

ciones, sito en calle Marqués del Duero, número 8, primero, derecha, de Madrid.

Expediente: 08-AS-56.3/1991.

Titular: Asociación Santo Domingo de Guzmán.

Centro: "Santo Domingo de Guzmán".

Dirección: Vía Complutense, número 67, séptimo, 1 y 2, 28805 Alcalá de Henares (Madrid).

Número y fecha de resolución: Resolución 1775/2007, de 21 de junio.

Expediente: 08-AS-192.7/1998.

Titular: Andrés de la Serna, María Luisa.

Centro: Residencia de la Tercera Edad "Santa Virginia".

Dirección: Carretera de Tiernes, número 1 (M-224), 28511 Valdelecha (Madrid).

Número y fecha de resolución: Resolución 1651/2007, de 14 de junio.

Expediente: 08-AS-33.8/1993.

Titular: "Relpe, Sociedad Limitada".

Centro: Residencia de Tercera Edad "Los Cármenes".

Dirección: Avenida de la Victoria, número 77, 28023 Madrid.

Número y fecha de resolución: Resolución 1838/2007, de 29 de junio.

En Madrid, a 18 de septiembre de 2007.—El Subdirector General de Control de Calidad, Inspección, Registro y Autorizaciones, Gregorio López de la Osa García.

(03/24.011/07)

Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 20 de agosto de 2007, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo y Mujer, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del sector de Hostelería y Actividades Turísticas, suscrito por la Federación Empresarial de Hostelería y Restauración de Madrid, CC OO y UGT (código número 2802085).

Examinado el texto del convenio colectivo del sector de Hostelería y Actividades Turísticas, suscrito por la Federación Empresarial de Hostelería y Restauración, CC OO y UGT, el día 4 de enero de 2007, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 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, y en el artículo 7.1.a) del Decreto 127/2004, de 29 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, 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 20 de agosto de 2007.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

CONVENIO COLECTIVO DE HOSTELERÍA Y ACTIVIDADES TURÍSTICAS (RESTAURACIÓN) DE LA COMUNIDAD DE MADRID PARA LOS AÑOS 2007, 2008, 2009 Y 2010

TÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Partes firmantes.*—Son partes firmantes de este convenio la Federación Empresarial de Hostelería y 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). Plaza Matute, número 5, primera planta, 28012 Madrid. Teléfono: 914 294 710. Fax: 914 299 779. Avenida Dos de Mayo, número 4, segunda planta B, 28931 Móstoles. Teléfono: 916 645 810. Fax: 916 187 157. Calle Francisco Silvela, número 112, 28002 Madrid. Teléfono: 917 452 492. Fax: 914 115.896.
- Asociación Madrileña de Empresas de Restauración (AMER). Recinto Ferial, sin número (Casa de Campo), 28011 Madrid. Teléfono: 914 797 711. Fax: 914 797 734.
- Asociación de Empresarios de Espectáculos, Salas de Fiestas, Discotecas y Ocio de la Comunidad de Madrid (ASFYDIS). Puerta del Sol, número 6, tercera planta derecha, 28013 Madrid. Teléfono: 915 422 304. Fax: 915 422 404.
- Asociación Empresarial de Restaurantes de Colectividades de la Comunidad Autónoma de Madrid (AERCOCAM). Calle Castelló, número, quinta planta, 28006 Madrid. Teléfono: 915 624 635. Fax: 915 624 716.
- Federación de Trabajadores de Comercio, Hostelería, Turismo y Juego de UGT de Madrid. Avenida de América, número 25, quinta planta, 28002 Madrid. Teléfono: 915 897 557. Fax: 915 897 550.
- Sindicato de Comercio, Hostelería y Turismo de CC OO de Madrid. Calle Lope de Vega, número 38, cuarta planta, 28014 Madrid. Teléfono: 915 365 142. Fax: 915 365 149.

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 regirán por el presente convenio los trabajadores/as que presten sus servicios en las empresas y establecimientos determinados en el artículo 2 del presente convenio.

Quedan incluidos/as los/as trabajadores/as que presten servicios extraordinarios en las empresas enumeradas en el artículo 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 cuatro años, desde el 1 de enero de 2007 hasta el 31 de diciembre del año 2010. Con independencia de la fecha en que aparezca publicado este convenio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, entrará en vigor con efectos retroactivos el día 1 de enero de 2007 y se aplicará hasta el 31 de diciembre del año 2010. 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 BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

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

B) Vigencia

El presente convenio será de aplicación:

- Para el año 2007: Se aplicará una revisión salarial del 3,2 por 100 sobre todos los conceptos salariales y extrasalariales establecidos en el convenio colectivo para el año 2006, con

efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2007, excepto los que específicamente consten como no revisables.

Esta revisión no se aplicará a los trabajadores/as de servicios extraordinarios.

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 BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

- Para el año 2008: Se aplicará una revisión salarial desde el 1 de enero de 2008 del IPC general, publicado por el INE, del año 2007 más 0,75 por 100 sobre todos los conceptos salariales y extrasalariales establecidos en el convenio colectivo para el 2007, excepto los que específicamente consten como no revisables.
- Para el año 2009: Se aplicará una revisión salarial desde el 1 de enero de 2009 del IPC general del año 2008, publicado por el INE, más 1,25 por 100 sobre todos los conceptos salariales y extrasalariales establecidos en el convenio colectivo para el 2008, excepto los que específicamente consten como no revisables.
- Para el año 2010: Se aplicará una revisión salarial desde el 1 de enero de 2010 del IPC general del año 2009, publicado por el INE, más 1,50 por 100 sobre todos los conceptos salariales y extrasalariales establecidos en el convenio colectivo para el 2009, excepto los que específicamente consten como no revisables.

La comisión paritaria del presente convenio elaborará las tablas salariales para los años 2008, 2009 y 2010 una vez publicado el IPC del año correspondiente por el Instituto Nacional de Estadística y antes del 1 de febrero de cada año.

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.

TÍTULO II Contratación

Art. 8. *Período de prueba.*—El período de prueba para los contratos temporales de hasta siete meses de duración será de quince días. Para el resto de los contratos regirá lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 9. *Contrato para la formación.*—1. Este contrato tiene por finalidad potenciar la inserción de jóvenes trabajadores/as a través de la formación profesional, requisito este fundamental para su validez, rigiéndose en lo no pactado en este artículo por el Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo, y el Estatuto de los Trabajadores.

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, para trabajadores/as en edades comprendidas entre los dieciséis y veintiún años, que acudan a su primer empleo en el sector de Hostelería.

La realización de los contratos para la formación queda circunscrita exclusivamente para formar trabajadores/as en los siguientes puestos de trabajo cualificados: Administrativo/a, camarero/a, cocinero/a, repostero/a y todos los oficios de mantenimiento y servicios.

