I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

1 *RESOLUCIÓN de 3 de mayo de 2026, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Sector Hospedaje, suscrito por la Asociación Empresarial Hotelera de la Comunidad de Madrid (AEHM) y por la representación sindical, Federación de Servicios para la Movilidad y el Consumo de UGT de Madrid y la Federación de Servicios de CC. OO. de Madrid (Código número 28009435011996).*

Examinado el texto del convenio colectivo del Sector de Hospedaje, suscrito por la organización empresarial AEHM y por las organizaciones sindicales UGT y CC. OO., el día 20 de marzo de 2026, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre y con el artículo 1 del Decreto 38/2023, de 23 junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 31 del Decreto 230/2023, de 6 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General,

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio, en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

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

Madrid, a 3 de mayo de 2026.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

BOCM-20260523-1

La Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Hospedaje de la Comunidad de Madrid, formada por las siguientes organizaciones:

Por A.E.H.M.

D. Gabriel García Alonso (Presidente)
Dña. Mar de Miguel Colom (Vicepresidenta Ejecutiva)
D. Carlos Cruzado Maqueda
Dña. Natividad Vallés Zarza
D. Onésimo de Santos Sanz
D. Susana García Bermudez
D. Jesús Ramos Serrano (Asesor)

Por CC.OO.

Dña. Cristina Vallejo Martín. (Secretaria General)
Dña. Raquel Blanco Carpio
Dña. Beatriz Rubio Trillo
D. Sergio de Frutos Córdoba
D. Santiago Glodosindo Mariblanca
D. Fco. Javier Herrero Menendez
Dña. Nuria Rodriguez Hernandez (Asesora)

Por U.G.T.

D. Alfredo Turienzo Recio (Secretario General).
D. Jesús Lillo García
Dña. María del Carmen Casín Rodríguez
D. Juan Miguel López Olmedo
D. Miguel Ángel Castro Sandoval

Después de proceder a la ratificación, por los respectivos órganos pertinentes, del preacuerdo suscrito en fecha 24 de noviembre de 2025, se procede a su presentación ante la CAM, para su homologación y publicación definitiva.

TÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Art. 1º.- Partes firmantes. - Son partes firmantes de este Convenio la Asociación Empresarial Hotelera de la Comunidad de Madrid (AEHM), y la Federación de Servicios para la Movilidad y el Consumo de UGT de Madrid y la Federación de Servicios de CCOO de Madrid.

Art. 2º.- Ámbito funcional y de aplicación.- El presente Convenio Colectivo afecta y obliga a las Empresas y Establecimientos del Sector de Hospedaje que figuran en el Anexo I (grupos A, B, C y D), así como a los servicios de restauración (restaurantes, cafeterías, cafés, cafés-bares, servicios externos y discotecas), que formen parte de la explotación o presten servicio a dichos establecimientos y los servicios externos que realicen dichos establecimientos y que formen parte de la explotación.

Art. 3º.- Ámbito territorial. - El ámbito de aplicación del presente Convenio se circunscribe a la Comunidad Autónoma de Madrid.

Art. 4º.- Ámbito personal. - Se regirán por este convenio las personas trabajadoras que presten sus servicios en las Empresas y establecimientos incluidos en los artículos 2 y 3 anteriormente citados. Por personal laboral se entenderá el no excluido por el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 5º.- Vigencia y duración. - Con independencia de la fecha en que aparezca publicado el presente convenio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, entrará en vigor con los efectos derivados del articulado desde el día 1 de enero de 2025 y se aplicará hasta el 31 de diciembre de 2028.

BOCM-20260523-1

Sin embargo, no tendrán efectos retroactivos las actualizaciones salariales de los “servicios extras”, ni la cuantía del seguro de vida e invalidez permanente, actualizaciones que empezarán a regir desde la publicación de este convenio en el citado boletín.

Salvo denuncia expresa y válida del Convenio, se prorrogará automáticamente, entendiéndose prorrogado tácitamente de año en año, salvo que el Convenio fuera denunciado por cualquiera de las partes legitimadas para negociarlo. 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.

Denunciado el convenio, el mismo permanecerá vigente hasta la publicación de un nuevo convenio.

Art. 6º.- Vinculación a la totalidad. - Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible.

TÍTULO II

CONTRATACIÓN

Art. 7º.- Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios. - Su utilización se adecuará a lo previsto en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, existiendo remisión expresa al contenido y desarrollo de este tipo de contratos al ALEH, siempre y cuando su contenido no sea contrario al Estatuto de los Trabajadores.

Art. 8º.- Contrato de formación en alternancia. - Su utilización se adecuará a lo previsto en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, existiendo remisión expresa al contenido y desarrollo de este tipo de contratos al ALEH, siempre y cuando su contenido no sea contrario al Estatuto de los Trabajadores

Art. 9º.- Contratos de duración determinada.- De conformidad con lo previsto en el art. 15.2 del Estatuto de los Trabajadores, los contratos de duración determinada por circunstancias de la producción debido al incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, se podrán celebrar por una duración máxima de seis meses dentro de un período de 12 meses, entendiéndose que la época del año donde se produce esta circunstancia es: 15 de enero al 15 de julio y 15 de septiembre al 15 de Diciembre.

Sólo estará justificada la eventualidad y la duración máxima que se pacta en el presente artículo para aquellos establecimientos que cumplan el requisito de mantenimiento de empleo fijo, previsto en el artículo 12 de este convenio.

En todo caso el número máximo de contratos que se podrán realizar bajo esta modalidad no podrá superar el 20% sobre el total de la media anual de las personas trabajadoras que hubieran prestado servicios en la Empresa durante el año natural inmediatamente anterior al año de referencia.

Las empresas acreditarán por escrito ante la representación legal y sindical de las personas trabajadoras el requisito de mantenimiento de empleo establecido en el artículo 12 del presente convenio. Aquellas que no tengan representación legal ni sindical, lo acreditarán en el propio contrato.

Aquellos hoteles que sus necesidades no se ajusten a los periodos fijados tendrán un plazo de dos meses desde la publicación del convenio para notificar a la comisión paritaria su propuesta de cambio de períodos o temporadas, siendo aprobadas y certificadas por la misma.

Igualmente, las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

En lo no dispuesto en este artículo se estará a lo establecido en el art. 15 en Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en materia de contratos de duración determinada.

BOCM-20260523-1

Art. 10.- Apartado A): Contrato de trabajo a tiempo parcial. - Para todo lo referente a este tipo de contrato se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los trabajadores, vigente en el momento de la firma del convenio, añadiéndose al citado artículo lo siguiente:

"Producida vacante en la empresa, bien a tiempo completo, bien a tiempo parcial, se procederá antes de realizar el proceso previsto de contratación de una persona trabajadora no vinculada a la misma, a ofrecer necesariamente la posibilidad de su cobertura por las personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial de la misma categoría profesional, conforme al criterio de prelación de las personas trabajadoras con contrato convertido por razones familiares, o formativas, las personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial desde el inicio de su relación (incluidas las personas trabajadoras fijas discontinuas) y personas trabajadoras con contrato convertido a tiempo parcial sin concurrencia de razones familiares o formativas". En el supuesto de que exista más de una persona trabajadora en las mismas circunstancias descritas, accederá a la vacante aquella persona trabajadora que cuente con más antigüedad bajo la modalidad de contrato a tiempo parcial.

No se podrá partir la jornada diaria si no supera las 4 horas diarias.

El número de horas complementarias que se podrá contratar será hasta un máximo de 30% de las horas ordinarias del objeto del contrato.

Apartado B): Contrato Fijo Discontinuo.- La contratación de personas trabajadoras fijas discontinuas se regirá, por lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y lo regulado en el presente Convenio, con sujeción a las siguientes normas.

1. **CONTRATO FIJO DISCONTINUO.**
   El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados, las personas trabajadoras contratadas para tales trabajos tendrán la consideración de personas fijas discontinuas, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores.
   El contrato fijo discontinuo se podrá realizar a tiempo parcial, con un mínimo de contratación del 50% de la jornada completa diaria de una persona trabajadora, con un mínimo de 4 horas.

2. **LLAMAMIENTO DE LA PERSONA TRABAJADORA FIJA DISCONTINUA**
   Las empresas deberán llamar a la persona trabajadora fija discontinua al momento de reanudarse la actividad fija discontinua. El llamamiento se realizará atendiendo al puesto de trabajo a ocupar, por el riguroso orden de antigüedad en la empresa, dentro de cada grupo y categoría profesional. La interrupción de la ejecución del contrato se realizará aplicando los criterios anteriores en orden inverso, cesando primero el de menor antigüedad, salvo aquellas personas trabajadoras con garantía de ocupación que no hayan cumplido la misma, en cuyo caso tendrán preferencia de permanencia éstas.
   La empresa podrá retrasar el llamamiento por un máximo de 20 días, siempre y cuando lo comunique por escrito a la persona trabajadora antes de que transcurra el tiempo máximo de inactividad o desde la fecha habitual de su llamamiento. En dicha comunicación constará la fecha cierta de su reincorporación.
   El ejercicio por la empresa de las facultades establecidas en el párrafo anterior, en ningún caso supondrá merma ni perjuicio a la garantía de periodos mínimos de ocupación fijados posteriormente en este artículo.
   Se presumirá no efectuado el llamamiento:

   A) Cuando trascurridos 20 días naturales desde la fecha en que se vayan a llevar a cabo las actividades para las que es contratada la persona trabajadora y, en cualquier caso, una vez transcurrido el periodo de inactividad que, junto con el periodo de garantía, complete el año.
   B) Llegada la fecha prevista en la comunicación empresarial para la reincorporación, no se produjera ésta.
   C) Se entenderá asimismo no efectuado cuando la persona trabajadora se viera precedida por la contratación de otra persona trabajadora de menor antigüedad en su misma categoría.
   D) Cuando la empresa comunique fehacientemente la decisión de extinguir el contrato de trabajo.

   En tales supuestos y a partir de las fechas en que en base a lo anterior debiera haberse producido el llamamiento, o se comunicase la decisión extintiva, según el caso, la persona trabajadora podrá reclamar en procedimiento por despido ante la jurisdicción competente.

   La empresa entregará a los representantes legales de las personas trabajadoras una copia del llamamiento de las personas trabajadoras fijas discontinuas remitido a la Oficina de Empleo.

BOCM-20260523-1

3. GARANTÍA DE OCUPACIÓN.

Cualquier persona trabajadora contratada bajo la modalidad contractual de contrato fijo discontinuo, durante tres periodos anuales consecutivos en la misma empresa, por tiempo igual o superior a 6 meses- a la entrada en vigor del presente convenio-, tendrá una garantía de ocupación anual, equivalente a la media de los últimos años y nunca superior a los 10 meses.

A partir de la publicación del presente convenio, la garantía de ocupación consolidada durante tres años consecutivos, en la misma empresa, nunca podrá superar los nueve meses de duración.

Se establece una garantía mínima de ocupación de 6 meses, salvo cuando las características de los trabajos efectuados, o por la temporada en que éstos se desarrollen, sea inferior a la garantía establecida.

4. COBERTURA DE VACANTES.

Las personas trabajadoras fijas discontinuas tendrán derecho preferente a cubrir las vacantes de personas trabajadoras indefinidas ordinarias a tiempo completo (dentro de su misma categoría profesional), que se produzcan en las empresas o centros de trabajo donde desarrollen su prestación laboral.

La cobertura de vacantes prevista en el apartado anterior se realizará por orden de antigüedad en la empresa, y siempre que la persona trabajadora que opte a la cobertura, tenga más de 3 años de antigüedad en la empresa.

La cobertura de vacantes expuesta en el presente artículo, se establece sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 10 del presente Convenio.

Art. 11º.- Período de prueba. - El contenido y desarrollo del periodo de prueba, se remite expresamente a la redacción que el ALEH, tenga en la actualidad o pueda desarrollar en el futuro, siempre y cuando su contenido no sea contrario al Estatuto de los Trabajadores

A título ilustrativo se expone el siguiente cuadro:

DURACIÓN DEL CONTRATO	GRUPOS PROFESIONALES Y ÁREAS FUNCIONALES		
	Grupo 1 de todas las áreas y grupo 2 del área 5.ª	Grupos 2 y 3 de las áreas 1.ª, 2ª, 3.ª y 6.ª; grupo 2 del área 4.ª; y grupo 3 del área 5.ª	Grupo 4 de todas las áreas y grupo 3 del área 4.ª
Por tiempo indefinido fijos y fijos discontinuos	90 días	60 días	45 días
Temporal superior a tres meses	75 días	45 días	30 días
Temporal hasta tres meses	60 días	30 días	15 días

El periodo de prueba se computará siempre como días naturales.

Art. 12º.- Mantenimiento del empleo fijo. - Se establece para todas las Empresas afectadas por el presente convenio, que los contratos de duración indefinida supondrán un 75%, sobre el total de la media anual de las personas trabajadoras que hubieran prestado servicios en la empresa durante el año natural inmediatamente anterior al año de referencia, como consecuencia de la actividad o de la explotación que haya tenido el hotel o centro de trabajo.

A efectos de contabilizar el número de contratos indefinidos, se hará tomando como base la jornada de 1.800 horas anuales y durante todo el año. En el caso de contratos fijos a tiempo parcial el cómputo será proporcional al número de horas trabajadas.

A efectos del cómputo de plantilla se entiende en base al promedio anual de horas trabajadas, teniendo como base de cálculo la jornada de 1.800 horas anuales, y en el caso de contratación a tiempo parcial el cómputo será proporcional a las horas trabajadas.

Se exceptúan de este cómputo los contratos efectuados por sustitución de personas trabajadoras en situación de incapacidad temporal, vacaciones, maternidad, interinidad, contratos de relevo, y las horas trabajadas por las personas trabajadoras de servicios extras, considerando como tales los regulados en el anexo V, excepto las de las personas trabajadoras de servicios extras contratadas a tiempo parcial, así como las horas extraordinarias hasta un máximo de 80 horas anuales.

A tal fin, las empresas entregarán por escrito, anualmente, a la representación legal y sindical de las personas trabajadoras los promedios de plantilla con el procedimiento del cálculo efectuado. Esta información será entregada el primer mes del año con referencia al año anterior.

En el supuesto de que el porcentaje de personas contratadas fijas, en los términos establecidos, no alcance el mínimo pactado, la empresa dispondrá de cuarenta y cinco días para proceder a hacer la contratación indefinida necesaria para alcanzar dichos porcentajes. Transcurrido este plazo, la persona trabajadora con contrato a tiempo determinado, excepto en los casos de sustitución por incapacidad temporal, vacaciones, maternidad y paternidad, tendrá derecho a reclamar su fijeza.

BOCM-20260523-1

Art. 13º.- Derecho a la información. - Las empresas están obligadas a entregar una copia básica del contrato que firme la persona trabajadora, en un plazo no superior a diez días, en cada centro de trabajo, a la representación legal de las personas trabajadoras (comité de empresa, delegado o delegada de personal, o delegado o delegada sindical), que firmará el recibí, a efectos de acreditar que se ha producido la entrega.

La representación legal y sindical de las personas trabajadoras tendrá derecho a que le sea facilitada por escrito por la empresa la composición de la plantilla tanto de las personas trabajadoras con contrato indefinido como de las personas trabajadoras que hubieran prestado servicio para la empresa con contrato temporal o eventual, así como los contratos de puesta a disposición del período que se solicite.

