de segunda	906,26	888,74	837,87	829,41	812,49
Aprendices	629,76	629,76	629,76	629,76	629,76

Plus de transporte durante 11 meses: 143,28 €

b. Bares americanos y whisquerías (sólo en categoría especial)

Personal de mostrador		
Categorías profesionales	Inicial	Garant.
Barman/Barwoman	95,08	1.022,34
Segundo/a barman/barwoman	95,08	982,02
Ayudante barman/barwoman	95,08	941,41
Aprendices	95,08	629,76

Plus de transporte durante 11 meses: 143,28 €

C) PERSONAL DE SALA

CATEGORÍAS PROFESIONALES	ESPECIAL		PRIMERA		SEGUNDA		TERCERA		CUARTA	
	INIC.	GARANT.	INIC.	GARANT.	INIC.	GARANT.	INIC.	GARANT.	INIC.	GARANT.
Jefe/a de Sala	95,08	982,02	95,08	961,79	-	-	-	-	-	-
Camarero/a	95,08	941,41	95,08	916,49	108,79	853,13	107,99	833,45	107,99	807,85
Ayudante	95,08	916,90	95,08	901,29	108,79	840,16	107,99	824,98	107,99	807,85

Por sus especiales características en cuanto a jornada de presencia y actividad laboral efectiva, a los ambigús de cines y teatros se les aplicará una deducción del 40 por 100 sobre las tablas salariales de la sección quinta del presente convenio. Sobre el salario resultante se retribuirá al productor proporcionalmente al número de horas trabajadas por día, siempre y cuando la jornada laboral no rebase de seis horas diarias. Si la jornada laboral fuese superior a las seis horas, no será de aplicación la deducción del 40 por 100.

En esta sección quinta, excepto en bares americanos y whisquerías, la manutención será a cargo de la empresa en aquellos establecimientos que elaboren comidas y/o tengan servicio de restaurante.

Plus de transporte durante 11 meses: 143,28 €

ESTABLECIMIENTOS DE LA SECCIÓN SEXTA

A) PERSONAL ADMINISTRATIVO

CATEGORÍAS PROFESIONALES	LUJO	PRIMERA	SEGUNDA	TERCERA
Contable	920,06	895,32	865,34	858,57
Cajero/a	882,40	865,34	858,57	858,57
Taquillero/a	882,40	865,34	858,57	858,57
Auxiliar de oficina	858,57	858,57	858,57	858,57

Plus de transporte durante 11 meses: 143,28 €

B) PERSONAL DE MOSTRADOR

CATEGORÍAS PROFESIONALES	ESPECIAL	PRIMERA	SEGUNDA	TERCERA	CUARTA
Primer/a encargado/a mostrador	937,19	902,80	885,72	872,95	866,59
Segundo/a encargado/a mostrador	915,67	889,99	872,95	866,59	865,96
Dependiente de primera	911,39	885,73	865,96	865,96	865,96
Dependiente de segunda	899,99	872,95	865,96	865,96	865,96
Aprendices	629,76	629,76	629,76	629,76	629,76

Plus de transporte durante 11 meses: 143,28 €

C) PERSONAL DE BAR AMERICANO

CATEGORÍAS PROFESIONALES	LUJO		PRIMERA		SEGUNDA	
	INICIAL	GARANTIZ.	INICIAL	GARANTIZ.	INICIAL	GARANTIZ.
Barman/Barwoman	95,08	997,86	95,08	979,06	94,18	968,48
Segundo/a barman/Barwoman	95,08	884,02	95,08	877,57	94,18	869,86
Ayudante de barman/barwoman	95,08	844,51	95,08	844,51	94,18	844,50
Aprendices	95,08	629,76	95,08	629,76	94,18	629,76

Plus de transporte durante 11 meses: 143,28 €

D) PERSONAL DE SALA

CATEGORÍAS PROFESIONALES	LUJO		PRIMERA		SEGUNDA		TERCERA	
	INICIAL	GARANT.	INICIAL	GARANT.	INICIAL	GARANT.	INICIAL	GARANT.
Primer/a jefe de sala	95,08	999,43	95,08	979,10	-	-	-	-
Segundo/a jefe de sala	95,08	963,36	95,08	931,79	-	-	-	-
Camarero/a	95,08	936,19	95,08	918,02	94,18	869,86	93,73	862,48
Ayudante	95,08	886,45	95,08	877,57	94,18	869,86	93,73	862,48
Aprendices	95,08	629,76	95,08	629,76	94,18	629,76	93,73	629,76