2. La duración del contrato será de seis a veinticuatro meses. Finalizado el contrato para la formación, cuando el trabajador/a continúe prestando servicios en la empresa, su relación laboral será de carácter indefinido, pasando a ostentar la categoría de ayudante de la función que desempeñe y computándose los años de formación a efectos de antigüedad en la empresa.

3. La jornada máxima de trabajo para este contrato será de 30 horas semanales de trabajo efectivo, repartidas en 6 horas diarias, dedicándose las 10 horas restantes a formación. De no cumplirse este requisito, se entenderá, salvo prueba en contrario, que no ha existido formación.

Art. 10. *Contrato en prácticas.*—Dada la especialidad de las funciones desempeñadas por el personal de Hostelería, solo se consideran títulos suficientes para realizar contratos en prácticas los emitidos por las Universidades, las Escuelas de Turismo y las de

Hostelería legalmente reconocidas, así como los de Formación Profesional y todas las titulaciones académicas que guarden relación con el sector.

La duración de estos contratos no podrá ser inferior a seis meses ni superior a dos años.

No podrán hacerse prácticas en este sector si no es según esta fórmula contractual.

En cuanto a la retribución, se estará a lo dispuesto en el artículo 11.1.e) del Estatuto de los Trabajadores, en relación con las tablas salariales del presente convenio colectivo.

En lo no dispuesto en este artículo, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo.

Art. 11. *Norma común.*—La suma total de contratos en prácticas y de aprendizaje en un centro de trabajo determinado no podrá ser superior al 12 por 100 del total de los trabajadores/as de la plantilla, salvo en aquellos centros de trabajo que ocupen a más de 100 trabajadores/as, en los que el porcentaje aplicable a la fracción que exceda de 100 será el 6 por 100. En todo caso, las empresas de menos de 20 trabajadores/as podrán tener hasta dos trabajadores/as contratados/as según dicha modalidad.

En general, la contratación deberá obedecer a las causas objetivas del puesto de trabajo.

Art. 12. *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:

- a) Ferias: Debiendo el trabajador/a contratado/a realizar sus funciones dentro del recinto donde se celebre la feria.
- b) 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.
- c) 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. 13. *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 treinta días, hasta un máximo de siete meses dentro de un período de doce meses.

En aquellas empresas en cuyas plantillas haya, como mínimo, un 75 por 100 de trabajadores/as fijos/as, podrá celebrarse esta modalidad de contrato temporal con una duración máxima de hasta nueve meses en un período de doce meses.

Art. 14. *Contrato a tiempo parcial.*—Se estará a lo dispuesto en el Real Decreto-Ley 15/1998, 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 la Ley 12/2001, de 9 de julio.

Art. 15. *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 diez 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 recibí a efectos de acreditar que se ha producido la entrega.

TÍTULO III

Jornada y tiempo de descanso

Art. 16. *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/las 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 esta ex-

ceda de 6 horas, que no computará como trabajo efectivo. En este caso, el trabajador/a solo 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 este/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 15 minutos o, por acuerdo con la empresa, ampliar a 30 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/las 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 cuatro días a la semana, debiendo disfrutar los trabajadores/as en dicho caso de tres 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 tres años, sin que el tiempo reflejado en el registro de asistencia signifique, por sí solo, horas efectivas de trabajo.

3. Flexibilización.

Sin perjuicio de lo expuesto, las empresas que tengan en su plantilla un mínimo del 65 por 100 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 este 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 por 100 del total de los trabajadores/as que presten servicio en la misma.
- La empresa comunicará documentalmente al trabajador/a la flexibilización de su jornada con una antelación mínima de siete días en el mes anterior en que esta se inicie. En dicho documento deberán constar los días del mes en los cuales se amplía la jornada, con el horario concreto y los días de descanso compensatorio que se pacten.
- 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 a la empresa con un mínimo de siete 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 libranza 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.

- Si la modificación coincidiese con un festivo, la compensación se efectuará en otro festivo, una vez acumuladas las horas necesarias.
- 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 15 minutos de descanso diario, que se computará como trabajo efectivo.
- 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.

- 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 solo 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. 17. 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/las 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/las trabajadores/as, se entregará dicha relación a cada trabajador/a afectado, en los mismos términos del párrafo anterior.

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

Art. 18. Calendario laboral.—Anualmente, en el primer mes de cada año, se elaborará por la empresa y la representación legal de los/las 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 quince 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/las trabajadores/as para su colocación en el tablón de anuncios.

Caso de no existir dicha representación, la 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/las 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/las trabajadores/as. A falta de acuerdo, las partes deberán acudir al procedimiento de arbitraje pactado en el presente convenio colectivo en su artículo 62.

Art. 19. *Descanso semanal.*—Todos los trabajadores/as del sector disfrutarán de dos días de descanso semanal.

El descanso semanal será de dos días ininterrumpidos para todos los trabajadores/as en aquellos centros de trabajo y/o empresas de 15 o 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. 20. *Vacaciones.*—Los trabajadores/as afectados/as por el presente convenio disfrutarán, como mínimo, de un período de vacaciones de treinta 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 períodos de quince 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/las 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 62.

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

El trabajador/a en situación de IT durante todo un año no tendrá derecho a vacaciones, y solo en este caso. 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, le serán compensadas en metálico, ante la imposibilidad de disfrutarlas dentro del año natural al que corresponden.

Sin perjuicio de lo anterior, en caso de que la incapacidad temporal estuviera derivada por embarazo, parto o la lactancia natural, o con el período 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. 21. *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, solo 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 quince 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 esta 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 por 100 de las horas laborables, en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador/a afectado/a a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 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 veinticuatro 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 ocho 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 aquella.
- 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 seis días de antelación.

Art. 22. *Días festivos.*—Los catorce 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 disfrutados los catorce días festivos, el período de descanso de estos, incrementado con los días libres semanales correspondientes, se cifra en veinte días. Pero si se hubieran disfrutado solo alguno de los catorce 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:

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

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.

TÍTULO IV

Clasificación profesional, movilidad funcional y ascensos

Art. 23. *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 (“Boletín Oficial del Estado” de 4 de marzo de 2005), así como las resoluciones de la comisión paritaria del citado acuerdo.

Art. 24. *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 cuatro meses ininterrumpidos o seis alternos, dentro de un período de doce meses, se estará a lo dispuesto en el artículo 39.4 del Real Decreto-Ley 1/1995 (Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores).

Art. 25. *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 doce días seguidos o de veinte alternos durante todo el año.

Art. 26. *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 cuatro 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 treinta 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 cuatro vocales de la siguiente forma: El empresario, 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 representante nombrado por el comité o delegados/as. El mismo día del examen, con una antelación de cuatro 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 dos representantes de los/las trabajadores/as y por dos 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, cocineros/as, preparadores/as y pinches que lleven desempeñando la misma categoría durante más de diez 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).