TÍTULO III

JORNADA Y TIEMPOS DE DESCANSO

Art. 14º.- Jornada.- La duración máxima de la jornada anual será de 1.800 horas de trabajo efectivo equivalentes a un máximo de 225 días de trabajo efectivo. Las 1.800 horas se obtienen de restar a los 365 días del año los 30 días de vacaciones anuales, los 20 días de descanso continuado (tradicionalmente llamado en el sector vacaciones de invierno) donde se incluye los festivos dando un resultado de 315 días que dividido entre 7 días de la semana y multiplicado por 40 horas semanales da como resultado las 1.800 horas de jornada máxima.

Se descontarán de esos veinte días, los festivos que coincidan con una situación de incapacidad temporal de la persona trabajadora, así como los festivos disfrutados por la misma, excepto si dicho festivo coincide con el día libre o con cualquiera de los periodos de vacaciones y descanso anual establecido en el artículo 20 del presente convenio.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales (salvo en los casos de ampliación de jornada previstos en el presente Convenio). No obstante, todas las personas trabajadoras tendrán derecho a treinta minutos de descanso diario siempre que la jornada exceda de seis horas diarias, que se computará como trabajo efectivo, respetándose aquellas condiciones más beneficiosas.

La jornada de trabajo diaria no podrá exceder de ocho horas diarias, (salvo en los casos de ampliación de jornada previstos en el presente Convenio) 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 doce horas.

La fijación de los horarios es facultad de la dirección de la empresa, que los establecerá previa intervención del comité de empresa o delegados y delegadas de personal, quienes dispondrán antes de su señalamiento de un plazo de diez días para poder consultar al personal, sin más limitaciones que las fijadas por la Ley.

Las empresas establecerán un sistema de registro diario de jornada, tal y como establece el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por el Real Decreto Legislativo 8/2019, de 8 de marzo, que conservarán por un periodo de cuatro años, sin que el tiempo reflejado en el registro de asistencia signifique, por sí solo, horas efectivas de trabajo.

Se posibilita la ampliación de la jornada diaria hasta un máximo de 9 horas por razones organizativas y de producción, con el objeto de adaptarla a las necesidades puntuales en mano de obra de cada empresa.

Las empresas que quieran hacer uso de dicha ampliación deberán comunicarlo a la representación legal de las personas trabajadoras en el primer mes del año junto con el calendario laboral anual básico regulado en el artículo 15 del Convenio Colectivo de Hospedaje de la Comunidad de Madrid.

El número máximo de días al año en el que la jornada laboral de cada persona trabajadora puede verse afectada por la ampliación es de 80 días.

El modo en que debe realizarse la ampliación de jornada será el siguiente:

— Deberá comunicarse a la persona trabajadora por escrito con antelación mínima de tres días.

— En circunstancias imprevisibles, excepcionales, o de fuerza mayor, el preaviso mínimo será de 24 horas.

BOCM-20260523-1

La representación legal y sindical de las personas trabajadoras tendrá conocimiento y justificación mensual, por escrito, del número de horas realizadas por cada persona trabajadora referidas a la ampliación horaria, en el centro de trabajo correspondiente.

Las horas objeto de ampliación hasta el límite establecido, no tendrán la consideración de hora extraordinaria.

En ningún caso, este sistema de distribución de jornada producirá alteración en las retribuciones ordinarias de la persona trabajadora en el mes en que se produzcan las citadas alteraciones, dado el sistema de compensación pactado y sin perjuicio de la liquidación correspondiente en caso de cese anticipado de la persona trabajadora.

Las horas de exceso trabajadas como consecuencia de la ampliación producida deberán regularizarse en el semestre natural o en el siguiente, acumulándolos necesariamente en días completos, mediante el descanso sustitutorio correspondiente, bien acumulándolo a las libranzas semanales, vacaciones anuales o descanso anual.

Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, de mutuo acuerdo entre las partes se pactarán las fechas en las cuales la persona trabajadora deberá disfrutar el día o los días que hubiera devengado como consecuencia de la prolongación de la jornada diaria, siempre dentro, del semestre natural o en el siguiente y con una antelación de 15 días.

En el supuesto de existir una fracción acumulada de tiempo que no llegue a las 8 horas (acumulación de un día), la fracción de horas resultante, salvo acuerdo mutuo entre las partes para su disfrute, se acumulara, en semestres sucesivos.

Será indispensable, para poder realizar las ampliaciones de jornada que aquí se pactan, que las empresas tengan un calendario básico anual en los términos establecidos en el artículo 15 del Convenio Colectivo.

Art. 15º.- Calendario Laboral. - A los efectos del calendario laboral se considerarán todos los días del año como laborables, por lo que en el mismo deben constar los 225 días máximo de trabajo efectivo, los 90 días libres de descanso semanal, así como los 20 días de descanso anual y los 30 días de vacaciones anuales.

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

— Nombre de la persona trabajadora.
— Grupo profesional.
— Turno de trabajo diario en la empresa y rotatividad.
— Jornada semanal de trabajo.
— Los tiempos de descanso.

Se tendrá en cuenta para la asignación de libranzas la situación de las personas trabajadoras separadas o divorciadas por convenio regulador o sentencia judicial que tengan hijos o hijas menores de hasta diez años, siempre que se haga a petición de las mismas.

Una copia de dicho calendario se entregará a la representación legal de las personas trabajadoras para su colocación en el tablón de anuncios. En caso de no existir dicha representación, el empresario deberá colocar directamente una copia del calendario en lugar visible y accesible, para que pueda ser consultado por las personas trabajadoras

Las modificaciones del calendario laboral, que supongan una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, salvo acuerdo entre las partes (persona trabajadora de forma individual o representación legal de las personas trabajadoras si fuera de carácter colectivo), se tramitarán conforme a lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, la empresa podrá modificar el calendario laboral anual básico de cada persona trabajadora por razones organizativas o de producción 2 días al mes (con un máximo de 22 días al año), pudiendo afectar el cambio o modificación a un día de libranza al mes, con un máximo de 11 días al año, y a un cambio de turno de trabajo o modificación horaria al mes.

BOCM-20260523-1

La empresa deberá notificar por escrito con una antelación de 7 días el cambio de día libre, así como el cambio de turno, debiendo notificar con una antelación de 3 días la modificación horaria.

En circunstancias imprevisibles, excepcionales, o de fuerza mayor, el preaviso mínimo será de 24 horas en ambos casos.

La representación legal y sindical de las personas trabajadoras tendrá conocimiento y justificación mensual, por escrito, de las distintas modificaciones realizadas, identificando a las personas trabajadoras afectadas y el cambio realizado en el calendario.

La empresa realizara las modificaciones atendiendo a criterios objetivos y de rotatividad en cuanto a la afectación del cambio en las personas trabajadoras dentro de un mismo departamento.

La compensación se realizará junto a los días libres, vacaciones o descanso anual. De mutuo acuerdo se pactarán las fechas en las cuales la persona trabajadora deberá disfrutar el día o los días que se deben compensar, siempre dentro el semestre natural o en el siguiente y con una antelación de 15 días.

Será indispensable para poder realizar los cambios que aquí se pactan el que las empresas tengan un calendario básico anual en los términos establecidos en el presente artículo.

Art. 16º.- Descanso Semanal. - Todas las personas trabajadoras tendrán derecho a un descanso semanal cuyo disfrute será de dos días de descanso ininterrumpidos. Dichos descansos podrán ser acumulables por períodos de hasta 14 días, si así se acordase entre los representantes de las personas trabajadoras y la empresa en el calendario laboral, (salvo en los casos expuestos en el artículo 15 del presente Convenio)

Art. 17º.- Horas extras. - Se considera hora extraordinaria toda aquella que se realice sobre la duración máxima de la jornada semanal de trabajo establecida en el calendario laboral, (salvo en los casos expuestos en los artículos 14 y 15 del presente Convenio, dado el sistema de compensación pactado).

Se entregará mensualmente a la representación legal de las personas trabajadoras una relación firmada y sellada por la empresa, en la que se detalle el nombre de la persona trabajadora y número de horas extras realizadas por cada una de ellas.

En el caso de no existir representación legal de las personas trabajadoras, se entregará dicha relación a cada persona trabajadora afectada, en los mismos términos del párrafo anterior.

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

Art. 18º.- Vacaciones. - Las personas trabajadoras afectadas 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.

Las personas trabajadoras, 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 la representación de las personas trabajadoras; el criterio será rotativo. En caso de desacuerdo, se estará al procedimiento de arbitraje pactado en el presente convenio en su artículo 52.

El inicio del período de vacaciones o de disfrute del descanso anual regulado en el artículo 20, no puede coincidir con un día de descanso semanal, de tal forma que, en estos casos, se entenderán iniciadas las vacaciones y el descanso anual 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, éste deberá respetarse, reiniciándose el trabajo una vez cumplido dicho descanso.

La empresa facilitará la solicitud de disfrute de vacaciones cuando la persona trabajadora se encuentre disfrutando de alguno de los permisos establecidos en el artículo 19.b, y finalizado el

BOCM-20260523-1

mismo, requiera disfrutar de más días, o cuando se solicite un día por matrimonio de padres, madres, hijos, hijas, hermanos y hermanas.

En caso de incapacidad temporal de la persona trabajadora, se estará a lo dispuesto en el art. 38 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 19º.- Licencias. – La persona trabajadora, 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 registro de pareja de hecho que, a opción de la persona trabajadora, podrán disfrutarse dentro de los quince días anteriores o posteriores al mismo.

b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo la persona trabajadora deba hacer un desplazamiento al efecto fuera de la Comunidad de Madrid, el permiso será de 4 días y de 5 si el desplazamiento es fuera de la península.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables, en un período de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, a excepción de lo establecido en el párrafo 2º del artículo 46 de este convenio.

   En el supuesto de que la persona trabajadora 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) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

g) Cinco días anuales para asuntos propios, previa comunicación con un mínimo de cinco días, salvo urgencias acreditadas, a descontar de vacaciones, descanso anual o salario, a opción de la persona trabajadora. En caso de acumularse estos días a los días de descanso semanal, la ausencia de la persona trabajadora no podrá superar cinco días consecutivos en total. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma sección o departamento solicitasen ese derecho para el mismo día/s, la Dirección de la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. El orden de preferencia se determinará por la fecha de recepción de la petición.

h) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad, física, psíquica o sensorial, que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

   Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

   La persona progenitora, guardadora con fines de adopción o acogedora permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y

BOCM-20260523-1

permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

De igual forma en los casos de nacimientos de hijos o hijas prematuros/as o que, por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. De igual forma, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas con la disminución proporcional del salario.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de la reducción de jornada prevista en el presente apartado corresponderá a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora deberá preavisar con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

i) Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio, tendrán derecho al disfrute de 8 horas anuales retribuidas, destinadas a la asistencia de consultas de médicos especialistas.

El ejercicio de este derecho requerirá la presentación de la correspondiente justificación documental de la cita médica al médico especialista, expedida por el centro sanitario correspondiente. La persona trabajadora deberá comunicar la fecha a la empresa, como máximo en 48 horas, después de la notificación de la cita médica.

Estas horas podrán utilizarse de forma fraccionada, en función de las necesidades de la persona trabajadora.

j) Exámenes: Por el tiempo indispensable para la realización de los mismos, quedando la persona trabajadora obligada a preavisar con una antelación de 48 horas y a justificar su asistencia a las pruebas de que se trate.

k) Para aquellas personas trabajadoras que deban renovar la formación de manipulación de alimentos (D. 10/2001 la C.A.M), el tiempo invertido en tal formación correrá por cuenta de la empresa, estableciendo la misma durante la jornada laboral o compensando con igual tiempo de descanso el tiempo invertido en formación, cuando no hubiera coincidido la formación con la jornada de trabajo.

l) La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva la protección de su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Este derecho se podrá ejercitar en los siguientes términos:

La reducción de jornada será un mínimo de un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

La acreditación de situaciones de violencia de género se realizará a través de la orden de protección a favor de la víctima y, excepcionalmente, del informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género, hasta que se dicte la orden de protección.

m) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

n) Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6 del E.T

Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

BOCM-20260523-1

En todos los supuestos regulados en las letras i) y m) del presente artículo, no resultará obligatoria para el trabajador/a la ampliación de la jornada a que se refiere el artículo 14 del presente Convenio, siempre que el permiso o reducción recogidos en estas letras, haya dado lugar a una disminución proporcional del salario.

Art. 20º.- Descanso anual.- Las personas trabajadoras disfrutarán de un descanso anual de 20 días ininterrumpidos. Dicho descanso corresponde en compensación de los 14 días festivos a los que se le suman 6 días más de descanso.

El disfrute de estos días se compensará 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, iniciándose su disfrute inmediatamente después del descanso semanal.

Se descontará de esos 20 días los festivos que coincidan con una situación de incapacidad temporal de la persona trabajadora así como los festivos disfrutados por el mismo, excepto si dicho festivo coincide con el día libre, periodo de vacaciones o con el descanso continuado de 20 días regulado en este artículo. En caso de que el descuento o disfrute no sea posible realizarlo dentro del año natural, por situación de Incapacidad temporal de la persona trabajadora, se podrá descontar o disfrutar los días que le correspondan en el año inmediatamente siguiente.

La empresa facilitará la solicitud de disfrute de descanso anual cuando la persona trabajadora se encuentre disfrutando de alguno de los permisos establecidos en el artículo 19.b y finalizado el mismo, requiera disfrutar de más días, o cuando se solicite un día por matrimonio de padres, madres, hijos, hijas, hermanos y hermanas.

El calendario de días de descanso se fijará en el primer mes del año, elaborándose de mutuo acuerdo entre el empresario y la representación legal de las personas trabajadoras; el criterio será rotativo. En caso de desacuerdo, se estará al procedimiento de arbitraje pactado en el presente convenio en su artículo 52.

TÍTULO IV

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, MOVILIDAD FUNCIONAL Y ASCENSOS

Art. 21º.- Clasificación profesional y movilidad funcional.- Para la clasificación profesional y la movilidad funcional será de aplicación el acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de Hostelería en vigor, así como las resoluciones de la comisión paritaria del citado acuerdo, publicadas al efecto en el B.O.E.

A) Trabajos de categoría profesional correspondiente a nivel retributivo superior.- En el caso de que la persona trabajadora hubiese de realizar trabajos correspondientes a una categoría profesional de nivel retributivo superior a la que ostente, percibirá la retribución correspondiente a ese nivel retributivo 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 apartado 2 del R.D.L. 2/2015 (Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores).

B) Trabajos de categoría profesional correspondiente a nivel retributivo inferior.- la persona trabajadora no podrá ser destinada a realizar trabajos de categoría correspondiente a un nivel retributivo inferior, salvo si concurren necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva; siendo preciso la previa comunicación al comité de empresa, delegado o delegada de personal y delegado o delegada sindical. Tal situación, en la que la persona trabajadora continuará percibiendo la retribución correspondiente a su nivel retributivo, no podrá prolongarse más de doce días seguidos o de veinte durante todo el año.

Art. 22º.- Ascensos. - Los ascensos se efectuarán conforme a 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 una persona trabajadora hubiese cesado en la empresa por cualquier causa y no se hubiese amortizado su plaza o, cuando una persona trabajadora viniese

BOCM-20260523-1

realizando funciones de categoría profesional correspondiente a nivel retributivo superior más de cuatro meses dentro del año, en cuyo caso se entenderá que dicho puesto debe ser cubierto con carácter definitivo, estando facultada la representación legal de las personas trabajadoras para instar la convocatoria al objeto de cubrir esa vacante. La plaza dejada vacante por la persona trabajadora ascendido podrá ser cubierta por el mismo sistema, salvo que sea amortizada.

b) Cuando se produzca una vacante, la convocatoria para cubrirla se hará pública con 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 las personas trabajadoras 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 del área funcional y de la categoría profesional correspondiente al nivel retributivo inferior a la de la vacante producida, con los criterios antedichos, que serán evaluados por una comisión paritaria de valoración, compuesta por cuatro vocales: dos designados por la empresa y dos designados por la representación de las personas trabajadoras.