Plus de transporte durante 11 meses: 143,28 €

E) PERSONAL DE VARIOS

CATEGORÍAS PROFESIONALES	LUJO	PRIMERA	SEGUNDA	TERCERA
Repostero/a	891,19	865,34	865,34	865,34
Oficial repostero/a	876,10	858,57	865,34	865,34
Ayudante	858,57	858,57	865,34	865,34
Cafetero/a	858,57	858,57	865,34	865,34
Bodeguero/a	858,57	858,57	-	-
Telefonista	858,57	858,57	865,34	865,34
Portero/a recibidor/a	858,57	858,57	-	-
Portero/a de servicio	858,57	858,57	-	-
Lencero/a	858,57	858,57	865,34	865,34
Vigilante de noche	858,57	858,57	865,34	865,34
Ascensorista	858,57	858,57	-	-
Botones mayores 18 años	858,57	858,57	-	-
Encargado/a fregadores/as	858,57	858,57	865,34	865,34
Fregador/a media jornada	439,28	439,28	439,28	439,28
Fregador/a jornada entera	858,57	858,57	865,34	865,34
Personal de limpieza	865,96	865,96	865,34	865,34

Por sus especiales características a las salas de baile y discotecas que den sesiones normalmente de tarde, se aplicará una deducción de un 25 por 100 sobre el aumento establecido en la sección sexta del presente convenio. Sobre el salario resultante se retribuirá al productor/a y se cotizará a la Seguridad Social proporcionalmente al número de horas trabajadas por día.

Plus de transporte durante 11 meses: 143,28 €

ESTABLECIMIENTOS DE LA SECCIÓN SÉPTIMA

TABERNAS QUE NO SIRVEN COMIDAS

CATEGORÍAS PROFESIONALES	SALARIO FIJO
Dependiente de primera	814,78
Dependiente de segunda	813,50
Aprendiz	629,76

Plus de transporte durante 11 meses: 143,28 €

ESTABLECIMIENTOS DE LA SECCIÓN OCTAVA

CASINOS

A) PERSONAL DE OFICINA Y CONTABILIDAD

CATEGORIAS PROFESIONALES	PRIMERA FIJO	SEGUNDA FIJO	TERCERA FIJO	CUARTA FIJO
Jefe/a Primera	1.051,47	995,97	974,20	931,53
Jefe/a segunda	966,47	944,55	938,22	916,46
Oficial primera	935,84	916,46	900,97	892,42
Oficial segunda	915,14	900,97	880,92	880,92
Auxiliar	909,97	885,83	880,92	880,92
Aspirante de segundo año	880,96	866,29	876,34	853,78
Aspirante de primer año	876,77	855,25	855,25	852,83

Plus de transporte durante 11 meses: 143,28 €

B) PERSONAL SUBALTERNO

CATEGORIAS PROFESIONALES	PRIMERA FIJO	SEGUNDA FIJO	TERCERA FIJO	CUARTA FIJO
Cobrador/a	915,14	900,84	885,83	880,92
Conserje	938,22	916,50	880,92	880,92
Ayudante de conserje	916,46	900,84	880,92	880,92
Telefonista	909,83	881,61	880,92	-
Portero/a de acceso	909,83	881,61	880,92	-
Portero/a de servicios	909,83	881,61	880,92	-
Ordenanza de salón	909,83	881,61	880,92	880,92
Jardinero/a	909,83	881,61	880,92	880,92
Vigilante de noche	909,83	881,61	880,92	880,92
Botones mayor de 18 años	909,83	881,61	880,92	880,92
Personal de limpieza:				
Media jornada	450,38	450,38	450,38	450,38
Jornada completa	881,00	881,00	881,00	881,00

Plus de transporte durante 11 meses: 143,28 €

ESTABLECIMIENTOS DE LA SECCIÓN NOVENA

BILLARES Y SALONES DE RECREO

CATEGORÍAS PROFESIONALES	INICIAL	GARANT.	FIJO
Encargado/a de sala	95,32	978,31	-
Mozo de billar o salón de recreo	95,32	909,15	-
Ayudante	95,32	874,31	-
Botones-aprendiz mayor de 18 años	-	-	880,92
Limpiador/a de media jornada	-	-	450,38
Limpiador/a de jornada entera	-	-	881,00

Plus de transporte durante 11 meses: 143,28 €

ANEXO V PLANES DE IGUALDAD

En el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, se establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con la misma finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que se deberán negociar con los representantes de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

En el caso de las empresas de más de 250 trabajadores, las medidas de igualdad a las que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración negociada y aplicación de un plan de igualdad.