TÍTULO V

Condiciones económicas

Art. 27. *Estructura salarial.*—La retribución al trabajador/a por la prestación profesional mensual por la jornada completa, pactada en el artículo 16 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 28 de este convenio colectivo.
- Complemento personal de antigüedad consolidada, regulado en el artículo 29 del presente convenio.
- Gratificaciones extraordinarias, nocturnidad, manutención y plus transporte, pactados en los artículos 30, 31, 32 y 33 de este convenio colectivo.
- Complemento de permanencia, pactado en el artículo 34 del presente convenio.

Art. 28. *Adaptación al sistema salarial.*

A) Proceso de adaptación general

En el año 2004, 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 com-

pensables 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 de mayo de 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 2004.

B) Proceso de sustitución para los trabajadores/as que hasta 2004 percibían sus retribuciones mediante el sistema de porcentaje de servicio

Desde el 1 de enero de 2004, 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 de mayo de 2004.

Las empresas que vinieran aplicando el sistema retributivo de participación en el porcentaje de servicio hasta el año 2004 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 de mayo de 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 1 de enero de 2004.

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

- 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 1 de enero de 2004, incrementándose en el 3 por 100 por la revisión salarial del año 2003 sobre los conceptos anteriores, con excepción de lo percibido en concepto de porcentaje de servicio.
- A la cantidad hallada se le restará el resultado de multiplicar por catorce el salario base establecido en las tablas salariales del año 2004 del Anexo III para la categoría profesional que le corresponda al trabajador y la clase de empresa a la que pertenezca.
- 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 de mayo de 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.
- A partir del 1 de enero de 2004, 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 2004 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 benefi-

ciosas 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. 29. *Antigüedad*.—Con efectos del día 4 de junio de 1997 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 artículo 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 BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID (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 por 100 de antigüedad, esta antigüedad pasará a denominarse “complemento personal de antigüedad consolidada”.

Este complemento salarial, que será cotizable, 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. 30. *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. 31. *Nocturnidad*.

- Las horas nocturnas durante el período comprendido entre las 24 horas y las 8 horas tendrán una retribución específica con el 25 por 100 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 o 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, IT 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 tres meses trabajados, excepto en los casos en que la prestación de servicios en horas nocturnas sea esporádica, entendiéndose por esporádica la que se dé en condiciones no habituales e irregulares.

Art. 32. *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 38,73 euros mensuales para 2007 y de las cantidades mensuales que resulten de los incrementos salariales pactados en el presente convenio para los años 2008, 2009 y 2010, salvo en aquellos establecimientos que no tengan obligación de dar la manutención, entendiéndose por estos 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.

Art. 33. *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 128,09 euros mensuales para 2007, y de las cantidades mensuales que resulten de los incrementos salariales pactados en el convenio colectivo para los años 2008, 2009 y 2010.

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 2007 es de 73,60 euros. Para los años 2008, 2009 y 2010, 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, solo 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 49,90 euros mensuales para 2007, y en las cantidades mensuales que resulten de los incrementos salariales pactados en el presente convenio colectivo para los años 2008, 2009 y 2010.

Para el resto de los trabajadores/as de colectividades, la cuantía del plus de ayuda al transporte se cifrará en 135,38 euros mensuales para 2007, y en las cantidades mensuales que resulten de los incrementos salariales pactados en el presente convenio para los años 2008, 2009 y 2010, 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 artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, fiestas abonables o en los supuestos y términos establecidos en el párrafo quinto del artículo 42 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. 34. *Complemento por permanencia.*—A partir del 1 de enero de 2004, 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 diez años, percibirán un complemento anual, que se abonará completo, consistente en una mensualidad que se abonará en el mes de marzo de cada año.

Si el trabajador/a, en el año natural, reune 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.

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.

TÍTULO VI

Condiciones sociales

Art. 35. *Gratificación por matrimonio.*—Los trabajadores/as cuya permanencia en la empresa sea, como mínimo, de cuatro años y continuando en la misma seis meses después de haber contraído matrimonio se les gratificará por una sola vez con la cantidad de 678,14 euros para 2007, y con las cantidades que resulten de los incrementos salariales pactados en el presente convenio para los años 2008, 2009 y 2010, con la condición de que, si causa baja voluntaria el trabajador/a, antes de los seis meses referidos, no tendrá derecho a dicha gratificación y se le descontará de la liquidación que en su día proceda practicarse.

Art. 36. *Incapacidad permanente y fallecimiento.*

- a) Hasta la publicación de este convenio colectivo será de aplicación el artículo 36 del anterior convenio (BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID de 11 de mayo de 2004).
- 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, si 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 traba-

jador/a o a sus causahabientes en la cuantía establecida en el párrafo anterior o en la diferencia del importe no cubierto.

Art. 37. *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 tres 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 4 años en el caso de que la atención al menor dependa de una sola persona, ya sea situación de hecho, estado civil o adopción.

3. Los trabajadores/as con hijos/as menores de nueve meses tendrán derecho a una 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 catorce 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 esta dispusiera que solo 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.

Art. 38. *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 (artículo 26.2 del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido Real Decreto Legislativo 1/1995, 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 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. 39. *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 (artículos 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 por 100 de su jornada. En caso que fuera inferior al 50 por 100, 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 2007 será de 73,60 euros y para los años sucesivos el publicado en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.
- 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 34 del presente convenio.

Art. 39 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. 40. *Jubilación obligatoria.*—Los contratos de trabajo se extinguirán por jubilación del trabajador/a al cumplirse por el mis-

mo los 65 años de edad, excepto en el supuesto de que no haya alcanzado el 100 por 100 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. 41. *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 por 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. 42. *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 por 100 del salario en caso de accidente, desde el primer día del hecho causante.
- Hasta el 100 por 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 por 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 por 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 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. 42 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, entendiendo 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 se igual o superior al 5 por 100 en el año natural anterior.
2. Que el trabajador/a supere, de forma intermitente, el número de once faltas de asistencia, aun 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 expresados, 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 por 100 de su salario.

Art. 43. *Retirada o suspensión del permiso de conducir.*—A los trabajadores/as afectados 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 carné de conducir o suspensión del carné de conducir, les será de aplicación lo redactado en los epígrafes siguientes:

- a) Si más del 50 por 100 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, aun de inferior categoría, durante el tiempo que legalmente dure la suspensión o retirada del carné 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 por 100 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 25 del presente convenio colectivo.