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, a la vez que levantará acta del resultado de las mismas.

El examen constará de pruebas prácticas y teóricas sobre trabajos que se estén realizando en dicho departamento.

La decisión se adoptará por mayoría simple y se harán públicas las puntuaciones obtenidas por cada una de las personas trabajadoras aspirantes. En caso de empate entre los miembros de la comisión, ascenderá la persona trabajadora más antigua entre las de mejor puntuación.

d) En los supuestos en que no exista ninguna persona de la categoría correspondiente a un nivel retributivo inferior a la que se tenga que cubrir en el área funcional, podrá presentarse para cubrirla cualquier persona trabajadora de la empresa.

En el caso de no encontrarse la persona idónea, la dirección de la empresa queda en libertad para cubrir dicho puesto.

e) Cuando se produzca vacante en las categorías incluidas en el nivel retributivo I A y gobernanta o gobernante general o encargada general del nivel I B, se pondrá en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras, constituyéndose una comisión paritaria, formada por dos personas de la representación legal de los trabajadores y por dos personas designadas por la Empresa, la cual determinará si entre el personal de categoría inferior existe alguna persona trabajadora 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 ayudantes o ayudantas, auxiliares, cocineros o cocineras 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 correspondiente al nivel retributivo inmediatamente superior.

TÍTULO V

CONDICIONES ECONÓMICAS

Art. 23º.- Estructura Salarial.- Con efectos 1 de diciembre de 1996, quedó suprimido el sistema retributivo de participación en el porcentaje de servicio a que se refieren los artículos 49, 52 y siguientes de la extinta Ordenanza Laboral para la Industria de Hostelería, así como el plus especial al que se refiere el anterior Convenio en vigor hasta dicha fecha en su disposición adicional segunda, siendo sustituidos por la estructura salarial existente en el convenio 1996, 1997 y 1998 que se mantiene hasta la fecha y es la siguiente:

A) Retribuciones salariales:

1.- Salario base:

Es el establecido según la categoría de los establecimientos, para cada una de las categorías profesionales clasificadas a efectos retributivos, en los niveles que figuran en el anexo III.

BOCM-20260523-1

2.- Complementos personales:

Antigüedad. - Con efectos 1 de diciembre de 1996 se suprimió y dejó sin efecto el devengo del complemento de antigüedad regulado en el convenio anterior al 30 de noviembre de 1996, sin que sea tampoco de aplicación lo previsto en el artículo 69 de la extinta Ordenanza Laboral para la Industria de Hostelería o en cualquier otra norma, pacto o convenio que lo regule, por lo que no se devengará tal concepto a partir de la citada fecha.

No obstante, se respetará como condición "ad personam" tal complemento a las personas trabajadoras que tengan devengadas alguna cantidad por este concepto a la fecha de la firma (30 de noviembre de 1996), practicándose una liquidación por la antigüedad devengada a la citada fecha, que se mantendrá en nómina como complemento personal de antigüedad consolidada, no siendo este concepto absorbible ni compensable y se calculará sobre el salario vigente en fecha 30 de noviembre de 1996. La cantidad reconocida ya fue objeto de revisión en los mismos porcentajes fijados en las tablas salariales de los años 1997 y siguientes, y será revisable en los mismos porcentajes que se fijan para las revisión salarial, determinada en este convenio, durante los años 2025-2028**,** y los que se pacten en años sucesivos.

El procedimiento a seguir para el cálculo del complemento personal de antigüedad consolidada será el establecido en el anexo V del presente convenio.

Garantía personal compensatoria de porcentaje. - Las empresas afectadas por el presente convenio deberán calcular, como a continuación se indica, el promedio de los conceptos salariales percibidos o devengados en los doce meses inmediatamente anteriores al 30 de noviembre de 1996. Si el promedio resultante no superase el salario base pactado desde el 1 de diciembre de 1996, éste se regularizará hasta alcanzar el mismo.

De ser superior se respetará el que resulte y tendrá el exceso el concepto de complemento personal no revisable salarialmente, no siendo compensable ni absorbible.

El cálculo de la "garantía personal compensatoria de porcentaje" se llevará a efecto según la siguiente fórmula liquidatoria:

a) Se hallará la cantidad global que a cada categoría corresponda, en el período citado, por los siguientes conceptos:
   — Salario inicial, salario fijo, porcentaje de servicio, diferencia al salario garantizado y, en su caso, plus especial de la sección 1ª y salarios garantizados o fijos correspondientes a las pagas extraordinarias del 20/12/95 y el 20/06/96, revalorizándose los referidos a 1996 en el incremento pactado del 4,3%, a excepción de lo percibido en concepto de porcentaje de servicio.
b) A la cantidad antes hallada se le restará el resultado de multiplicar por 14 el salario base establecido en las tablas de los Anexos IV y V del convenio de 1996, 1997, 1998 publicado en el B.O.C.M. del 13/01/97 para cada categoría dentro de su nivel retributivo correspondiente.
c) La diferencia que resulte se dividirá entre 12 y ésta será la garantía "ad personam", que percibirá mensualmente la persona trabajadora en concepto de "garantía personal compensatoria de porcentaje", de acuerdo con la categoría en que estaba encuadrado el trabajador a fecha 30 de noviembre de 1996.

   En el caso de que la diferencia antes descrita, diera como resultado una cifra negativa o igual a cero en la categoría en que la persona trabajadora esté encuadrado a la fecha de 30 de noviembre de 1996, éste no tendrá derecho a percibir dicho complemento.
d) En los supuestos de cambio de categoría de cualquier persona trabajadora con derecho a percibir esta garantía personal, la misma se mantendrá inalterable.

3.- Complementos de puesto de trabajo:

Nocturnidad.-

a) Las horas nocturnas durante el período comprendido entre las 24 de la noche y las seis de la mañana, tendrán una retribución específica incrementada con el 25 por 100 sobre el salario base reflejado en las tablas de este convenio, aplicando la siguiente fórmula para su cálculo:

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

BOCM-20260523-1

El tramo horario de 22 horas a 24 horas, tendrán una retribución específica incrementada con un 20%, sobre el salario base reflejado en las tablas de este convenio, conforme a la fórmula anteriormente expuesta.

Este porcentaje (20%) será definitivo, hasta su posible valoración y/o cambio en futuros convenios.

b) En caso de que una persona trabajadora preste sus servicios cinco o más horas en el período estipulado en el art. 36 del E.T, comprendido entre las 22 horas y las 6 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 específico por trabajo de noche en ninguna categoría profesional.

e) En los casos del mes de vacaciones, descanso anual, incapacidad temporal y días de libranza, las empresas abonarán en concepto de nocturnidad a cada persona trabajadora la media de lo percibido por tal extremo en los tres últimos meses trabajados, excepto en los casos en que la prestación de servicios en horas nocturnas sea esporádica, entendiendo por esporádica la que se dé en condiciones no habituales o irregulares.

f) El tramo temporal de 6 a 8 horas vigente, hasta la publicación del 2020, no tendrá la consideración de jornada nocturna, salvo los siguientes casos:

El personal que con anterioridad a la firma del convenio colectivo del año 2020, haya mantenido de forma continuada (no esporádica), un tramo horario comprendido entre las 6 y 8 horas, y lo sigan desarrollando en la actualidad, mantendrá el derecho a cobrar el complemento de nocturnidad, y tendrá una retribución específica del 15 por 100 sobre el salario base reflejado en las tablas de este convenio, todo ello conforme a la fórmula de cálculo prevista en el presente artículo, como condición "ad personan", todo ello mientras sigan desarrollando su trabajo dentro del tramo horario reseñado.

Las nuevas incorporaciones, posteriores a la firma del convenio colectivo 2015/2020, que trabajen dentro del tramo horario de 6 a 8 horas, no percibirán compensación por nocturnidad.

4.- Complementos de vencimiento superior al mes:

Gratificaciones extraordinarias.-

Todas las personas trabajadoras tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias que se harán efectivas los días 20 de junio y 20 de diciembre y se abonarán a razón de una mensualidad de salario base establecido en el presente convenio más el complemento personal de antigüedad consolidada. Las referidas gratificaciones se devengarán por anualidades. A efectos de devengo se considerará que la paga de verano comprende del 1 de julio al 30 de junio del siguiente año y para la de navidad del 1 de enero al 31 de diciembre. Quienes ingresen o cesen en el transcurso del año, percibirán las gratificaciones prorrateándose su importe en relación al tiempo trabajado.

5.- Complementos salariales en especie:

Manutención.-

Las personas trabajadoras 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 de la persona trabajadora, dicho complemento en especie podrá sustituirse mediante la entrega en metálico de 59,10 Euros mensuales para el año 2025, salvo en aquellos establecimientos que no tengan obligación de dar la manutención, entendiéndose por éstos los que no elaboran comida y/o no tengan servicios de restaurante.

Este complemento salarial se abonará también en vacaciones, descanso anual (regulado en el artículo 20) e incapacidad temporal (regulado en el artículo 34).

Para las personas trabajadoras que tuviesen necesidad de un régimen alimenticio especial, se confeccionará el menú prescrito por su médico de la Seguridad Social.

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

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.

BOCM-20260523-1

B) Retribuciones no salariales:

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 de la persona trabajadora. Este plus se devengará completo en los casos de contratos a tiempo parcial, con independencia del tiempo trabajado.

Dicho plus tendrá la cuantía, para el año 2025, de 195,25 d**e** Euro**s** mensuales, durante los once meses de trabajo,

El importe mensual del plus tiene como base los días laborables, por lo que el equivalente podrá deducirse por las empresas los días que la persona trabajadora falte al trabajo, excepto si se trata de las licencias retribuidas o descanso anual pactados en este convenio.

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

Las empresas afectadas por este convenio que tuviesen ya establecido individualmente plus de transporte para sus personas trabajadoras, sumarán su cuantía a la cuantía del plus que se establece con carácter general en este artículo.

Art.24º.- Premio de vinculación.- Cuando una persona trabajadora comprendida entre los 50 y 59 años de edad y con una antigüedad mínima de 10 años en la empresa cese en la misma por cualquier causa, a excepción hecha del despido procedente por sentencia firme, baja voluntaria, muerte, baja por incapacidad permanente total o absoluta y gran invalidez, sin perjuicio de otras indemnizaciones que pudieran corresponderle, tendrá derecho al citado premio en la cuantía que se señala en la tabla adjunta, en función de sus años de antigüedad y de la edad en el momento del cese.

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

Para el cálculo de la citada compensación, que tendrá carácter indemnizatorio, las mensualidades estarán integradas por el salario base fijado en tablas salariales más el complemento personal de antigüedad consolidada, conforme a la siguiente tabla:

	MENSUALIDADES A PERCIBIR EN FUNCIÓN DE LA EDAD						
AÑOS DE ANTIGÜEDAD	50 a 59	60	61	62	63	64	65 o MÁS AÑOS
10	7	7	6	5	4	3	2
15	8	8	7	6	5	4	3
20	9	9	8	7	6	5	4
25	10	10	9	8	7	6	5
30	11	11	10	9	8	7	6
35	12	12	11	10	9	8	7
40	13	13	12	11	10	9	8
45	14	14	13	12	11	10	9
50	15	15	14	13	12	11	10

Las personas trabajadoras jubiladas parcialmente, percibirán las cuantías del actual artículo 24 del Convenio Colectivo, conforme se expone en el Acta de la Comisión Paritaria de fecha 30-12-2003, contenido del acta que figura en el Anexo XII del presente convenio.

Art. 25º.- Revisiones salariales. - El presente convenio desplegará sus efectos económicos a partir del 1 de enero de 2025, conforme a los siguientes parámetros

Año 2025: Incremento salarial del 4% sobre las tablas del convenio de 2024 aplicable a todos los conceptos económicos (salariales y extrasalariales), con efectos retroactivos al 1/01/2025, con las excepciones marcadas en la norma convencional (art. 5 y 23 del CC). Los atrasos reseñados, se abonarán en los dos meses siguientes a la firma del convenio, y en todo caso, un mes a partir de la fecha de su publicación en el B.O.C.M

BOCM-20260523-1

Año 2026: Incremento salarial del 3% sobre las tablas del convenio de 2025, aplicable a todos los conceptos económicos (salariales y extrasalariales), con las excepciones marcadas en la norma convencional (art. 5 y 23 del CC). Los atrasos en caso de producirse, se abonarán en los dos meses siguientes a la firma del convenio, y en todo caso, un mes a partir de la fecha de su publicación en el B.O.C.M.

Año 2027: Incremento salarial del 3% sobre las tablas del convenio de 2026, aplicable a todos los conceptos económicos (salariales y extrasalariales), con las excepciones marcadas en la norma convencional (art. 5 y 23 del CC)

Año 2028: Incremento salarial del 4% sobre las tablas del convenio de 2027, aplicable a todos los conceptos económicos (salariales y extrasalariales), con las excepciones marcadas en la norma convencional (art. 5 y 23 del CC)

Para los años 2026, 2027 y 2028, existirá una cláusula de garantía salarial, vinculada al IPC definitivo de cada uno de los años reseñados, con un tope máximo del 0,25 % respectivamente en cada uno de los años anteriormente reseñados.
A modo de ejemplo, si el IPC del año 2026 se fija definitivamente en un 4%, el incremento salarial establecido en el presente artículo se tendría que revisar exclusivamente con un 0,25 % de incremento, en resumen, se incrementarían las tablas del 2026 en el mismo porcentaje que el IPC supere el 3% con un máximo de 0,25 %. como tope máximo.

La garantía personal compensatoria del porcentaje no será objeto de revisión salarial alguna durante la vigencia del presente convenio, ni en años sucesivos.

TÍTULO VI

CONDICIONES SOCIALES

Art. 26º.- Gratificación por matrimonio.- A las personas trabajadoras, cuya permanencia en la empresa sea como mínimo de cuatro años y permanezcan en la misma seis meses después de haber contraído matrimonio, se les gratificará, por una sola vez, con la cantidad de 1.033,14 Euros, con las revisiones salariales previstas dentro del tramo temporal de 2026 y 2028**,** con la condición de que, si causa baja voluntaria la persona trabajadora 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. 27º.- Seguro de Vida e Incapacidad Permanente. - En caso de muerte o incapacidad permanente total o absoluta o gran invalidez de la persona trabajadora, las empresas abonarán a éste o a sus causahabientes la cantidad de 25.089,74 euros**,** con las revisiones salariales previstas dentro del tramo temporal 2026 y 2028. A tal efecto, las empresas concertarán una póliza de seguro individual o colectivo, que garantizará a todas-sus personas trabajadoras, desde el momento del alta en las empresas, la percepción de la cuantía señalada, para sí o para sus beneficiarios, que cubra los riesgos de fallecimiento o incapacidad permanente en los grados de gran invalidez, absoluta y total para su profesión habitual.

En caso de fallecimiento por suicidio de la persona trabajadora, la cantidad indemnizatoria se percibirá si la persona trabajadora tiene como mínimo un año de antigüedad en la empresa.

Art. 28º.- Personas trabajadoras con hijos o hijas menores. -

1) Las personas trabajadoras de hospedaje, que tengan a su cuidado la educación de hijos o hijas de edad inferior a dos años, previa acreditación de dicha necesidad, se beneficiarán de las siguientes condiciones:

a) Libranza de dos días semanales durante el sábado y domingo (previa acreditación de dicha necesidad).
b) Turno de trabajo adaptado (previa acreditación de dicha necesidad).
c) No trabajarán los días festivos (previa acreditación de dicha necesidad).