El resto de las empresas deberán negociar medidas antidiscriminatorias y a favor de la igualdad de trato y oportunidades para impulsar la implantación voluntaria de planes de igualdad previa consulta a la representación legal de los trabajadores.

a) Concepto y contenido

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptados después de realizar un diagnóstico de la situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución y el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Los planes de igualdad contemplarán entre otras las materias que afecten a la igualdad de trato y oportunidades relativas a:

- Acceso al empleo
- Clasificación Profesional
- Promoción
- Formación
- Retribuciones
- Ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre hombres y mujeres, la conciliación laboral, personal y familiar
- Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Los planes de igualdad deben incluir a la totalidad de la plantilla, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

b) Firma del compromiso empresarial

La Dirección de la empresa firmará un compromiso que será válido a nivel de la Administración por el cual se compromete a facilitar la implantación del plan de igualdad.

c) Diagnóstico de situación

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que, en su caso deban alcanzarse, las empresas realizarán un diagnóstico de situación cuya finalidad será obtener datos desagregados por sexo en relación con las condiciones de trabajo y con especial referencia a materias como el acceso al empleo, la formación, clasificación y promoción profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada, de conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos.

De todo ello, las empresas darán cuenta por escrito a los representantes de los trabajadores, pudiendo éstos emitir el correspondiente informe si así lo estiman adecuado.

El diagnóstico de situación deberá proporcionar datos desagregados por sexos en relación, entre otras, con alguna de las siguientes cuestiones:

- a) Número de personas en la plantilla del centro de trabajo o de la empresa.
- b) Distribución de la plantilla por edades, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupo profesional y nivel formativo.
- c) Distribución de la plantilla por tipos de contrato.
- d) Distribución de la plantilla por categorías profesionales y banda salarial.
- e) Distribución de la representación unitaria y sindical por edad y categoría profesional.
- f) Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo y régimen de turnos de trabajo.
- g) Incorporaciones en el último año según tipo de contrato y categoría profesional.
- h) Bajas definitivas en el último año desglosadas por edad.
- i) Nivel de absentismo en el último año desglosando las correspondientes a permisos, incapacidades y otras.
- j) Excedencias del último año y motivos.
- k) Promociones en el último año según el tipo y la categoría profesional.
- l) Formación en el último año y tipo de acciones formativas.

Igualmente deberán diagnosticarse los criterios y canales de información o comunicación utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de

las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en los procesos de selección, formación y promoción.

d) Objetivos de los planes de igualdad

Una vez realizado el diagnóstico de situación podrán establecerse los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos y que podrán consistir en el establecimiento de medidas de acción positiva en aquellas cuestiones en las que se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Tales objetivos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinados preferentemente a las áreas de acceso al empleo, clasificación, promoción y formación profesional, condiciones retributivas y ordenación del tiempo de trabajo y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, y entre otros:

- a) Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista. Con ello se pretenderá asegurar procedimientos de selección transparente para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.
- b) Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando o responsabilidad.
- c) Establecer programas específicos para la selección y promoción de mujeres en puestos en los que estén subrepresentadas.
- d) Revisar la incidencia de las formas de las distintas modalidades de contratación en el colectivo de trabajadores con relación al de las trabajadoras y adoptar medidas correctoras en el caso de mayor incidencia sobre éstas, de las formas de contratación utilizadas.
- e) Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresas tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.
- f) Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.
- g) Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades.
- h) Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no estén encerrando una discriminación sobre las trabajadoras.
- i) Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.
- j) Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos, excedencias legales u otras medidas.
- k) Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral, sexual y por razón de sexo.

e) Elaboración, evaluación y seguimiento de los planes de igualdad

Una vez realizado el diagnóstico de situación las empresas deberán negociar con la representación de los trabajadores bajo el principio de buena fe.

En el supuesto de que se produjeran discrepancias en la negociación del plan de igualdad que revistieran naturaleza de conflicto se podrá acudir a la Comisión de Igualdad al objeto de propiciar la mediación de ésta.

Una vez firmado el plan de igualdad se constituirá la Comisión de Seguimiento del Plan que contará con un reglamento de actuación velando por el cumplimiento de las medidas adoptadas en el mismo y comprobando a través de los indicadores el grado de cumplimiento de cada objetivo y medida.

Son también cometidos de esta Comisión:

- Realizar el seguimiento del cumplimiento y desarrollo del plan.
- Estudiar las denuncias que presenten los trabajadores/as por presunta vulneración del plan o del protocolo contra el acoso en el trabajo.
- Identificar los ámbitos prioritarios de actuación.
- Realizar evaluaciones anuales del grado de cumplimiento, consecución de objetivos y desarrollo del plan.
- Seguimiento de la aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad.
- Promover acciones formativas y de sensibilización.

(03/4.496/12)