Art. 43 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 solo 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 período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.
- b) Para cursar estudios por un tiempo no superior a tres años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo/a trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de otra excedencia anterior, ya sea voluntaria, forzosa o especial.
- c) Tienen derecho a un período 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 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 dos años.
- e) Cuando el motivo de la excedencia se deba a lo previsto en el artículo 43, el trabajador/a tendrá derecho a un período 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 las que se computará la antigüedad de conformidad con lo establecido en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, permaneciendo mientras tanto el contrato de tra-

bajo 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 período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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. 44. *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 "Subrogación convencional en colectividades. Garantías 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 las Directivas 77/1187/CEE, de 14 de febrero, y 98/50/CEE, de 29 de junio, que modifica la anterior, 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 dichas Directivas y la transposición realizada a nuestro derecho interno, artículos 44, complementado por lo que disponen 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 específicas 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 indicados, 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 TRET, 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 TRET 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. Asimismo, se incluyen dentro del ámbito de aplicación de este capítulo los servicios de bares, cafeterías o 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, etcétera) 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 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 o, 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, sí 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 pasarán a adscribirse a la empresa cesionaria o entidad pública que vaya a realizar el servicio, respetando esta 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 este cómputo, se entenderá como tiempo trabajado los períodos 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 fijos/as discontinuos/as, con antigüedad mínima de cuatro 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 segundo 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 cinco 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 TC1, TC2 y TC2/1 de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses.
- 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.

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 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 esta, y, por tanto, previstos 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 cedan 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 doce 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 instancias 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 afectados 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 está 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 esta 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.
- TC2 de los cuatro 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 por 100), 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.

TÍTULO VII

Prevención y salud laboral

Art. 45. *Principios generales.*—Será de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y Reglamento que la desarrolla.

Art. 46. *Normas especiales.*—En especial, deberán cumplirse en materia de prevención y salud laboral las siguientes normas:

- a) Se recomienda que los/as menores de dieciocho años no utilicen las máquinas picadoras, serradoras o cortadoras, instaladas para su uso en la cocina. En caso de utilización para favorecer el aprendizaje, esta 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 96°, 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 35°C.
- 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. 47. *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 mis-

mo. En todo caso, el informe clínico pertenece a la esfera íntima del trabajador/a y, como tal, debe ser protegido/a.

TÍTULO VIII

Derechos sindicales

Art. 48. *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. 49. *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 estatus 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:
- 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.
 - Las condiciones de salud laboral en el desarrollo del trabajo de la empresa.
 - 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 este en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto A) de este artículo, aun después de dejar de pertenecer al comité de empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado.
- G) El comité velará no solo por que, 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. 50. *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 este 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.

Asimismo, 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 Estatuto de los Trabajadores, 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. 51. *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 esta 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, etcétera.

Asimismo, las empresas de más de 250 trabajadores/as estarán obligadas a proporcionar un local a las secciones sindicales legalmente constituidas.

Art. 52. *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. 53. *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. 54. *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. 55. *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. 56. *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.

TÍTULO IX

Comisión paritaria

Art. 57. *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 quince días a partir de la firma del presente convenio.

Art. 58. *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. 59. *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.

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

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. 60. *Funcionamiento.*—La comisión dispondrá de un local específico para el desarrollo de sus funciones, fijándose en la calle Francisco Silvela, número 112, 28002 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. 61. *Procedimientos.*—Actuará la comisión a instancias de parte, adoptándose sus acuerdos por unanimidad.

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

Art. 62. *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 [artículos 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 instancias de las partes:

1. Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la Creación del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad 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 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 (BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID de 18 de diciembre de 1999), la empresa sujeta al mismo no vendrá obligada a abonar a los trabajadores/as las percepciones esta-

blecidas en el artículo 34 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 (BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID de 18 de diciembre de 1999) con anterioridad a la fecha de publicación del convenio colectivo, no vendrá obligada a abonar las percepciones salariales establecidas en el artículo 34 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 2004 si se hubiere aplicado lo establecido en el artículo 34 de este convenio colectivo, teniendo en cuenta, en todo caso, a los efectos de esta liquidación del complemento de permanencia, el detracer de la misma las cantidades que la empresa haya asegurado hasta la rescisión, en la cuantía en que las mismas se hayan incorporado al patrimonio del trabajador, siempre que se acredite dicha incorporación por la empresa.

En estos casos, la empresa tendrá que acreditar previamente al trabajador/a que tiene contratado el citado seguro o plan de pensiones que le asegure las cantidades establecidas en el artículo 39 del convenio colectivo para los años 1999 a 2002 (BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID de 18 de diciembre de 1999).

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 2007 como salarios iniciales, fijos y garantizados de referencia los establecidos para las tablas salariales para el año 2006, con la revisión del 3,2 por 100 sobre los mismos.

Para el año 2008, los salarios iniciales, fijos y garantizados de referencia serán los resultantes del cálculo establecido en el párrafo anterior para el 2007, más la revisión salarial pactada para el año 2008 en el artículo 5 de este convenio colectivo.

Para el año 2009, los salarios iniciales, fijos y garantizados de referencia serán los resultantes del cálculo establecido en el párrafo anterior para el 2008, más la revisión salarial pactada para el año 2008 en el artículo 5 de este convenio colectivo.

Para el año 2010, los salarios iniciales, fijos y garantizados de referencia serán los resultantes del cálculo establecido en el párrafo anterior para el 2009, más la revisión salarial pactada para el año 2010 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 dará el tratamiento excepcional que seguidamente se especifica a aquellas empresas que acrediten, objetiva y fehacientemente, una situación de pérdidas en los ejercicios de 2005 y 2006 (para los posibles descuelgues del año 2007), o en los de 2006 y 2007 (para los posibles descuelgues del año 2008), o en los de 2007 y 2008 (para los posibles descuelgues del año 2009), o en los de 2008 y 2009 (para los posibles descuelgues del año 2010), y previsiones en el mismo sentido para los años 2007, 2008, 2009 y 2010 respectivamente, las cuales negociarán en su ámbito las condiciones salariales específicas.

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

1.º Presentar la petición a la comisión paritaria en su domicilio de la calle Francisco Silvela, número 112, 28002 Madrid, en un plazo máximo de diez días naturales, mediante carta certificada con acuse de recibo.

2.º Acreditar, con la documentación pertinente, la situación origen de la petición en un plazo máximo de cuarenta días naturales.

3.º Ambos plazos comenzarán a contar a partir de la publicación del convenio colectivo, para los posibles descuelgues del año 2007, o de las revisiones salariales del 2008, 2009 y 2010, para los de dichos años, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Cumplidos estos trámites, la comisión paritaria determinará, en un plazo máximo de diez días a partir de aquel en que se reciba la documentación, la procedencia o improcedencia de la solicitud, para lo cual deben cumplirse sucesivamente las siguientes condiciones:

- Que la comisión paritaria compruebe la realidad de la situación presentada.
- 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 quince 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 el informe fuese desfavorable, la empresa deberá aplicar íntegramente las tablas salariales del presente convenio.

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 y así se notifique a la comisión paritaria, esta se limitará al registro de tal declaración, acusando recibo de la misma y suspendiendo, respecto al caso, cualquier actuación emprendida. En cualquier caso, será necesario haber seguido los trámites previstos en el apartado que hace referencia a los diez días de plazo para hacer efectiva la solicitud.