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

BOCM-20260523-1

3) Las personas trabajadoras de hospedaje, que tengan a su cuidado directo la educación de hijos o hijas discapacitados o discapacitadas, con una minusvalía reconocida superior al 33 %, y previa justificación de la misma, la edad establecida en el apartado 1º) se ampliará a 8 años.

4) Las personas trabajadoras con hijos o hijas menores de nueve meses tendrán derecho a una hora de reducción de jornada retribuida al comienzo o final de la misma, a su elección.

En el caso de los supuestos recogidos en los puntos 1, 2, 3 y 4, no será de aplicación para la persona trabajadora la modificación de calendario a que se refiere el artículo 15 del Convenio Colectivo. La ampliación de jornada expuesta en el artículo 14, será aplicable siempre que sea compatible con el turno adaptado reseñado en el apartado 1.b).

5) Para cualquier otra circunstancia no contemplada en el presente artículo se estará en lo dispuesto en el Art. 34.8 del Estatuto de los Trabajadores.

La nueva regulación de este artículo no afectará a permisos otorgados con anterioridad a la firma del presente convenio.

ACUMULACION DE LACTANCIA: En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

5) Las personas trabajadoras, que teniendo hijos o hijas menores y que por convenio regulador o sentencia judicial de separación o divorcio, se dispusiera, que sólo puedan disfrutar de la compañía de sus hijos o hijas en determinado mes de vacaciones, tendrán derecho a que su disfrute de vacaciones coincida con dicho mes.

Art. 29º.- Natalidad.- En caso de nacimiento o adopción de un hijo o hija, el padre o la madre del mismo que lleven prestando sus servicios en la empresa nueve meses o más tendrán derecho a percibir la cantidad de 784,08 Euros, con las revisiones salariales previstas dentro del tramo temporal 2026 y 2028 por cada uno de ellos, con la condición de que, si causa baja voluntaria la persona trabajadora dentro de los seis meses a contar desde el hecho causante, no tendrá derecho a dicha gratificación y se le descontará de la liquidación que en su día proceda practicarse. En caso de que el padre y la madre trabajen en la misma empresa dicho premio sólo afectará a una sola persona trabajadora, en este caso para que se produzca el descuento deberían causar baja voluntaria los dos.

Art. 30º.- 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 acuerde; este valor podrá ser prorrateado por meses, tanto a los efectos de pago, cuanto a los ingresos y ceses durante el año. La dirección de la empresa, junto con la representación legal de las personas trabajadoras dictaminarán, en cada caso, la duración y el valor en metálico de la modalidad de ropa y calzado exigida por la Dirección de la Empresa.

BOCM-20260523-1

Las posibles percepciones por el concepto especificado en este artículo, por referirse a la adquisición de prendas de trabajo, tienen carácter de suplidos.(Art. 26.2 del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido R.D.L. 2/2015 de 23 de octubre.).

En todo caso, se deja constancia que la no exigencia por la Dirección de la Empresa de determinada modalidad de ropa y calzado no excusará la obligación de la persona trabajadora de realizar sus funciones con arreglo a las normas usuales de la higiene.

Art. 31º.- Jubilación. - Ante el cambio legal relativo a la jubilación obligatoria existente en el convenio, la jubilación será objeto de regulación conforme a la legislación vigente.

En caso de cambio legislativo que pudiera recuperar la obligatoriedad de la jubilación, las partes se comprometen a la adaptación del contenido del presente artículo a la nueva regulación legal, estableciendo un plazo máximo de tres meses ampliable por acuerdo de las partes, desde la publicación de la Ley, para su adaptación, tomando como parámetro la anterior redacción del convenio.

Art.32º.-Jubilación especial a los sesenta y cuatro años. - Esta modalidad desaparece a partir de 01-01-2013, si bien se mantendrá para quienes resulte de aplicación, quedando su contenido a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 8/2015.

En caso de cambio legislativo las partes se comprometen a la adaptación del contenido del presente artículo a la nueva regulación legal, estableciendo un plazo máximo de tres meses ampliable por acuerdo de las partes, desde la publicación de la Ley, para su adaptación.

Art. 33º.- Jubilación parcial.-

1. Las personas trabajadoras que alcancen la edad mínima exigida y demás condiciones exigidas en la LGSS, y antes de cumplir los 65, que reúnan las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación a la Seguridad Social, tendrán derecho a que la empresa, siempre que se pacte de mutuo acuerdo entre las partes, les proporcione el correspondiente contrato de relevo previsto en el art. 12.6 del Estatuto de los Trabajadores por jubilación parcial, y la persona trabajadora manifieste su voluntad de cesar definitivamente en su prestación de servicios, al cumplir como máximo la edad legal de jubilación ordinaria.

Con el cumplimiento de las dos condiciones anteriores (mutuo acuerdo de las partes y que la persona trabajadora manifieste su voluntad de cesar definitivamente en su prestación de servicios, al cumplir como máximo la edad legal de jubilación ordinaria) queda la Dirección de la Empresa obligada a otorgar el contrato.

2. Las personas trabajadoras que pretendan hacer efectivo el derecho previsto en este artículo habrán de preavisar a la empresa con 1 año de antelación, salvo acuerdo entre las partes.

3. Con independencia de la forma adoptada para la realización de la jornada pactada con la persona trabajadora relevada (concentrada o distribuida), la empresa se obliga al abono y cotización periodificada de forma mensual, de las retribuciones que le correspondan la persona trabajadora, conforme a la jornada reducida desarrollada por la misma.

4. La duración del contrato de las personas trabajadoras relevistas podrá ser indefinida o igual al tiempo que le falte a la persona trabajadora sustituida para alcanzar la edad de jubilación, teniendo un periodo de prueba igual al establecido en el artículo 11º de éste Convenio Colectivo.

5. En los supuestos en que, debido a los requerimientos específicos del trabajo realizado por la persona trabajadora jubilada parcial (profesiones cuya cobertura por personas desempleadas es difícil, existencia de promoción profesional, o amortización de plaza), el puesto de trabajo de éste no pueda ser el mismo o uno similar que el que vaya a desarrollar la persona trabajadora relevista, se exige la existencia de una correspondencia entre las bases de cotización de ambas, de modo que la correspondiente a la persona trabajadora relevista no podrá ser inferior al 65 por ciento de la base por la que venía cotizando la persona trabajadora que accede a la jubilación parcial.

6. La persona trabajadora relevista quedará incluida en el calendario laboral regulado en el artículo 15 del presente Convenio.

7. Fuera de los supuestos establecidos en los puntos anteriores, será de aplicación el régimen previsto en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores.

BOCM-20260523-1

8. La persona trabajadora jubilada parcialmente mediante contrato de relevo, que resulte despedida improcedentemente y no sea readmitida, tendrá derecho al cobro indemnizatorio correspondiente a la jornada que tuviera antes de acceder a la jubilación parcial.

9. Las personas trabajadoras jubiladas parcialmente, percibirán las cuantías del actual artículo 24 del Convenio Colectivo, conforme se expone en el Acta de la Comisión Paritaria de fecha 30-12-2003.

10. Los contratos de relevo temporales realizados, se exceptúan del cómputo del mantenimiento de empleo fijo regulado en el art. 12 del presente convenio colectivo.

Las personas trabajadoras mutualistas, que hayan cotizado antes del 1/1/1967, pueden acceder a la jubilación parcial con 60 años, mientras cumplan con el resto de los requisitos establecidos para cada uno de los años.

Siempre que la ley lo permita cabe la posibilidad para la empresa, de formalizar contrato de relevo, que facilite el acceso de la persona trabajadora a la jubilación parcial y con una reducción del 85%, además de realizar a la persona trabajadora relevista un contrato indefinido a jornada completa (Anexo IX)

Se adjunta al presente convenio como parte indisoluble del mismo el acuerdo suscrito entre la patronal AEHM y sindicatos CCOO y UGT de fecha 27/03/13 (presentado en Registro en fecha 12/04/13 en la Dirección Provincial del INSS) en relación al cumplimiento y fijación de acuerdos de jubilación anticipada conforme a la Disposición final quinta del Real Decreto-ley 5/2013 (Anexo IX).

Art. 34º.- Incapacidad Temporal. - La empresa abonará el 100% del salario desde el primer día en caso de accidente de trabajo, de hospitalización o intervención quirúrgica y desde el 4º día en caso de enfermedad común o accidente no laboral. No abonándose los tres primeros días en caso de enfermedad común. En el supuesto de que una misma persona trabajadora, dentro del año natural, tuviera más de dos procesos de baja por enfermedad común o accidente no laboral, la empresa abonará el 100% del salario desde el 5º día a partir de la tercera baja (incluida), no abonándose por lo tanto los cuatro primeros días.

El complemento de IT se mantendrá por un máximo de 18 meses y/o hasta la extinción de la relación laboral.

Si a una persona trabajadora, dentro de los tres o cuatro primeros días de incapacidad temporal, le coincidieran alguno de sus días libres, máximo dos, no se efectuará el descuento sobre dichos días de coincidencia.

A los solos efectos del no abono de los tres o cuatro primeros días en caso de enfermedad común o accidente no laboral, el cálculo del descuento se realizará de acuerdo con la retribución mensual de la persona trabajadora, excluidas las pagas extraordinarias y la cantidad correspondiente al plus de ayuda al transporte.

La persona trabajadora 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.

Art. 35º.- Excedencias.-

1) Excedencia Voluntaria.

La persona trabajadora 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, no siendo computable a efectos de antigüedad en la empresa.

2) Excedencia por cuidado de hijos o hijas y familiares.

a) Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, 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.

BOCM-20260523-1

b) Tienen derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, las personas trabajadoras para atender al cuidado de una persona 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 retributiva.

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

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia, conforme a lo establecido en este apartado, será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. No obstante, la persona trabajadora que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

3) Excedencias especiales.- Las personas trabajadoras fijas en la empresa, tendrán derecho a solicitar una excedencia especial con reserva del puesto de trabajo y garantía de reincorporación en los casos siguientes:

a) Cuando el motivo de la excedencia sea el atender el cuidado personal y directo de los hijos o hijas menores de tres años. La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. Dicha situación de excedencia no podrá ser superior a tres años, contados desde la fecha del hecho causante.

b) Para todas las personas trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la empresa, con el fin de cursar estudios por un tiempo no superior a tres años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la persona trabajadora, si han transcurrido cuatro años desde el final de otra excedencia anterior, ya sea voluntaria, forzosa o especial.

c) Para todas las personas trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la empresa, cuando por motivo de la defunción del cónyuge o familiares comprendidos en el primer grado de consanguinidad y se acredite la necesidad de atender personalmente las consecuencias derivadas de aquellas situaciones. Esta excedencia no será inferior a tres meses ni superior a un año.

d) Para todas las personas con al menos un año de antigüedad, cuando el motivo de la excedencia se deba al traslado de centro de trabajo fuera de la Comunidad Autónoma del cónyuge, se concederá una excedencia, una vez acreditado, no superior a dos años.

Las excedencias citadas no computarán antigüedad alguna, salvo la del apartado a), en la que se computará la antigüedad en la empresa de conformidad con lo establecido en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, permaneciendo mientras tanto el contrato de trabajo suspendido con arreglo a lo legalmente establecido y sin que la empresa esté obligada a cotizar a la Seguridad Social, salvo que por disposición legal se establezca lo contrario.

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

Las personas trabajadoras que gocen de derecho a excedencia podrán ser sustituidos por personas trabajadoras con contratos de sustitución.

BOCM-20260523-1

TÍTULO VII

PREVENCIÓN Y SALUD LABORAL
PLANES DE IGUALDAD
LGTBI

Art. 36º.- Principios generales.- Será de aplicación la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y su Reglamento, así como la legislación vigente en esta materia.

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

Art. 37º.- Plan de igualdad y medidas específicas preventivas del acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral.

Desarrollo de Igualdad de trato y no discriminación del colectivo LGTBI y su protocolo de actuación.

Protocolo de desconexión digital

A) Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen, con el fin de proteger la dignidad de las personas y en aras a mantener y crear un ambiente laboral respetuoso, a la aplicación del mismo como vía de solución para los casos de acoso moral, sexual y por razón de sexo para lo cual, se establecen medidas específicas de obligado cumplimiento, conforme al protocolo de actuación que se pacta en el presente convenio colectivo, y que se encuentra recogido en el Anexo VII del mismo.

B) De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar con la representación de las personas trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral, para lo cual se establecen medidas específicas de obligado cumplimiento, conforme al plan de igualdad de actuación que se pacta en el presente convenio colectivo, y que se encuentra recogido en el Anexo VII del mismo, exponiéndose igualmente en el Anexo IX el desarrollo de Igualdad de trato y no discriminación del colectivo LGTBI y su protocolo de actuación, pactado en el presente convenio

C) Se incluye en el presente convenio el anexo X, en relación al protocolo de desconexión digital, consensuado entre las partes negociadoras del presente convenio

TÍTULO VIII

DERECHOS SINDICALES

Art. 38º.- Crédito de la representación legal de las personas trabajadoras.- Los miembros del comité de empresa, delegados y delegadas de personal y delegados y delegadas sindicales, como las personas representantes legales de las personas trabajadoras, podrán disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala de trabajadores del centro de trabajo respectivo:

— Hasta 50 personas trabajadoras: 19
— de 51 a 100 personas trabajadoras: 26
— de 101 a 250 personas trabajadoras: 29
— de 251 a 500 personas trabajadoras: 34
— de 501 a 750 personas trabajadoras: 39
— de 751 en adelante: 44

Se podrán acumular los créditos horarios mensuales de toda la representación legal de las personas trabajadoras, en uno o varios de ellos pudiendo llegar hasta el 100 por 100 de su jornada laboral en cada mes. En caso de que la acumulación sea del 100 por 100 esta tendrá una duración mínima de seis meses con un preaviso a la empresa mínimo de un mes, respetándose cualquier otro sistema de acumulación establecido por las partes.

BOCM-20260523-1

En cualquiera de los casos deberá ser comunicada previamente a la empresa la utilización del crédito horario.

El crédito horario de cada delegado o delegada de personal, en las empresas de menos de cincuenta personas trabajadoras, podrá acumularse para la asistencia del propio delegado o delegada a los congresos de su central sindical y cursos de formación.

Art. 39º.- Funciones de la representación legal de las personas trabajadoras.- 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 la documentación referente al balance, la cuenta de resultados, la memoria, y en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios o socias.

c) Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.

d) Anualmente, información relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirá datos sobre la proporción de mujeres y hombres, en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

e) En función de la materia de que se trata:

1. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y de cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
2. Sobre la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
3. La Dirección de la Empresa facilitará a la representación legal de las personas trabajadoras el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, así como el contrato de puesta a disposición regulado en la ley por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, estando legitimados los mismos para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, ante la autoridad laboral competente.
4. Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves, y en especial, en supuestos de despidos.
5. En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos, ceses y los ascensos.
6. Impulsar y desarrollar los Planes establecidos en la Ley de Igualdad de conformidad a lo establecido en el presente convenio

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

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de seguridad social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.

b) Las condiciones en materia de prevención de riesgos laborales en la empresa.

c) Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de las personas trabajadoras o de sus familiares.

d) Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la empresa.

e) Se reconoce al comité de empresa capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas y judiciales en todo lo relativo al ámbito de la empresa.

f) Las y los miembros del comité de empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto A) de este artículo, aún después de dejar de pertenecer al comité de empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado.

BOCM-20260523-1

g) El comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

h) A los comités de empresa de los centros de trabajo que ocupen más de 125 personas trabajadoras, 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 cincuenta y menos de 125 personas trabajadoras no les será exigible tal obligación, si no se dispone de local adecuado.

Art. 40º.- Garantías de la representación legal de las personas trabajadoras. -

a) Ninguna persona miembro del comité de empresa, representante legal de las personas trabajadoras podrá ser despedida o sancionada durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación de la persona trabajadora en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte de la persona interesada, el comité de empresa o restantes delegado o delegadas de personal y delegado o delegada 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 las demás personas trabajadoras, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser discriminados o discriminadas en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.
Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

c) Dispondrán del crédito de horas mensuales y del derecho de acumulación que en el artículo 38 se determina, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos sin perjuicio de su remuneración.
Asimismo, no se computará dentro del máximo legal el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de delegados o delegadas de personal o de miembros de comités como componentes de comisiones negociadoras de convenios en los que sean personas afectadas, en cuyo caso las personas representantes sindicales que participen en las comisiones negociadoras de los convenios colectivos, manteniendo su vinculación como persona trabajadora 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 las y los miembros del comité o delegados y delegadas de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación y congresos organizados por sus sindicatos, institutos de formación y otras entidades.

Art. 41º.- Organización sindical de las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras y empresarios o empresarias

Las empresas respetarán el derecho de todas las personas trabajadoras a sindicarse libremente; no podrán sujetar condicionar el empleo de una persona trabajadora a la condición la premisa de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

Las empresas reconocen el derecho de las personas trabajadoras afiliadas 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 a todas aquellas empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida fuera de 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, deberá existir un tablón de anuncios en el que los sindicatos debidamente implantados los podrán insertar, comunicar, etc.

Asimismo, las empresas de más de 250 personas trabajadoras estarán obligadas a proporcionar un local a las secciones sindicales legalmente constituidas.

BOCM-20260523-1

Art. 42º.- Delegado o delegada sindical.- La elección y condición de un delegado o una delegada sindical en los centros de trabajo de más de 101 personas trabajadoras y en las Empresas de más de 150 personas trabajadoras, se reconocerá a los sindicatos de hostelería de la Comunidad Autónoma de Madrid, que tengan carácter de más representativos, computada su representatividad exclusivamente en la circunscripción de dicha comunidad.

Art. 43º.- Funciones del delegado o de la delegada sindical. -

1. Representar y defender los intereses del sindicato al que representa y de las personas afiliadas 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 por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a las personas trabajadoras en general y a personas afiliadas al sindicato.

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

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a las personas afiliadas al sindicato.
b) En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de personas trabajadoras, cuando revistan carácter colectivo del centro de trabajo general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de las personas trabajadoras.
c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6. Podrán recaudar cuotas a sus personas afiliadas, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con las mismas. Todo ello fuera de las horas de trabajo.

7. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a las respectivas personas afiliadas al sindicato y a las personas trabajadoras en general, la empresa pondrá a disposición del sindicato, cuya representación ostente el delegado o la delegada, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la empresa en un lugar donde se garantice en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todas las personas trabajadoras.

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 o delegada representante del sindicato ejerza las funciones y tareas que como tal le corresponden.

Los delegados y delegadas ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que le sean propias.

Art. 44º.- Garantías del delegado y de la delegada sindical. - el delegado y la delegada sindical poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la ley y por este convenio a los miembros del comité de empresa.

Art. 45º.- Cobros de cuotas. - A requerimiento de las personas afiliadas a las centrales o sindicatos que ostentan la representación a que se refiere este apartado, las empresas descontarán en la nómina mensual a las personas trabajadoras el importe de la cuota sindical correspondiente. La persona trabajadora interesada en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad 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 trasferencia a la representación sindical de la empresa, si la hubiese.

BOCM-20260523-1

Art. 46º.- 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, las y los miembros de las ejecutivas provinciales y federales de los sindicatos que tengan el carácter de más representativos en la Comunidad Autónoma de Madrid.

Igualmente tendrán derecho a solicitar un permiso no retribuido, preavisando a la empresa con una antelación de una semana, por un tiempo máximo de tres meses dentro de un período de dieciocho meses las y los miembros de las ejecutivas provinciales y federales de los sindicatos que tengan el carácter de más representativos en la Comunidad Autónoma de Madrid.

TÍTULO IX

COMISIÓN PARITARIA

Art. 47º.- Constitución. - Las partes firmantes acuerdan establecer una comisión paritaria, como órgano de interpretación conciliación y vigilancia del cumplimiento del presente convenio 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. 48º.- Composición. - La comisión estará integrada paritariamente por representantes de cada una de las dos partes de este convenio.

Esta comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en lo referente a la vigilancia del cumplimiento de lo pactado y todas aquellas materias que de mutuo acuerdo les sean conferidas por las partes. Dichos asesores o asesoras serán designados libremente por cada una de las partes y el coste de los mismos serán sufragados a partes iguales, pudiendo ser repercutidos a su vez entre las personas afectadas en las cuestiones o asuntos planteados.

El presidente o la presidenta tendrá carácter moderador o moderadora y será elegido o elegida de común acuerdo por las organizaciones sindicales y empresariales. Su elección será comunicada a la autoridad laboral competente. A él o ella le corresponde presidir y moderar las reuniones, sin que su actuación desnaturalice en ningún caso el carácter paritario del órgano.

El secretario o la secretaria será designado o designada por los reunidos y reunidas para cada sesión.

Art. 49º.- Funciones. - 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 del nuevo sistema de servicios extraordinarios.

6. Impulsar y desarrollar planes de formación sectorial.

7. Crear una Comisión que, durante la vigencia del Convenio Colectivo, estudie y realice propuestas en materia de planes de pensiones.

8. Crear una Comisión que estudie cual sería el impacto en las empresas de una reducción de jornada semanal y anual, así como su distribución, en la promoción de la conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadores y trabajadoras del sector.

9. Dentro de las funciones de la Comisión Paritaria, y en aras a buscar la agilidad y dinamismo del Convenio Colectivo sectorial de Hospedaje de la Comunidad de Madrid, se dota a la Comisión Paritaria, como órgano interpretativo del convenio, para que pueda durante la vigencia del mismo, revisar el contenido de sus materias, y en caso de acuerdo, proponer actualizaciones de la norma convencional, durante el tramo temporal de vigencia del mismo, pudiendo por lo tanto realizar

BOCM-20260523-1

modificaciones/actualizaciones de la norma convencional, conforme a la Disposición Adicional Cuarta del presente convenio.

10. La Comisión Paritaria será el órgano competente para modificar, aclarar o derogar los protocolos de actuación en el caso de acoso sexual, por razón de género y acoso, así como del plan de igualdad previstos en el vigente convenio, según lo previsto en su normativa interna de funcionamiento.

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.

Art. 50º.- Funcionamiento. - La comisión dispondrá de un local específico para el desarrollo de sus funciones, designándose en un principio en la sede de la AEHM, con domicilio en la C/ Marqués de Cubas nº 25 4º Izquierda de 28014 Madrid, correo electrónico: aehm@aehm.es

Art. 51º.- Procedimientos. - Actuará la comisión a instancia de parte, adoptándose sus acuerdos por unanimidad.

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

El precio establecido por consulta para todas aquellas efectuadas por empresas y/o personas trabajadoras no pertenecientes a algunas de las partes firmantes del presente convenio colectivo, es de 200 euros por persona trabajadora, y 600 euros por empresa**.**

Art. 52º.- Sistema de solución extrajudicial de conflictos de trabajo. Instituto Regional de Mediación y Arbitraje de la Comunidad Autónoma de Madrid.

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

Cláusula de sometimiento expreso al Instituto Regional de Mediación y Arbitraje de la Comunidad Autónoma de Madrid y a los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y de dicho Instituto Laboral y su Reglamento, de 16 de julio de 1998 y de 3 de octubre de 2000**,** a incorporar en los convenios colectivos (arts. 14 del citado reglamento y 85.2e del Estatuto de los Trabajadores) así como 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 Regional de Mediación y Arbitraje de la Comunidad Autónoma de Madrid y en su Reglamento que esté vigente.

La solución de los conflictos colectivos de interpretación y aplicación de este convenio colectivo, o de cualesquiera otros que afecten a las personas trabajadoras y empresarios o empresarias incluidos en su ámbito de aplicación, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Regional de Mediación Arbitraje de la Comunidad Autónoma de Madrid y en su reglamento que esté vigente.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. Régimen especial en cuanto a salarios de empresas deficitarias o con pérdidas. - Las tablas salariales contenidas en el anexo III, serán de cumplimiento obligatorio 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, causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, conforme a lo establecido en el art. 82 del Estatuto de los Trabajadores

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

BOCM-20260523-1

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el art. 82 del Estatuto de los Trabajadores, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.

Con objeto de dar un tratamiento homogéneo a la situación que pueda derivarse de este caso (desacuerdo entre las partes), las empresas o personas trabajadoras en esta situación deberán seguir los siguientes trámites:

1º Presentar la petición a la Comisión Paritaria en su domicilio, C/ Marqués de Cubas nº 25 4º Izquierda de 28014 Madrid, en un plazo máximo de 2 días naturales, mediante carta certificada con acuse de recibo.

2º Acreditar, con la documentación pertinente, la situación origen de la petición, presentando la misma junto con la petición expuesta en apartado 1º.

3º El plazo expuesto comenzará su cómputo desde la finalización del periodo de consultas.

Cumplidos estos trámites, la Comisión Paritaria determinará en un plazo máximo de cinco días, a partir de aquel en que se reciba la documentación, la procedencia o improcedencia de la solicitud, previa citación y comparecencia de las partes.

En caso de informe favorable por parte de la Comisión Paritaria al descuelgue solicitado, surtirá plenos efectos.

En caso de que el informe fuese desfavorable, se proseguirán los trámites legales derivados del art. 82 del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de desacuerdo entre los componentes de la Comisión Paritaria con emisión de informe de partes contradictorios, se proseguirán los trámites legales derivados del art. 82 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando exista pleno acuerdo entre la representación legal de las personas trabajadoras y la empresa, respecto a la procedencia y alcance del descuelgue y así se notifique a la Comisión Paritaria, ésta se limitará al registro de tal declaración, acusando recibo de la misma y suspendiendo, respecto al caso, cualquier actuación emprendida.

La representación legal de las personas trabajadoras están obligadas 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 ello, sigilo profesional.
Ante la falta de acuerdo dentro del seno de la Comisión Paritaria o cuando el informe no se produjese en el plazo señalado, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el art. 83 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o éstos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en

BOCM-20260523-1

periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el art. 91 del E.T.

Segunda. **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, vigente.

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 Autónoma de Madrid (sector de hospedaje) de todas las tareas y funciones que se le encomienden.

b) **Escuelas de formación.-** Asimismo, las y los firmantes se comprometen a que todos los proyectos de escuelas de formación profesional que se promuevan y realicen por cualquiera las partes firmantes destinados al ámbito de la Comunidad Autónoma de Madrid, se estructuren en régimen tripartito, es decir, bajo responsabilidad compartida por la Administración, Sindicatos y Patronal.

Tercera.- A la firma del presente Convenio las partes constituirán dos OPT (Órgano Paritario de Trabajo), con los siguientes contenidos:

A) Por las partes negociadoras se constituirá un órgano paritario de trabajo, que estudie la creación de una Fundación Laboral que tenga como ejes fundamentales de acción la formación, la prevención de riesgos y la promoción del propio sector de Hospedaje de la Comunidad de Madrid.

B) Por las partes negociadoras se constituirá un órgano paritario de trabajo, con la función de determinar los niveles de absentismo aceptables en el sector de Hospedaje, fijando los criterios y objetivos en la reducción de índices de absentismo injustificado, entendiendo como tal, tanto el debido a causas injustificadas, como los supuestos fraudulentos, todo ello con la finalidad de disminuir los mencionados porcentajes.

C) Por las partes negociadoras se constituirá un órgano paritario de trabajo, con la función de iniciar el estudio, valoración y si procede negociación de un plan de pensiones sectorial para el sector de Hospedaje de la Comunidad de Madrid.

Cuarta .- Dentro de las funciones de la Comisión Paritaria, y en aras a buscar la agilidad y dinamismo del Convenio Colectivo sectorial de Hospedaje de la Comunidad de Madrid, se dota a la Comisión Paritaria, como órgano interpretativo del convenio, para que pueda durante la vigencia del mismo, revisar el contenido de sus materias, y en caso de acuerdo, proponer actualizaciones de la norma convencional, durante el tramo temporal de vigencia del mismo, modificaciones/actualizaciones, que deberán ser ratificadas por la mesa negociadora del Convenio

Lo expuesto supone, la creación de la Comisión Paritaria Permanente, cuya composición quedará reseñada y concretada, tras la firma del Convenio y la posterior composición de la Comisión Paritaria.

La citada Comisión tendrá una composición y funcionamiento en iguales condiciones a las actuales de la comisión paritaria, por lo que la participación en esta Comisión permanente con las facultades expuestas, y como herramienta de observación del sector, no generará, crédito horario sindical adicional, al existente en el presente convenio.

Los temas expuestos ante la Comisión Paritaria y/o Permanente, relativas a la propuesta de actualizaciones de la norma convencional, podrán ser presentados únicamente por las partes firmantes del Convenio, mediante petición inicial, en la sede de la comisión paritaria.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. Quebranto de moneda.- Exclusivamente para la categoría profesional de cajero/a y auxiliares de caja y para quien ejerza habitualmente la función de caja, si se les exigiera también suplir en todo caso las faltas de caja, se establece un plus de quebranto de moneda, con carácter de suplido que prevé el artículo 26.2 del Estatuto de los Trabajadores, complemento extrasalarial cotizable a la Seguridad Social según indica el Real Decreto- ley 20/2012, de 13 de julio, y por un

BOCM-20260523-1

importe, para el año 2025 de 86,96 Euros mensuales, con las revisiones salariales previstas dentro del tramo temporal 2026 y 2028.

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 o delegadas de personal y delegados o delegadas sindicales de cada centro de trabajo; igualmente están obligadas a colocar en el tablón de anuncios del centro los impresos TC1 y TC2 para información general.

Tercera. Adhesión.- En las empresas que a la fecha de la firma de este convenio, tengan convenio propio de empresa, siempre que exista acuerdo entre las partes (empresa y representación legal de las personas trabajadoras) se podrán adherir al presente convenio. Respetándose los acuerdos entre partes que sean más beneficiosos a los establecidos en este convenio. Siendo garante de la citada adhesión la comisión paritaria.

Cuarta. Premio de Vinculación.- Como consecuencia de la aprobación del Real Decreto Ley 16/2005 de 31 de Diciembre, y una vez estudiada la repercusión de la nueva redacción ofrecida por el mismo, la Comisión Paritaria del presente convenio procederá, bien a la confirmación del texto vigente - art. 24 - (en el caso de ser económicamente viable), o bien a la redacción de este artículo que varíe y evite la externalización, en caso de variar los argumentos interpretativos existentes en la actualidad, tomándose para ello, el contenido y parámetros íntegros, de las opciones alternativas expuestas en el apartado III del preacuerdo sectorial de fecha 21/06/05, para el desarrollo del premio por vinculación. En caso de desacuerdo, se mantendrá vigente el contenido actual del art. 24 del convenio colectivo

Se faculta y habilita, de forma expresa, a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de Hospedaje de la Comunidad de Madrid, para la negociación del presente punto conforme a los parámetros en el mismo expuestos.

En caso de que la Comisión Paritaria llegara a un acuerdo de modificación del art. 24 del Convenio Colectivo, el acuerdo modificativo tendrá los efectos que se determinen entre las partes.

DISPOSICIONES FINALES

Primera. Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería.- Forma parte del presente convenio el texto completo del Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el sector de Hostelería, publicado en el B.O.E. de 21 de Mayo de 2015 o Acuerdo que lo sustituya, así como las resoluciones publicadas en el B.O.E. a tal efecto por la comisión paritaria del citado acuerdo.