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 por 100 sobre las tablas del presente convenio. Queda, asimismo, expresada la conformidad de las partes en cuanto a la aceptación y realización de cualquier clase de descuelgue, y el documento en el que, en su caso, se expresase, no significa ni es por sí mismo prueba fehaciente para acreditar situaciones críticas de la empresa a efectos de reducción de plantilla o amortización de vacantes.

En cualquiera de los supuestos de descuelgue, será requisito imprescindible que, al presentar a la comisión paritaria la petición o anuncio previsto en el anterior apartado primero, la empresa se comprometa a incrementar las tablas salariales que le correspondan en el porcentaje mínimo del 1,2 por 100, bien entendido que dicho incremento será abonado a cuenta del resultado que en más o en menos se determine como consecuencia del descuelgue.

Los representantes legales de los/as trabajadores/as están obligados/as a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en esta disposición, observando, por consiguiente y respecto a todo ello, sigilo profesional. En todo caso, debe entenderse que lo establecido en esta disposición solo afecta al concepto salarial, hallándose obligadas las empresas afectadas por el contenido del resto del convenio colectivo.

Cuarta. Normativa de subrogación para ambigüis.—Se acuerda expresamente que las mismas condiciones concertadas para colectividad sean aplicadas a las empresas que gestionen los ambigüis, en los casos de sustituciones entre las mismas y en los casos de consolidación del centro de trabajo o ambigüis 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 4 de marzo de 2005 en el “Boletín Oficial del Estado”.

- 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 artículo 2 del presente convenio: “Ámbito funcional y de aplicación”) de todas las tareas y funciones que se le encomienden.
- b) Escuelas de Formación. Asimismo, 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 37,69 euros mensuales para 2007, y de las cantidades mensuales que resulten de los incrementos salariales previstos para los años 2008, 2009 y 2010 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, etcétera) 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 UGT, 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 (comedores escolares), como de la Consejería de Sanidad (hospitales de la Comunidad de Madrid) y la de Bienestar y 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.

DISPOSICIONES FINALES

Primera. *Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería.*—Forma parte del presente convenio el texto completo del Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería, publicado en el “Boletín Oficial del Estado” de 4 de marzo de 2005, 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, etcétera. 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) Solo 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 solo en caso de renuncia de estos, 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 diez 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, este 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, solo 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 este no supere un radio de 15 kilómetros 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 seis 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:

- Sí no existiera transporte público entre el domicilio del trabajador y el centro de trabajo, se abonará la cantidad de 0,22 euros/kilómetro en estos supuestos de cambio de centro.
- 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 2007 A EFECTOS RETRIBUTIVOS

Nivel	Categorías Profesionales	Grupo Tarifa	Salario (euros)
I	Dietista	1	858.83
	Encargado/a de Establecimiento	4	858.83
	Jefe/a de Cocina	4	858.83
	Cocinero/a/Encargado/a	4	858.83
II	Responsable de auxiliares de servicio y limpieza	6	833.32
	Cocinero/a	6	833.32
III	Ayudante de cocina	8	807.91
	Camarero/a	8	807.91
	Chófer, Mozo	9	807.91
	Auxiliar administrativo de explotación	9	807.91
IV	Auxiliar de servicio de limpieza	10	782.20
	Dependiente de barra	10	782.20
	Pinche, Marmitón	10	782.20
V	Aprendices (Menores de 18 años)	11	674.13
VI	Vigilante de comedor y patio	10	782.20

Plus de ayuda transporte durante 11 meses: 135,38 euros.

Plus transporte vigilante de comedor y patio (11 horas y 30 minutos semanales): 49,90 euros.

Manutención: 38,82 euros.

5. *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 distancias que puedan existir entre el centro de trabajo y el domicilio del trabajador. Dicho plus tendrá una cuantía de 135,38 euros para el año 2007, y de las cantidades que resulten de los incrementos salariales previstos para los años 2008, 2009 y 2010 en el presente convenio, durante once meses de trabajo, todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 33 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 falte al trabajo, excepto si se trata de las licencias retribuidas fijadas por el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, fiestas abonables o en los supuestos y términos establecidos en el párrafo quinto del artículo 42 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 de 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.

6. Vacaciones.

- Los trabajadores/as disfrutarán sus vacaciones anuales en la forma prevista en el artículo 20 del presente convenio.
- 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 artículo 20 de este convenio.

ANEXO II

TRABAJADORES/AS DE SERVICIOS EXTRAS

1. *Concepto.*—Se consideran servicios extraordinarios de restauración aquellos 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 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 diez inclusive. Los trabajadores/as que necesiten a partir de once serán también elegidos hasta un 50 por 100, siendo el otro 50 por 100 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 2007

TIPO SERVICIO	EUROS
Restaurantes 5 tenedores	58.27
Restaurantes 4 tenedores	51.72
Restaurantes 3 tenedores	47.21
Cafeterías o Bares	47.21
Servicios fuera de Madrid	22.55
Horas Extras	14.99
Ropa de trabajo (frac o smoking)	13.28

Estos conceptos económicos se incrementarán el 1 de enero de los años 2008, 2009 y 2010 con los incrementos salariales pactados en el artículo 5 de este convenio para cada uno de ellos. Las tablas sa-

lariales de servicios extras para 2007 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 de 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 esmoquin, 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 detracer 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 “maître”, 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 primera, 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 primera (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, lavadero/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 (u oficial de contabilidad, oficial de segunda, auxiliar de oficina y contabilidad, auxiliar de caja).
- Telefonista (telefonista de primera y segunda).
- 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 calefactora, ayudante de ebanista, de carpintero/a, de electricista, de albañil y de pintor/a, lavacoche, 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 primera y segunda 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 giisquerías); cafés-espectáculo; salas de juventud; salones de juegos y recreativos; salones de recreo y diversión (billares, futbolines y similares); casinos de tercera y cuarta 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; 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 (BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID de 3 de noviembre de 1998) o norma que le sustituya, en los que se sirvan comidas y bebidas para ser consumidas por el público.

A las empresas de hostelería que elaboren comidas para su venta por medio de máquinas expendedoras, en sus propios centros o bajo concesión, les 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 a 31 de diciembre de 2007. Salarios bases mensuales.

TIPO DE EMPRESA

		A	B	C
	Euros	Euros	Euros	Euros
Nivel Salarial	I	948.16	915.08	837.91
	II-A	882.01	865.48	815.87
	II-B	870.99	848.93	804.83
	III	859.96	837.91	777.27
	IV	815.87	793.80	755.22
	V	771.76	749.71	727.66

	D- CATERING	Euros
	I	977.93
Nivel Salarial	II-A	943.96
	II-B	908.82
	II-C	875.82
	III-A	855.64
	III-B	820.81
	IV	801.64
	V	787.51

- Los/las aprendices percibirán un salario para el año 2007 de 562,97 euros.
- 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 38,73 euros mensuales.
- El plus de transporte será abonado durante once meses al año, de acuerdo con lo establecido en el artículo 33 del presente convenio colectivo. Importe: 128,09 euros.