Segunda. Legislación supletoria.- En lo no previsto en este convenio, se estará a la legislación vigente, Estatuto de los Trabajadores y disposiciones concordantes.

BOCM-20260523-1

ANEXO I

CLASIFICACIÓN DE LAS CATEGORÍAS DE LOS ESTABLECIMIENTOS

A.1

CATEGORÍA PRIMERA (GRUPO A)

Hoteles de 5 y 4 estrellas
Hoteles Apartamentos de 4 estrellas
Apartamentos Turísticos de 4 llaves
Moteles de 4 estrellas

CATEGORÍA SEGUNDA (GRUPO B)

Hoteles de 3 estrellas
Hoteles Apartamentos de 3 estrellas
Apartamentos Turísticos de 3 llaves
Moteles de 3 estrellas

CATEGORÍA TERCERA (GRUPO C)

Hoteles de 2 y 1 estrellas
Hoteles Apartamentos de 2 y 1 estrellas
Apartamentos Turísticos de 2 y 1 llaves
Hostales de 3 estrellas
Hostales-Residencia de 3 estrellas
Moteles de 2 y 1 estrellas

CATEGORÍA CUARTA (GRUPO D)

Hostales de 2 y 1 estrellas
Hostales-Residencia de 2 y 1 estrellas
Pensiones
Fondas
Hostels
Casas de Huéspedes
Viviendas de uso Turístico
Campings
Albergues
Casas Rurales

A.2

Restaurantes,
Cafeterías,
Cafés,
Cafés-Bares,
Discotecas,

que formen parte de la explotación o presten servicio a los establecimientos de hospedaje.

BOCM-20260523-1

ANEXO II

CLASIFICACIÓN DE LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES A EFECTOS RETRIBUTIVOS

NIVEL I-A

— Jefe/a de personal o de recursos humanos.
— Jefe/a de recepción.
— Jefe/a de sistemas o informática.
— Jefe/a de administración.
— Jefe/a de comercial o de ventas.
— Primer/a conserje.
— Jefe/a de contabilidad o contable general
— Jefe/a de cocina.
— Jefe/a de compras o economato.
— Primer/a maitre/a- jefe/a de comedor - jefe/a de restaurante jefe/a de sala.
— Jefe/a de alojamiento.
— Jefe/a de servicio médico.
— Gobernante/a general o encargado/a general (hoteles de 5 y 4 estrellas).
— Jefe/a de servicio técnico, jefe/a de mantenimiento o encargado/a de mantenimiento y servicios auxiliares.
— Jefe/a de banquetes o convenciones.
— Jefe/a de alimentación y bebidas.

NIVEL I-B:

— Segundo/a jefe de recepción.
— Interventor/a.
— Segundo/a jefe de cocina.
— Segundo/a maitre – segundo/a jefe de comedor – segundo/a jefe de sala.
— Repostero/a o jefe/a de repostería.
— Encargado/a de economato o compras.
— Contable.
— Gobernante/a general o encargado/a general
— Cajero/a general.
— A.T.S.
— Encargado/a de reservas.

NIVEL II:

— Recepcionista.
— Segundo/a conserje - conserje de noche- conserje – ayudante/a de conserje, con diez o más años en el puesto de trabajo desempeñando las funciones de conserje.
— Oficial administrativo/a - administrativo/a.
— Relaciones públicas.
— Comercial.
— Oficial de contabilidad.
— Jefe/a de partida.
— Bodeguero/a.
— Cafetero/a.
— Jefe/a de sector.
— Barman.
— Sumiller.
— Jefe/a de seguridad.
— Encargado/a de teléfonos o telefonista de 1ª.
— Secretario/a de dirección.
— Jefe/a de equipo o de sección de mantenimiento y servicios - encargado de trabajos de mantenimiento o servicios.
— Gobernante/a de segunda o subgobernante/a – encargado/a de sección.
— Encargado/a de lencería – encargado/a de sección.
— Jefe/a de mayordomía o encargado/a de platería.

BOCM-20260523-1

NIVEL -III:

— Especialista de mantenimiento y servicios (mecánico/a, calefactor/a, electricista/a, carpintero/a, ebanista, fontanero/a, pintor/a, tapicero/a, albañil, frigorista, jardinero/a, etc.)
— Conductor/a.
— Ayudante/a de recepción.
— Ayudante/a de conserjería.
— Auxiliar administrativo o ayudante/a de administración.
— Telefonista.
— Cocinero/a.
— Oficial repostero/a.
— Camarero/a.
— Facturista de comedor o cajero/a de comedor.

NIVEL -IV:
— Camarera/o de pisos.
— Mozo/a de habitación.
— Mozo/a de lavandería.
— Planchador/a.
— Zurcidor/a - costurera/o.
— Lencera/o.
— Lavandera/o.
— Ayudante/a de camarero.
— Ayudante/a de cocina.
— Ayudante/a de economato.
— Ayudante/a de repostero.
— Ayudante/a de bodeguero.
— Ayudante/a de cafetero.
— Ayudante/a de oficios de servicio técnico.
— Auxiliar de recepción y conserjería.
— Ordenanza de salón.
— Vigilante/a de noche.
— Portero/a de servicio.
— Portero/a de accesos.
— Mozo/a de equipajes.
— Guarda de exterior o de garaje.

NIVEL -V:

— Marmitón/a
— Pinche.
— Auxiliar de cocina.
— Fregador/a.
— Personal de platería.
— Personal de limpieza.
— Auxiliar de pisos y limpieza.
— Auxiliar de mantenimiento y servicio.
— Botones

BOCM-20260523-1

ANEXO III

TABLA DE SALARIOS BASE, SEGÚN NIVELES SALARIALES Y CATEGORÍAS DE LOS ESTABLECIMIENTOS

TABLAS SALARIALES FINALES 2025

NIVELES	GRUPO A	GRUPO B	GRUPO C	GRUPO D
1A	2.235,60 €	1.980,07 €	1.916,23 €	1.890,60 €
1B	2.043,94 €	1.916,23 €	1.852,33 €	1.826,76 €
2	1.916,23 €	1.852,33 €	1.762,90 €	1.737,34 €
3	1.724,56 €	1.699,01 €	1.571,24 €	1.545,69 €
4	1.596,82 €	1.469,06 €	1.443,55 €	1.418,00 €
5	1.532,91 €	1.430,81 €	1.379,70 €	1.354,13 €
Plus de transporte durante 11 meses:				195,25 €

TABLAS SALARIALES 2026

NIVELES	GRUPO A	GRUPO B	GRUPO C	GRUPO D
1A	2.302,67 €	2.039,48 €	1.973,72 €	1.947,31 €
1B	2.105,26 €	1.973,72 €	1.907,90 €	1.881,56 €
2	1.973,72 €	1.907,90 €	1.815,79 €	1.789,46 €
3	1.776,30 €	1.749,98 €	1.618,38 €	1.592,06 €
4	1.644,72 €	1.513,13 €	1.486,86 €	1.460,54 €
5	1.578,90 €	1.473,73 €	1.421,09 €	1.394,76 €
Plus de transporte durante 11 meses:				201,10 €

TABLAS SALARIALES 2027

NIVELES	GRUPO A	GRUPO B	GRUPO C	GRUPO D
1A	2.371,75 €	2.100,66 €	2.032,93 €	2.005,73 €
1B	2.168,41 €	2.032,93 €	1.965,14 €	1.938,00 €
2	2.032,93 €	1.965,14 €	1.870,26 €	1.843,15 €
3	1.829,59 €	1.802,48 €	1.666,93 €	1.639,83 €
4	1.694,06 €	1.558,53 €	1.531,46 €	1.504,36 €
5	1.626,27 €	1.517,94 €	1.463,72 €	1.436,60 €
Plus de transporte durante 11 meses:				207,14 €

TABLAS SALARIALES 2028

NIVELES	GRUPO A	GRUPO B	GRUPO C	GRUPO D
1A	2.466,62 €	2.184,69 €	2.114,25 €	2.085,96 €
1B	2.255,15 €	2.114,25 €	2.043,74 €	2.015,53 €
2	2.114,25 €	2.043,74 €	1.945,07 €	1.916,87 €
3	1.902,77 €	1.874,58 €	1.733,61 €	1.705,42 €
4	1.761,83 €	1.620,87 €	1.592,72 €	1.564,53 €
5	1.691,32 €	1.578,66 €	1.522,27 €	1.494,07 €
Plus de transporte durante 11 meses:				215,42 €

PLUSES SALARIALES Y EXTRASALARIALES

➢ AÑO	2025	2026	2027	2028
Manutención	59,10 €	60,87 €	62,70 €	65,21 €
Plus de transporte	195,25 €	201,10 €	207,14 €	215,42 €
Gratificación por matrimonio	1.033,14 €	1.064,13 €	1.096,06 €	1.139,90 €
Quebranto de moneda	86,96 €	89,56 €	92,25 €	95,94 €
Seguro de Vida e invalidez permanente:	25.089,74 €	25.842,43 €	26.617,70 €	27.682,41 €
Premio de natalidad:	784,08 €	807,61 €	831,84 €	865,11 €

ANEXO IV

SERVICIOS EXTRAS

➢ AÑO	2025	2026	2027	2028
Hoteles *****	88,70 €	91,36 €	94,10 €	97,87 €
Hoteles ****	78,80 €	81,17 €	83,60 €	86,95 €
Hoteles ***	71,92 €	74,08 €	76,30 €	79,35 €
Servicios fuera de Madrid	34,32 €	35,35 €	36,41 €	37,86 €
Horas extras	22,65 €	23,33 €	24,03 €	24,99 €
Ropa de trabajo (frac o smoking)	20,21 €	20,81 €	21,44 €	22,29 €

BOCM-20260523-1

ANEXO V

PROCEDIMIENTO A SEGUIR PARA LA LIQUIDACIÓN Y CÁLCULO DEL COMPLEMENTO PERSONAL DE ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA

1º.- Se computará el número de días transcurridos desde la fecha de antigüedad que tenga reconocida hasta el 30 de noviembre de 1996.

2º.- Una vez hecha esa operación se localizará en las tablas siguientes, qué nivel máximo ha alcanzado y en qué cuantía ha superado dicho nivel (días de exceso), excepto en el caso de que haya alcanzado el último nivel (nivel 7).

TABLAS DE REFERENCIA

NIVEL 0	Hasta 1.095 días	El porcentaje que resulte del cálculo proporcional al número de días de antigüedad.
NIVEL 1	1.095 días (3 años)	3%
SALTO 1	+ 1.095 días de exceso	+ 5%
NIVEL 2	2.190 días (6 años)	8%
SALTO 2	+ 1.095 días de exceso	+ 9%
NIVEL 3	3.285 días (9 años)	17%
SALTO 3	+ 1.825 días de exceso	+ 8%
NIVEL 4	5.110 días (14 años)	25%
SALTO 4	+ 1.825 días de exceso	+ 13%
NIVEL 5	6..935 días (19 años)	38%
SALTO 5	+ 1..825 días de exceso	+ 7 %
NIVEL 6	8.760 días (24 años)	45%
SALTO 6	+ 2.190 días de exceso	+ 5%
NIVEL 7	10.950 días o más (30 años o más)	50%

3º.- Una vez realizadas dichas operaciones se procederá a aplicar la siguiente fórmula:

$$\frac{\left(\text{EXCESO DE DÍAS TRANSCURRIDOS DESDE EL NIVEL ALCANZADO}\right) \times \left(\text{EL INCREMENTO PORCENTUAL CORRESPONDIENTE AL SALTO EN QUE SE ENCUENTRE EL EXCESO}\right)}{\text{NÚMERO DE DÍAS QUE COMPRENDE EL SALTO CITADO}}$$

4º.- El resultado de la operación anterior nos dará un porcentaje determinado al que se sumará el que la persona trabajadora ya había alcanzado. La suma de ambos porcentajes será el porcentaje definitivo que se aplicará al salario fijo o garantizado que corresponda a la persona trabajadora según su categoría, establecido en las tablas salariales fijadas en el Anexo III del Convenio firmado a 30 de noviembre de 1996.

BOCM-20260523-1

5º.- La cuantía resultante será la cantidad que cada persona trabajadora perciba en concepto de complemento personal de antigüedad consolidada.

Para el caso de que la persona trabajadora, a la fecha de 30 de noviembre de 1996 no hubiera alcanzado 1.095 días de antigüedad (NIVEL I y se encontrase en el NIVEL 0) se liquidará y calculará el complemento personal de antigüedad consolidada según el siguiente procedimiento:

1º.- Se calculará la siguiente fórmula:

NUMERO DE DÍAS TRANSCURRIDOS DESDE LA FECHA DE ANTIGÜEDAD QUE TENGA RECONOCIDA LA PERSONA TRABAJADORA HASTA EL 30 DE NOVIEMBRE DE 1996 MULTIPLICADO POR 3 Y DIVIDIDO ENTRE 1.095.

2º.- El resultado de la operación anterior será el tanto por ciento definitivo que le corresponde, y se aplicará al salario fijo o garantizado que corresponda la persona trabajadora según su categoría, establecido en las tablas salariales fijadas en el Anexo III del Convenio firmado a 30 de noviembre 1996.

3º.- La cuantía resultante será la cantidad que cada trabajador perciba en concepto de complemento personal de antigüedad consolidada.

EJEMPLOS

1) Persona trabajadora con 920 días de antigüedad con categoría de Recepcionista de hotel de 5 estrellas y con un salario fijo-tablas Anexo III de 565,55 euros.

Cálculo del porcentaje de antigüedad consolidada: $= \frac{\mathbf{920 \times 3}}{\mathbf{1.095}} = \mathbf{2,52\ \%}$

Cantidad que la persona trabajadora percibirá como complemento de antigüedad consolidada:

565,55 x 2,52% = 14,25186 euros

2) Persona trabajadora con 6.065 días en igual categoría y salario que el anterior ejemplo.

Cálculo del porcentaje de antigüedad consolidada:

— Nivel máximo alcanzado: 25% (Nivel 4-14 años).
— Días de exceso: 6.065 días - 5.110 días (del nivel máximo alcanzado) = 955 días.
— Días correspondientes al salto donde se encuentran los 955 días de exceso = 1.825.

Fórmula para calcular el porcentaje correspondiente a los días de exceso transcurridos desde el nivel alcanzado (Nivel 4):

$$\frac{\mathbf{955 \times 13\%}}{\mathbf{1.825}} = \mathbf{6,80\ \%}$$

Porcentaje definitivo = 25% + 6,80 % = 31,8%

Cantidad que la persona trabajadora percibirá en concepto de antigüedad consolidada:

565,55 (Salario Fijo) x 31,8% = 179,8449 euros

3) Persona trabajadora con más de 10950 días

A esta persona trabajadora se le aplicará el 50% sobre el salario fijo o garantizado de su categoría y con aplicación de las tablas salariales del Anexo III del convenio firmado a 30 de noviembre de 1996.

En el ejemplo del salario anterior sería: **565,55 X 50% = 282,775 euros**

Ésta sería la cantidad que la persona trabajadora percibirá en concepto de antigüedad consolidada.

BOCM-20260523-1

ANEXO VI

PERSONAS TRABAJADORAS DE SERVICIOS EXTRAS

1. **Concepto**: Se consideran servicios extraordinarios de hostelería 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 las personas trabajadoras ligados a la empresa mediante contrato fijo o cualquier otra modalidad de contrato escrito, haciendo necesario la contratación de personas trabajadoras a la empresa, al efecto de prestar tal servicio extraordinario.