En los contratos indefinidos a tiempo parcial de menos de 20 horas semanales, el plus de transporte es de 73,60 euros.

ANEXO IV

TABLAS SALARIALES 2007 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. (euros)	Garant. (euros)	Inic. (euros)	Garant. (euros)	Inic. (euros)	Garant. (euros)	Inic. (euros)	Garant. (euros)	Inic. (euros)	Garant. (euros)
Jefe/a de comedor o maestresala	85,00	893,44	85,00	893,44	84,19	865,73	96,49	807,62	96,49	788,64
Segundo jefe/a de comedor	85,00	862,47	85,00	826,83	84,19	785,38	96,49	726,03	-	-
Jefe/a de sector	85,00	857,21	-	-	-	-	-	-	-	-
Camarero/a	85,00	836,97	85,00	798,59	84,19	777,60	96,49	726,03	96,49	726,03
Sumiller	85,00	836,97	85,00	798,59	-	-	-	-	-	-
Ayudante	85,00	794,50	85,00	784,52	84,19	777,60	96,49	722,22	96,49	722,22
Aprendices	85,00	562,97	85,00	562,97	84,19	562,97	96,49	562,97	96,49	562,97

La manutención de este personal será de cuenta de la empresa: 38,73 euros.
Plus de transporte durante once meses: 128,09 euros.

B) *Personal de varios*

Categorías Profesionales	Lujo fijo (euros)	Primera fijo (euros)	Segunda fijo (euros)	Tercera fijo (euros)	Cuarta fijo (euros)
Contable general	807,62	800,42	788,79	-	-
Oficial/a de contabilidad	792,81	785,10	-	-	-
Cajero/a de comedor	792,81	785,10	777,57	719,27	719,27
Interventor/a	792,81	785,10	777,57	-	-
Telefonista	768,06	768,06	768,06	-	-
Auxiliares de oficina:					
Menor de 21 años	767,48	767,48	767,48	719,27	-
Mayor de 21 años	792,81	785,10	781,33	719,27	-
Porteros/as	767,48	767,48	767,48	719,27	-
Vigilantes de noche	767,48	767,48	767,48	719,27	-
Botones mayor de 18 años	767,48	767,48	767,48	719,27	719,27
Botones menor de 18 años	557,91	557,91	557,91	-	-
Encargada/o de lencería	768,06	767,48	767,48	719,27	719,27
Planchador/a (diario)	26,21	26,21	26,21	24,08	24,08
Aprendiz de contabilidad	562,97	562,97	562,97	562,97	562,97
Limpiadoras:					
Jornada entera	767,48	767,48	767,48	719,27	719,27
Media jornada	392,70	392,70	392,70	368,50	368,50
Costurero/a-zurcidor/a (diario)	26,21	26,21	26,21	24,08	24,08

La manutención de este personal será de cuenta de la empresa: 38,73 euros.
Plus de transporte durante once meses: 128,09 euros.

C) *Personal de cocina*

Categorías profesionales	Lujo fijo (euros)	Primera fijo (euros)	Segunda fijo (euros)	Tercera fijo (euros)	Cuarta fijo (euros)
Jefe/a de cocina	807,83	800,38	788,79	719,27	719,27
Segundo/a jefe/a de cocina	792,81	785,10	783,15	719,27	719,27
Jefe/a de partida	777,57	773,58	770,01	719,27	719,27
Cocinero/a	768,06	767,48	767,48	719,27	-
Ayudante de cocina	767,48	767,48	767,48	719,27	-
Repostero/a	777,57	767,48	767,48	-	-
Oficial de repostero/a	768,06	767,48	767,48	719,27	-
Ayudante de repostero/a	767,48	767,48	-	-	-
Cafetero/a	768,06	767,48	-	-	-
Ayudante de cafetero/a	767,48	767,48	-	-	-
Encargado/a economato y bodega	768,06	767,48	767,48	719,27	-
Bodeguero/a	767,48	767,48	-	-	-
Ayudante economato y bodega	767,48	767,48	-	-	-
Marmitón	767,48	767,48	-	-	-
Pinche	767,48	767,48	767,48	-	-
Aprendiz	562,97	562,97	562,97	562,97	562,97
Fregador/a	767,48	767,48	767,48	719,27	719,27
Personal de platería	767,48	767,48	767,48	-	-

La manutención de este personal será de cuenta de la empresa: 38,73 euros.
Plus de transporte durante once meses: 128,09 euros.

D) Personal de catering

	Categorías profesionales	Salarios (euros)
a)	Personal de cocina:	
	Jefe de cocina	977,11
	Segundo jefe de cocina	943,96
	Jefe de partida	908,83
	Repostero/a	908,83
	Oficial de repostero/a	875,82
	Cocinero/a	875,82
	Ayudante de cocinero/a	801,65
	Ayudante de repostero/a	801,54
	Pinche	787,51
	Aprendiz	562,97
	Fregador/a	787,51
b)	Personal de operaciones:	
	Jefe de operaciones	977,11
	Supervisor/a	908,83
	Ayudante supervisor/a	840,76
c)	Personal de sala:	
	Jefe de sala	908,83
	Jefe de equipo	875,79
	Conductor/a de equipo de catering	855,63
	Ayudante de equipo	820,81
	Preparador/a	787,51
	Auxiliar de preparar / montaje de catering	787,51

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

Plus de transporte durante once meses: 128,09 euros.

Establecimientos de la sección cuarta

Categorías Profesionales	Salarios en establecimientos con servicios de Mostrador y Sala		
	3 tazas	2 tazas	1 taza
	Sueldo inicial (euros)	Sueldo inicial (euros)	Sueldo inicial (euros)
Primer/a encargado/a	301,83	292,09	270,27
Segundo/a encargado/a	281,61	273,60	251,96
Dependiente	261,58	251,96	241,80
Ayudante mayor de 21 años	207,60	211,97	207,00
Aprendices	110,28	110,28	110,28
Auxiliar de caja	207,60	211,97	207,00
Cocinero/a	261,58	251,96	241,80
Ayudante de cocina	207,60	211,97	205,32
Repostero/a	259,79	250,29	240,37
Ayudante de repostero/a	200,90	207,00	202,02
Cafetero/a	259,79	250,29	240,37
Ayudante de cafetero/a	200,90	207,00	202,02
Encargado/a de almacén	214,17	225,24	211,97
Mozo de almacén	179,00	190,40	185,55
Planchista	261,58	251,96	241,80
Ayudante de plancha	207,60	211,97	207,00
Aprendices	110,28	110,28	110,28

Categorías Profesionales	Salarios en establecimientos con servicios de Mostrador y Sala		
	3 tazas	2 tazas	1 taza
	Sueldo inicial (euros)	Sueldo inicial (euros)	Sueldo inicial (euros)
Telefonista	163,77	161,97	155,50
Mecánico/a-calefactor/a	195,97	198,56	190,40
Portero/a	200,90	207,00	-
Fregador/a-limpiador/a	130,34	142,01	142,01
Contable	249,52	245,35	228,79
Cajero/a	200,90	207,00	202,02
Oficial/a de contabilidad	200,90	207,00	202,02
Auxiliar mayor de 21 años	190,95	196,77	190,40

1. El personal de las cafeterías que elabore comidas o tenga servicio de restaurante tendrá 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 once meses: 128,09 euros.