2. **Ámbito de aplicación**: el presente anexo afecta y obliga a las empresas y establecimientos incluidos en el artículo 2 (ámbito funcional) del presente convenio, así como a las personas trabajadoras de servicios extraordinarios que presten en las mismas los referidos servicios.

La contratación directa de las personas trabajadoras "extras" que las empresas necesiten, se realizará siempre a través de la oficina del Instituto Nacional de Empleo.

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

Las empresas escogerán del censo indicado en el número anterior las personas trabajadoras que necesiten con libertad de elección de los mismos hasta el número de diez inclusive. Las personas trabajadoras que necesiten a partir de once serán también elegidos hasta un 50 por 100, siendo el otro 50 por 100 designados directamente por el Instituto Nacional de Empleo.

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 nominativamente.

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

3. Condiciones salariales

Los servicios se pagarán de la siguiente forma (para el año 2025):

— Hoteles de cinco estrellas: 88,70 euros
— Hoteles de cuatro estrellas: 78,80 euros
— Hoteles de tres estrellas: 71,92 euros

4. Servicios prestados fuera de Madrid: los servicios prestados fuera del término municipal de Madrid, tendrán un recargo de 34,32 euros sobre los establecidos en el apartado anterior, con independencia del transporte ordinario, que será de cuenta de la empresa.

5. Duración del servicio: Los servicios tendrán una duración de cuatro horas, computándose como extraordinarias las que excedan de este límite.

6. Horas extraordinarias: Las horas extraordinarias se abonarán en todo tipo de establecimientos a razón de 22,65 euros la hora.

7. Comidas: La comida será facilitada por la empresa en los servicios de almuerzo o cena, precisamente en los quince minutos anteriores al servicio, entendiéndose que los quince minutos forman parte de la jornada pactada en el apartado cinco.

8. Ropa de trabajo: El uniforme de las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio será: chaquetilla blanca, camisa blanca, pantalón negro, calcetines negros, zapatos negros y lazo blanco o negro.

Cuando la empresa exija el uso de frac o smoking, deberá indemnizar a la persona trabajadora con un plus especial de 20,21 euros por cada servicio que realice durante la vigencia del presente convenio.

BOCM-20260523-1

9.Montaje del mobiliario y puesta a punto del servicio: Corresponde a la empresa la carga, descarga y montaje general de mobiliario y es competencia de las personas trabajadoras extras la puesta a punto del servicio y del "desbarase".

10. Cuando una persona trabajadora de servicios extras, haya realizado (mediante contratación directa o indirecta por la empresa), un total de 150 servicios o 600 horas, computados en el período de un año a contar desde la fecha de la publicación del convenio, la citada persona trabajadora tendrá derecho a reclamar su fijeza en la citada empresa donde haya realizado los servicios.

A partir de la fecha en que haya adquirido su fijeza, tal y como se detalla en el párrafo anterior, se le garantizará un contrato a tiempo parcial, al menos, por dos tercios de los servicios u horas realizadas y conforme al salario estipulado en el anexo III del presente Convenio.

El número de horas complementarias que se podrá contratar para este tipo de contrato (contratos fijos) será de hasta un 60 por 100 de las horas ordinarias

BOCM-20260523-1

ANEXO VII

MEDIDAS ESPECÍFICAS PREVENTIVAS DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO MORAL. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN EL ÁMBITO DEL CONVENIO COLECTIVO

I – Introducción

Todas las personas trabajadoras tienen derecho a un entorno laboral libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona, entorno laboral que tiene que garantizar su dignidad, así como su integridad física y moral.

Es motivo prioritario de las partes firmantes del presente convenio colectivo, el poder desarrollar medidas que tiendan o puedan evitar el acoso sexual, así como el acoso moral, en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo de Hospedaje de la CAM, y por otra, elaborar un protocolo de actuación para los supuestos en que tal situación se produjera.

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso moral, y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con la representación legal de las personas trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

La representación de las personas trabajadoras deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo.

El presente Protocolo será de aplicación en todos los centros de trabajo bajo el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo de Hospedaje de la Comunidad de Madrid, y entrará en vigor el mismo día de su firma por las partes. La Comisión Paritaria será el órgano competente para su modificación, aclaración o derogación, según lo previsto en su normativa interna de funcionamiento.

II. – Definición

Acoso sexual.-

Según el art. 7.1 de la L.O. 3/2007, es cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo; según el Parlamento Europeo (Directiva 2002/73/CE) es:

«La situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo».

Por último, el Código de Conducta elaborado en el seno de la Comisión de las Comunidades Europeas, propone la siguiente definición:

«El acoso sexual es la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. Esto puede incluir comportamientos físicos, verbales o no verbales indeseados.

Se considerará como tal si la conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma; si la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de empresarios y empresarias o personas trabajadoras (incluidos los superiores y los compañeros y compañeras) se utiliza de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de esa persona a la formación profesional o al empleo, sobre la continuación en el mismo, los ascensos, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo, y/o dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma».

Acoso por razón de sexo.-

Se considera como tal, conforme a la Ley Orgánica 3/2007 (art. 7.2) “como cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

BOCM-20260523-1

Acoso moral.-

Según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en su Nota Técnica de Prevención nº 476, el "mobbing" o acoso moral es la situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática, durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo. Es toda conducta, práctica o comportamiento, realizado de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo que suponga, directa o indirectamente, un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral de la persona trabajadora en sus funciones laborales diarias.

III. – Adopción de un código de conducta.

Como medida preventiva en las situaciones de acoso sexual y moral en el trabajo se concreta la adopción, con las adaptaciones oportunas, del Código de Conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual, elaborado por la Comisión de las Comunidades Europeas, en cumplimiento de la Recomendación de dicha Comisión, de fecha 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.

El objeto del Código de Conducta, que deberá difundirse en el seno de la empresa, es proporcionar a los empresarios y empresarias y a las personas trabajadoras una orientación práctica sobre la protección de la mujer y del hombre en el trabajo, y establecer recomendaciones y procedimientos claros y precisos para evitar el acoso sexual y moral.

IV. – Protocolo de actuación en los casos de acoso sexual y moral.

Los principios básicos del protocolo de actuación deben desarrollarse bajo los principios de objetividad, confidencialidad, rapidez, contradicción e igualdad y debe garantizar el respeto a los derechos básicos tanto de la persona trabajadora solicitante del expediente y presunta víctima de la situación de acoso como los de el/la presunto/a acosador/a. El objetivo de los procedimientos expuestos, es la resolución favorable de las situaciones objeto de denuncia, así como recabar la máxima información posible respecto a los hechos que se presume que podrían ser constitutivos de una situación de acoso moral, sexual o por razón de sexo y trasladar toda la información a la Dirección de la Empresa.

1.- Procedimiento Previo.- En atención a que en la mayoría de los casos lo que se pretende simplemente es que la conducta indeseada cese, en primer lugar, y como trámite extraoficial, se valorará la posibilidad de seguir un procedimiento previo, en virtud del cual la propia persona trabajadora explique claramente a la persona que muestra el comportamiento indeseado que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva o incómoda, y que interfiere en su trabajo, a fin de cesar en la misma. Dicho trámite extraoficial podrá ser llevado a cabo, si la persona trabajadora así lo decide, y a su elección, por un miembro o miembro de la representación legal de las personas trabajadoras, por el superior inmediato, o por una persona del departamento de recursos humanos de la empresa.

El presente procedimiento podría ser adecuado para los supuestos de acoso laboral no directo sino ambiental, en los que lo que se ve afectado es el entorno laboral, creándose un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil, tanto en su vertiente relativa al acoso sexual como moral en el trabajo.

2.- Procedimiento formal: en los casos en los que, por tratarse de un acoso directo, por las circunstancias del caso, o por haberse intentado sin éxito el procedimiento previo, éste no resulte adecuado, se iniciará un procedimiento formal.

— Este se iniciará con la presentación de una denuncia en la que figurará un listado de incidentes, lo más detallado posible, elaborado por la persona trabajadora que sea objeto de acoso. La persona a la que irá dirigida la denuncia será a elección de la persona trabajadora, un miembro del departamento de recursos humanos o de personal, o un miembro de la dirección de la empresa en caso de no existir departamento de RRHH. Asimismo, si así lo decidiera la persona trabajadora, una copia de la misma será trasladada a los representantes legales del personal.

— La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de un expediente informativo, encaminado a la averiguación de los hechos, dándose trámite de audiencia a todas las persona intervinientes inclusive a la representación legal de las personas trabajadoras, en cualquier momento del procedimiento, si así lo hubiera decidido la persona trabajadora afectada o lo decidiera la persona denunciada, y en todo caso cuando de las actuaciones se derive la imposición de una sanción tipificada como muy grave, practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias a fin de dilucidar la veracidad de los hechos acaecidos.

BOCM-20260523-1

En todo caso la representación legal de las personas trabajadoras, será informada del expediente informativo reseñado en el párrafo anterior, cuando la persona denunciante o la persona denunciada sea afiliada a un sindicato y al empresario o empresaria le constara.

Durante la tramitación de tales actuaciones se posibilitaría a la persona denunciante o a la persona denunciada, si éstos así lo desean, el cambio en el puesto de trabajo, siempre que ello fuera posible, hasta que se adopte una decisión al respecto.

La intervención de la representación legal de las personas trabajadoras, tanto como la de posibles testigos y de todos y todas actuantes, deberá observar el carácter confidencial de las actuaciones, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas. Se observará el debido respeto tanto a la persona que ha presentado la denuncia como a la persona objeto de la misma.

— La constatación de la existencia de acoso dará lugar a la imposición de las sanciones previstas en el artículo 39.12 del Acuerdo Laboral Estatal para el Sector de Hostelería.

— Cuando la constatación de los hechos no sea posible, y no se adopten por tanto medidas disciplinarias, en ningún caso se represaliará al trabajador denunciante.

— Exclusivamente cabe acción disciplinaria contra el o la denunciante, en el caso de constatación fehaciente en la falsedad de los hechos denunciados.

— Asimismo, y siempre que ello sea posible, se procurará una organización del trabajo que impida el contacto continuo de las personas trabajadoras afectadas.

— La Comisión Paritaria del Convenio deberá ser informada de todos los casos de acoso tramitados en las empresas que finalicen con imposición de alguna sanción disciplinaria.

Anexo. Código de conducta en materia de acoso sexual y acoso moral.

I.- La dirección de la empresa manifiesta su preocupación y compromiso en evitar y resolver los supuestos de acoso sexual y moral, y a tales efectos expresa su deseo de que todas las personas trabajadoras sean tratadas con dignidad, no permitiendo ni tolerando los referidos casos de acoso en el trabajo.

II.- Se entiende por acoso sexual la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

III.- Se entiende por “mobbing” o acoso moral, la situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática (al menos, una vez por semana), durante un tiempo prolongado (más de 6 meses), sobre otra persona en el lugar de trabajo. Es toda conducta, práctica o comportamiento, realizado de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo que suponga, directa o indirectamente, un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral de la persona trabajadora en sus funciones laborales diarias.

IV.- Todas las personas trabajadoras tienen la responsabilidad de ayudar a crear un entorno laboral en el que se respete la dignidad de todos. Por su parte, las personas encargadas de cada departamento deberán garantizar que no se produzca el acoso en las áreas bajo su responsabilidad.

V.- Las personas trabajadoras tienen derecho a presentar una denuncia si se produce acoso sexual o moral, las cuales serán tratadas con seriedad, prontitud y confidencialmente. Las mismas deberán contener la descripción de los incidentes y deberán ser dirigidas, a elección de la persona trabajadora, a un miembro del departamento de recursos humanos o de personal o al director o subdirector de la empresa. Asimismo, si la persona trabajadora lo desea, se pondrán los hechos en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras los cuales intervendrán en la tramitación del expediente informativo.

VI.- El artículo 39.12 del III Acuerdo Laboral Estatal para el Sector de Hostelería dispone que es falta muy grave, «todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquélla».

En los supuestos en que una persona trabajadora incurra en conductas constitutivas de acoso sexual será sancionada conforme dispone el precepto señalado.

BOCM-20260523-1

ANEXO VIII

PLANES DE IGUALDAD: CONCEPTO, DIAGNÓSTICO Y OBJETIVOS

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

Existe la obligación de elaborar e implantar planes de igualdad en empresas de 50 o más personas trabajadoras.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a los órganos de representación unitaria y sindical.

Para el cómputo de la plantilla de la empresa se estará a lo previsto en el artículo 3 del Real Decreto 9/01/2020, de 13 de octubre.

El resto de las empresas podrán promover medidas antidiscriminatorias y a favor de la igualdad de trato y oportunidades, para impulsar la implantación voluntaria de planes de igualdad previa consulta a la representación legal de las personas trabajadoras.

a) Concepto y contenido

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

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

Los planes de igualdad contemplarán, como mínimo, las materias establecidas por la legislación vigente. Los planes de igualdad deben incluir a la totalidad de la plantilla, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

b) Firma del compromiso empresarial

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

c) Comisión negociadora

Para llevar a cabo la negociación de los planes de igualdad, se constituirá una comisión paritaria entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras o en su defecto, los sindicatos más representativos; que tendrá las siguientes competencias:

— Negociación y elaboración del diagnóstico, así como sobre la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad.
— Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico
— Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
— Impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa.
— Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.
— Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad competente a efectos de registro, depósito y publicación.

d) Diagnóstico de la situación

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que, en su caso deban alcanzarse, las empresas realizarán un diagnóstico de situación, dirigido a identificar y a estimar la magnitud, a

BOCM-20260523-1

través de indicadores cuantitativos y cualitativos, de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que puedan existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Con este objetivo, el diagnóstico se referirá al menos a las siguientes materias:

— Proceso de selección y contratación
— Clasificación profesional
— Formación
— Promoción profesional
— Condiciones de trabajo, incluida la auditoria salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el RD 902/2020, de 13 de octubre
— Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
— Infrarrepresentación femenina
— Retribuciones
— Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Un resumen de este análisis y de sus principales conclusiones y propuestas deberá incluirse en un informe que formará parte del plan de igualdad.

Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de establecer medidas correctoras.

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

El diagnóstico de situación deberá proporcionar como mínimo, los datos desagregados por sexo contenidos en el RD 901/2020 y 902/2020 de 13 de octubre.

Igualmente deberán diagnosticarse los criterios y canales de información o comunicación utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en los procesos de selección, formación y promoción.

e) Elaboración de los planes de igualdad

Los planes de igualdad se estructurarán de la siguiente forma y tendrán, al menos, el siguiente contenido:

— Determinación de las partes que los conciertan
— Ámbito personal, territorial y temporal
— Informe del diagnóstico de situación de la empresa, o de cada empresa en caso de grupo, en los términos establecidos en el art. 2.6 del RD 901/2020, de 13 de octubre
— Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el RD 902/2020 de 13 de octubre
— Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad
— Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.
— Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.
— Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.
— Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
— Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.
— Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

El plan de igualdad contendrá las medidas que resulten necesarias en virtud de los resultados del diagnóstico, pudiendo incorporar medidas relativas a materias no enumeradas anteriormente, como violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista.

BOCM-20260523-1

En caso de desacuerdo, la comisión negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución de conflictos.

f) Registro

Los planes de igualdad serán objeto de inscripción obligatoria en el registro público, cualquiera que sea su origen o naturaleza, obligatoria o voluntaria, y hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes.

g) Evaluación y seguimiento de los planes de igualdad

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

Son también cometidos de esta Comisión:

— Realizar el seguimiento del cumplimiento y desarrollo del plan.

— Estudiar las denuncias que presenten las personas trabajadoras por presunta vulneración del plan o del protocolo contra el acoso en el trabajo.