Categorías profesionales	Salarios en establecimientos con servicio solamente de Mostrador		
	3 tazas	2 tazas	1 taza
	Sueldo garant. (euros)	Sueldo garant. (euros)	Sueldo garant. (euros)
Primer/a encargado/a	895,63	834,16	831,26
Segundo/a encargado/a	863,52	810,86	781,76
Dependiente	859,70	797,19	774,50
Ayudante	839,59	783,62	760,82
Aprendices	562,97	562,97	562,97
Auxiliar de caja	805,61	756,66	743,94
Varios:			
Cocinero/a	831,40	768,24	749,75
Ayudante de cocina	805,61	756,66	743,94
Repostero/a	839,59	783,62	760,82
Ayudante de repostero/a	805,61	756,66	743,94
Cafetero/a	811,38	766,24	755,42
Ayudante de cafetero/a	805,61	756,66	743,94
Encargado/a de almacén	811,38	766,24	755,42
Mozo de almacén	795,62	756,66	740,17
Planchista	831,40	768,24	749,75
Ayudante de planchista	805,61	756,66	743,94
Aprendices	562,97	562,97	562,97
Telefonista	811,38	771,98	770,67
Mecánico/a o calefactor/a	805,61	756,66	740,17
Portero/a	805,61	756,66	740,17
Fregador/a-limpiador/a	795,62	756,66	740,17
Oficina y contabilidad:			
Contable	835,87	783,62	-
Cajero/a	831,40	770,19	759,21
Oficial/a de contabilidad	835,56	783,62	774,50
Auxiliar de contabilidad	831,40	770,19	759,21

Plus de transporte durante once meses: 128,09 euros.

Establecimientos de la sección quinta
Bares, cafés, cafés-bares, chocolaterías, bares americanos y güisquerías

A) *Personal de varios*

Categorías profesionales	Especial Fijo (euros)	Primera Fijo (euros)	Segunda Fijo (euros)	Tercera Fijo (euros)	Cuarta Fijo (euros)
Contable	796,42	781,33	-	-	-
Cajero/a	788,82	768,06	742,70	-	-
Auxiliar de Caja	767,48	767,48	742,70	-	-
Oficial/a Contable	792,81	781,33	748,72	-	-
Auxiliar de Oficina	788,82	768,06	742,70	735,75	731,91
Jefe/a de Cocina	838,36	792,81	742,70	731,91	731,91
Cocinero/a	788,82	767,48	742,70	730,34	-
Ayudante de Cocinero/a	767,48	767,48	742,70	726,32	726,32
Repostero/a	796,46	781,33	742,70	741,46	-
Oficial/a Repostero/a	788,82	768,06	742,70	735,79	-
Ayudante de Repostero/a	767,48	767,48	742,70	726,32	-
Aprendices	562,97	562,97	562,97	562,97	562,97
Cafetero/a	770,00	767,48	742,70	739,07	726,32
Bodeguero/a	770,00	767,48	-	-	-
Encargado/a de Almacén	770,00	767,48	742,70	-	-
Mozo de Almacén	770,00	767,48	742,70	-	-
Mecánico/a o Calefactor/a	770,00	767,48	742,70	726,32	726,32
Portero/a	770,00	767,48	742,70	726,32	726,32
Telefonista	767,48	767,48	742,70	-	-
Vigilante de noche	767,48	767,48	742,70	726,32	726,32
Fregadores/as	767,48	767,48	742,70	726,32	726,32
Personal de Limpieza:					
Media jornada	392,73	392,73	380,05	372,09	372,09
Jornada entera	767,73	767,73	742,70	726,32	726,32

Plus de transporte durante once meses: 128,09 euros.

B) *Personal de mostrador*

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

Categorías Profesionales	Especial Fijo (euros)	Primera Fijo (euros)	Segunda Fijo (euros)	Tercera Fijo (euros)	Cuarta Fijo (euros)
Primer/a encargado/a de mostrador	826,06	809,39	749,67	740,38	718,60
Segundo/a encargado/a de mostrador	807,67	796,24	738,90	732,92	718,60
Dependiente de primera	803,65	783,24	731,57	725,55	703,80
Dependiente de segunda	785,04	769,86	725,80	718,47	703,80
Aprendices	545,51	545,51	545,51	545,51	545,51

Plus de transporte durante once meses: 128,09 euros.

b) Bares americanos y güisquerías (solo en categoría especial)

Categorías profesionales	Inicial (euros)	Garant. (euros)
Barman/Barwoman	84,99	913,92
Segundo/a barman/Barwoman	84,99	877,88
Ayudante barman/Barwoman	84,99	841,58
Aprendices	84,99	562,97

Plus de transporte durante once meses: 128,09 euros.

C) *Personal de sala*

Categorías profesionales	ESPECIAL		PRIMERA		SEGUNDA		TERCERA		CUARTA	
	Inic. (euros)	Garant. (euros)	Inic. (euros)	Garant. (euros)	Inic. (euros)	Garant. (euros)	Inic. (euros)	Garant. (euros)	Inic. (euros)	Garant. (euros)
Jefe/a de Sala	84,99	877,88	84,99	859,81		-	-	-	-	-
Camarero/a	84,99	841,58	84,99	819,31	97,26	762,66	96,54	745,07	96,54	722,18
Ayudante	84,99	819,66	84,99	805,71	97,26	751,06	96,54	737,50	96,54	722,18

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 6 horas diarias. Si la jornada laboral fuese superior a las 6 horas, no será de aplicación la deducción del 40 por 100.

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

Plus de transporte durante once meses: 128,09 euros.

Establecimientos de la sección sexta

A) *Personal administrativo*

Categorías profesionales	Lujo (euros)	Primera (euros)	Segunda (euros)	Tercera (euros)
Contable	830,54	800,38	773,57	767,51
Cajero/a	788,82	773,57	767,51	767,51
Taquillero/a	788,82	773,57	767,51	767,51
Auxiliar de oficina	767,51	767,51	767,51	767,51

Plus de transporte durante once meses: 128,09 euros.

B) *Personal de mostrador*

Categorías profesionales	Especial (euros)	Primera (euros)	Segunda (euros)	Tercera (euros)	Cuarta (euros)
Primer/a encargado/a mostrador	837,81	807,06	791,79	780,38	774,68
Segundo/a encargado/a mostrador	818,57	795,62	780,38	774,68	774,13
Dependiente de primera	814,74	791,80	774,13	774,13	774,13
Dependiente de segunda	795,62	780,38	774,13	774,13	774,13
Aprendices	562,97	562,97	562,97	562,97	562,97

Plus de transporte durante once meses: 128,09 euros.

C) *Personal de bar americano*

Categorías profesionales	Lujo		Primera		Segunda	
	Inicial (euros)	Garantiz. (euros)	Inicial (euros)	Garantiz. (euros)	Inicial (euros)	Garantiz. (euros)
Barman/Barwoman	84,99	892,04	84,99	875,24	84,19	865,78
Segundo/a barman/barwoman	84,99	790,28	84,99	784,51	84,19	777,61
Ayudante de barman/Barwoman	84,99	754,95	84,99	754,95	84,19	754,95
Aprendices	84,99	562,97	84,99	562,97	84,19	562,97

Plus de transporte durante once meses: 128,09 euros.

D) *Personal de sala*

Categorías profesionales			Primera		Segunda		Tercera	
	Inicial (euros)	Garant. (euros)	Inicial (euros)	Garant. (euros)	Inicial (euros)	Garant. (euros)	Inicial (euros)	Garant. (euros)
Primer jefe de sala	84,99	893,44	84,99	875,27	-	-	-	-
Segundo jefe de sala	84,99	861,20	84,99	832,98	-	-	-	-
Camarero/a	84,99	836,90	84,99	820,68	84,19	777,61	83,78	771,02
Ayudante	84,99	792,44	84,99	784,51	84,19	777,61	83,78	771,02
Aprendices	84,99	562,97	84,99	562,97	84,19	562,97	83,78	562,97

Plus de transporte durante once meses: 128,09 euros.

E) *Personal de varios*

Categorías profesionales	Lujo (euros)	Primera (euros)	Segunda (euros)	Tercera (euros)
Repostero/a	796,68	773,57	773,57	773,57
Oficial/a repostero/a	783,19	767,51	773,57	773,57
Ayudante	767,51	767,51	773,57	773,57
Cafetero/a	767,51	767,51	773,57	773,57
Bodeguero/a	767,51	767,51	-	-
Telefonista	767,51	767,51	773,57	773,57
Portero/a recibidor/a	767,51	767,51	-	-
Portero/a de servicio	767,51	767,51	-	-
Lencero/a	767,51	767,51	773,57	773,57
Vigilante de noche	767,51	767,51	773,57	773,57
Ascensorista	767,51	767,51	-	-
Botones mayores 18 años	767,51	767,51	-	-
Encargado/a fregadores/as	767,51	767,51	773,57	773,57
Fregador/a media jornada	392,70	392,70	392,70	392,70

Categorías profesionales	Lujo (euros)	Primera (euros)	Segunda (euros)	Tercera (euros)
Fregador/a jornada entera	767,51	767,51	773,57	773,57
Personal de limpieza	774,13	774,13	773,57	773,57

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 once meses: 128,09 euros.

**Establecimientos de la sección séptima
Tabernas que no sirven comidas**

Categorías profesionales	Salario fijo (euros)
Dependiente de primera	728,37
Dependiente de segunda	727,23
Aprendiz	562,97

Plus de transporte durante once meses: 128,09 euros.

Establecimientos de la sección octava

Casinos

A) *Personal de oficina y contabilidad*

Categorías profesionales	Primera fijo (euros)	Segunda fijo (euros)	Tercera fijo (euros)	Cuarta fijo (euros)
Jefe/a Primera	939,97	890,36	870,89	832,75
Jefe/a segunda	863,98	844,39	838,72	819,27
Oficial/a primera	836,60	819,27	805,43	797,78
Oficial/a segunda	818,10	805,43	787,51	787,51
Auxiliar	813,47	791,90	787,51	787,51
Aspirante de segundo año	787,55	774,43	783,41	763,24
Aspirante de primer año	783,79	764,56	764,56	762,40

Plus de transporte durante once meses: 128,09 euros.

B) *Personal subalterno*

Categorías profesionales	Fijo (euros)	Fijo (euros)	Fijo (euros)	Fijo (euros)
Cobrador/a	818,10	805,31	791,90	787,51
Conserje	838,72	819,31	787,51	787,51
Ayudante de conserje	819,27	805,31	787,51	787,51
Telefonista	813,35	788,12	787,51	-
Portero/a de acceso	813,35	788,12	787,51	-
Portero/a de servicios	813,35	788,12	787,51	-
Ordenanza de salón	813,35	788,12	787,51	787,51
Jardinero/a	813,35	788,12	787,51	787,51
Vigilante de noche	813,35	788,12	787,51	787,51
Botones mayor de 18 años	813,35	788,12	787,51	787,51
Personal de limpieza:				
Media jornada	402,61	402,61	402,61	402,61
Jornada completa	787,58	787,58	787,58	787,58

Plus de transporte durante once meses: 128,09 euros.

Establecimientos de la sección novena**Billares y salones de recreo**

Categorías profesionales	Inicial (euros)	Garant. (euros)	Fijo (euros)
Encargado/a de sala	85,21	874,57	-
Mozo de billar o salón de recreo	85,21	812,74	-
Ayudante	85,21	781,59	-
Botones-aprendiz mayor de 18 años	-	-	787,51
Limpiador/a de media jornada	-	-	402,61
Limpiador/a de jornada entera	-	-	787,58

Plus de transporte durante once meses: 128,09 euros.

(03/22.475/07)

Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 29 de agosto de 2007, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo y Mujer, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa "Poliseda, Sociedad Limitada", así como acta complementaria de 28 de marzo de 2007 (código número 2811272).

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa "Poliseda, Sociedad Limitada", suscrito por la comisión negociadora, el día 28 de marzo de 2007, así como acta complementaria de la misma fecha, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenio Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 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, y en el artículo 7.1.a) del Decreto 127/2004, de 29 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, esta Dirección General

RESUELVE

1.º Inscribir dicho convenio y acta complementaria de 28 de marzo de 2007 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 29 de agosto de 2007.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

Acta complementaria al acuerdo del convenio colectivo de "Poliseda Sociedad Limitada"

Reunidos, de una parte "Poliseda, Sociedad Limitada", representada por don Ángel Luis Fuerte Gutiérrez, y asesorado legalmente por don José Ramón García Morante.

Y de otra parte, los representantes legales de los trabajadores, miembros de la comisión negociadora:

- Don Antonio Faro Abad
- Don Fernando López Lubián.
- Don Raúl Sánchez Gamonal.
- Don Antonio Vera Muñoz.
- Don Daniel Godino Martínez.
- Don Ramón Sanz Parra
- Don Roberto Rebollo Álvarez

Delegados sindicales:

- Don Enrique de Blas Fernández (CC OO).
- Don Benito Hidalgo Fortuna (UGT).