— Identificar los ámbitos prioritarios de actuación. - Realizar evaluaciones anuales del grado de cumplimiento, consecución de objetivos y desarrollo del plan.

— Seguimiento de la aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad.

— Promover acciones formativas y de sensibilización.

Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación de la consecución de sus objetivos.

BOCM-20260523-1

ANEXO IX

MEDIDAS ESPECÍFICAS LGTBI Y PROTOCOLO DE ACOSO LGTBI

Igualdad de trato y no discriminación: que entre los principios de conducta y actuación de las empresas incluidas dentro del ámbito funcional del presente Convenio colectivo está el respeto a las personas como condición indispensable para el desarrollo individual y profesional. Siendo los principios más inmediatos respeto a la legalidad y respeto a los derechos humanos, que obligan a observar un trato adecuado, respetuoso y digno, garantizando la salvaguarda de los derechos fundamentales de carácter laboral, la dignidad y la intimidad de las personas y la igualdad.

Las partes suscriptoras de este acuerdo pretenden mostrar el más absoluto rechazo a cualquier forma de discriminación de las personas LGTBI. En el ámbito de este acuerdo, se recogen medidas que contribuyen a crear un contexto favorable donde se garanticen los derechos de todas las personas y permitan avanzar en la erradicación de la discriminación por motivo de la orientación sexual, la identidad sexual, expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar con plena libertad.

De conformidad con el RD 1026/2024 se establecen las siguientes áreas para la elaboración de medidas:

Acceso al empleo

La empresa planificará, diseñará y ejecutará las medidas de acceso al empleo, teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 50 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, en relación con la vulnerabilidad del colectivo LGTBI

Se utilizarán criterios objetivos y neutros en los procedimientos de selección objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta.

Las personas encargadas del reclutamiento/selección recibirán una formación específica que evite cualquier tipo de discriminación y sesgos inconscientes, y, en caso de tratarse de procesos externos, comprobar que la entidad y equipo que lo desarrollen incorporan una perspectiva inclusiva hacia las personas LGTBI, especialmente hacia las personas trans. Así mismo, en las cláusulas de contratación de los citados procesos, se hará constar específicamente este requisito.

Clasificación y promoción profesional

Las personas trabajadoras de una empresa, tendrán igualdad de trato y oportunidades para poder presentarse a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir con independencia del sexo, orientación sexual, expresión de género, identidad sexual, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad o relación de parentesco con otras personas trabajadoras de la misma empresa.

Los sistemas de clasificación profesional regularán criterios de forma que no conlleven aspectos discriminatorios directa o indirecta para las personas LGTBI, basándose en elementos objetivos, entre otros los de cualificación y capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

En las empresas en las que se lleven a cabo evaluaciones de desempeño, atenderán a criterios objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta.

Los departamentos de recursos humanos o de personal realizarán un análisis de las fases de la selección de personas para la promoción eliminando de ellas cualquier sesgo discriminatorio que se pudiera producir.

Compromiso de facilitar formación en esta materia a todas aquellas personas trabajadoras que tengan personal a su cargo y especialmente, a aquellas que sean responsables o que participen en los procesos de promoción.

Formación, sensibilización y lenguaje

Las empresas favorecerán la integración en sus planes de formación, módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y no discriminación. Los planes de formación irán dirigidos a toda la plantilla, incluyendo a los cuadros intermedios, directivos y personas trabajadoras con

BOCM-20260523-1

responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos. Los aspectos mínimos para tratar se compondrán de:

Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en el presente Convenio colectivo.

Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detención y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación sexual, identidad sexual y expresión de género.

En todas las comunicaciones que se realicen, se utilizará un lenguaje no sexista y desprovistos de sesgos, estereotipos o imagen no representativa de otros tipos de familia etc.

Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos

Con el objetivo de Garantizar un ambiente de trabajo adecuado, con condiciones de trabajo justas, donde las personas puedan desarrollar una actividad con dignidad y donde sea posible su participación para la mejora de las condiciones de salud y seguridad se establece que todas las personas trabajadoras tendrán libre elección de cualquiera de las opciones en ropa de trabajo disponible en la empresa, sin que suponga una duplicidad de coste para el departamento o para la posición, con un mismo sistema de reposición.

En caso de que la uniformidad cuente con algún elemento identificativo, la persona trabajadora podrá elegir el nombre con el que se identifique.

Medidas de prevención de la violencia por LGTBIfobia

Respeto: Se promoverá un ambiente de respeto y corrección en el trabajo. Se prohíbe el uso de expresiones y modales insultantes, humillantes o intimidatorios.

Comunicación: No se permiten actitudes tendentes al aislamiento o a la reducción normal de la comunicación entre las personas de la plantilla.

Reputación: Se prohíbe toda actitud dirigida al descrédito o merma de la reputación laboral o personal de cualquier persona de la plantilla.

Discreción en la reprensión: Las comunicaciones tendentes a rectificar la conducta de una persona o llamarle la atención por un inadecuado desempeño laboral se harán de forma reservada y nunca en presencia de personas ajenas al acto reprendido.

Uniformidad y equidad: La aplicación de los mecanismos de control de trabajo y de seguimiento del rendimiento será uniforme y equitativa, teniendo en cuenta las circunstancias personales.

Evitación del hostigamiento: Se prohíbe cualquier trato adverso como consecuencia de la presentación de reclamaciones o demandas destinadas a impedir la discriminación o exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad.

Permisos y beneficios sociales: En la elaboración de acuerdos que contengan derechos laborales para las plantillas se tendrá en cuenta que no sean discriminatorios para el colectivo, teniendo en cuenta por ejemplo otros tipos de familia a la comúnmente denominada *familia tradicional.*

Se tendrán en cuenta definiciones de familia en las que estén incluidas las parejas que forman personas del mismo sexo, teniendo en cuenta la necesidad de registro (inscripción oficial).

Todos los derechos recogidos en el convenio colectivo, normativa interna de la empresa, pactos y acuerdos, etc., serán de aplicación a las personas LGTBI de la empresa, con independencia de la modalidad de pareja o familia que conforme y queda prohibida la discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales en el acceso a los permisos, licencias, beneficios sociales, Tales como seguros, médicos, comedores y cuando estén reconocidos a la totalidad de la plantilla.

Se garantizará la ausencia de discriminación en la utilización del permiso establecido en el artículo 37.3 f) del ET, y el art. 17 del presente convenio para asistencia a exámenes prenatales, técnicas de preparación al parto o trámites de adopción, para las personas LGTBI.

BOCM-20260523-1

PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO LGTBI.-

El artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, establece que las Empresas deberán tener un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Asimismo, el RD 1026/2024 del 8 de octubre en su artículo 4 establece que se esta cuestión se negocie en los convenios colectivos de empresa o ámbito superior.

Declaración de principios

El objetivo del presente protocolo es el de garantizar los derechos de lesbianas, gais, transexuales, bisexuales, e intersexuales (en adelante LGTBI) en la empresa, por el hecho de serlo, o por ser percibidas como tales, e impedir cualquier trato discriminatorio estableciendo a su vez, un procedimiento por el que dar cauce a las denuncias que puedan formularse por acoso.

Las partes firmantes pretenden con este acuerdo alcanzado mostrar el profundo rechazo a cualquier forma de discriminación. En el ámbito de este Convenio, bajo el principio de la prevención y actuación, se desarrolla el siguiente protocolo de actuación.

Ámbito de aplicación

El protocolo será de aplicación directa a las personas que trabajan en las empresas afectadas por el presente Convenio, independientemente del vínculo jurídico que las una a éstas, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de las empresas.

También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes, visitas entre otros.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

a) En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo
b) En comedores, instalaciones sanitarias, de aseo y en los vestuarios.
c) En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
d) En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso).
e) En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
f) En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Procedimiento de garantía

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente protocolo deberán respetar la dignidad de las personas evitando cometer conductas constitutivas de acoso. Cualquier persona puede presentar una denuncia escrita o verbal relativa a estos tipos de acoso con arreglo al procedimiento que a continuación se regula.

En cumplimiento de la ley 2/2023 de 20 de febrero, de protección de las personas informantes, queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello.

Denuncia

Toda persona incluida en el ámbito de aplicación del presente protocolo, que se considere víctima de acoso podrá presentar denuncia por los medios que se indican en este protocolo, sin perjuicio de su derecho a denunciar ante la Autoridad Independiente de Protección del Informante, Inspección de Trabajo, así como por la vía civil, laboral o a querellarse por la vía penal.

El procedimiento en la empresa se pondrá en marcha con la presentación de la correspondiente denuncia por parte de: (i.) la persona presuntamente afectada, (ii.) la representación legal de las personas trabajadoras iii) por cualquier persona que tenga conocimiento de conductas que puedan ser constitutivas de acoso, incluso las anónimas.

La denuncia se podrá dirigir:

1. A una dirección de correo creada al efecto, para la recepción de las denuncias de acoso en la empresa con identificación de la persona competente para su recepción.

BOCM-20260523-1

2. Directamente al Canal de Denuncia en base a la Ley 2/2023, de 20 de febrero (Ley reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción)
3. Igualmente se admitirá a trámite y se investigará toda denuncia que se reciba a través del canal externo habilitado como medio complementario al interno, y que estará encauzado a través de la Autoridad Independiente de Protección del Informante, A.A.I., lo que lo dota de garantías de independencia y autonomía.
4. A la Dirección de RRHH o a la Dirección del establecimiento

De forma inmediata, el canal por el que se haya comunicado la denuncia dará traslado de esta a la Comisión Instructora que será la encargada de llevar a cabo el proceso de investigación e instrucción del hecho denunciado y que deberá reunirse en el plazo máximo de 5 días laborales a la fecha de recepción de la denuncia para iniciar el proceso de entrevistas e instrucción del caso.

En la protección frente a la discriminación y la violencia por LGTIfobia podrá intervenir en todo caso la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, con las competencias y funciones establecidas en la Ley 15/2022, de 12 julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación**.**

Si la denuncia no fuera comunicada directamente por la persona que recibe el acoso, la primera entrevista que realice la Comisión Instructora será con esta con el objetivo de tomar declaración y ratificación de la denuncia.

Si la denuncia no fuera ratificada, esta circunstancia formará parte del expediente antes de su archivo y en función de los hechos que se denuncien, la Comisión Instructora podrá llevar a cabo un seguimiento o según la gravedad una investigación de oficio.

Medidas cautelares

La presentación de la denuncia implicará que la empresa deberá abrir inmediatamente las diligencias informativas previas, especialmente dirigidas a impedir que los hechos denunciados continúen, y también para impedir cualquier tipo de represalias sobre la persona denunciante, a cuyo efecto se articularán las medidas oportunas.

Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas y deberán ser aceptadas por la víctima de manera voluntaria.

En caso de que una de las medidas consista en el cambio de puesto de trabajo, será la CI quien tendrá la opción de decidir a quién se debe aplicar de manera cautelar el cambio de puesto, si procede.

Al tiempo que se adoptan las medidas cautelares, la Dirección convocará con carácter urgente a la CI, que será el órgano encargado de tramitar el procedimiento.

Comisión Instructora

Se creará una Comisión Instructora fija, prefijando las personas que formarán parte de ella siempre que sea necesaria su intervención. La Comisión Instructora (en adelante, CI) estará formada por representantes tanto de la Dirección de la empresa como de la Representación Legal de las personas trabajadoras. En caso de no existir RLPT, a decisión de la víctima o denunciante, se hará llamamiento a los sindicatos firmantes del presente acuerdo para formar parte de la comisión instructora.

Igualmente se informará al comité de prevención de riesgos laborales cada vez que se reciba una denuncia. Cada parte podrá nombrar a un máximo de dos representantes y un mismo número de suplentes Todas las partes implicadas intentarán que la CI esté formada por un número impar de miembros, favoreciendo la toma de decisiones. Estas personas recibirán formación específica en acoso LGTBI por parte de la empresa.

Las personas indicadas que forman esta comisión instructora cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, no podrán participar.

La empresa pondrá a disposición de la CI cuantos recursos personales, materiales y económicos sean necesarios para su correcto funcionamiento.

BOCM-20260523-1

Expediente

La CI abrirá el correspondiente "Expediente de Investigación por presunto acoso". Dicho expediente estará formado por el conjunto de documentos que acreditan las actuaciones practicadas por la CI, tales como pruebas, declaraciones testificales, relación cronológica de hechos, actas, informes y cuantas se consideren oportunas para la aclaración de los hechos.

La primera actuación que deberá llevar a cabo la CI será la de audiencia de las partes denunciante, victima (en el caso de que no sea el denunciante) y denunciada, siempre por separado con el fin de averiguar y constatar los hechos denunciados, y a todas las personas intervinientes y testigos que la Comisión considere deban personarse, incluida la Representación Legal de las personas trabajadoras del centro. En cualquier caso, las personas entrevistadas podrán ser asistidas en sus intervenciones por una persona de la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras de su elección o cualquier otra persona que sea de su confianza incluso ajena a la empresa. La CI informará a todas las personas participantes del proceso respecto a su obligación de confidencialidad y sigilo.

De todas las testificales se levantará acta firmada por todas las personas asistentes.

La Comisión de Instrucción podrá proponer durante la fase de instrucción de una denuncia otras medidas cautelares adicionales a las establecidas inicialmente por la Dirección. Las medidas cautelares a adoptar pueden ir desde la separación de la víctima de la presunta persona acosadora, así como la reordenación del tiempo de trabajo, el cambio de centro de trabajo, sección o departamento, movilidad funcional o cualquier medida que se estime oportuna y proporcionada a las circunstancias del caso. Estas medidas, en ningún caso, pueden suponer un menoscabo a la víctima.

Resolución

El proceso de instrucción finalizará en un plazo de resolución de 15 días laborales, salvo que la investigación de los hechos obligue a alargar dicho plazo por un tiempo imprescindible, en cuyo caso deberá ser decisión aprobada por unanimidad de la CI.

Este plazo se inicia desde la solicitud de intervención y finaliza con la elaboración, por parte de la CI, de un informe de conclusiones que incluirá alegaciones particulares si no ha podido llegarse a decisión unánime. En dicho informe se adoptará la Resolución del proceso, que deberá ser motivada, y en ella informará de los hechos como "constitutivos de acoso" o "no constitutivos de acoso", y, en consecuencia, expresamente declarará a la persona denunciada "autor/a de conducta constitutiva de acoso", o "no autor/a de conducta constitutiva de acoso".

Dicha resolución se remitirá a la Dirección de RRHH para la toma de la decisión final:

— Cuando se constate la existencia de acoso, la Dirección adoptará cuantas medidas correctoras estime oportunas, incluyéndose en su caso la movilidad funcional, así como la imposición de sanciones disciplinarias.

  En el caso de que se determine la existencia de acoso y la sanción impuesta no determine el despido de la persona acosadora, la Dirección valorará adoptar medidas para que no conviva con la víctima del acoso en el mismo entorno laboral, medidas sobre las que tendrá preferencia la persona que ha sido agredida, y que nunca podrá suponer una mejora de las condiciones laborales de la persona agresora.

— Cuando no se constate la existencia de situaciones de acoso, o no sea posible su verificación, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso. No obstante el archivo, en función de las comprobaciones realizadas en el expediente, se determinará la conveniencia y viabilidad de efectuar un cambio de puesto de la persona solicitante o cualquier otra medida que resultara procedente en función de los hechos comprobados y evaluados por la CI.

  La decisión final se pondrá en conocimiento de la persona solicitante, de la denunciada, de la víctima si no fuera la misma persona y de la CI en el plazo de 24 horas. En el mismo plazo, se informará a su vez del resultado de la investigación, así como de la decisión final a la RLPT del centro de trabajo de las personas afectadas.

Garantías

El expediente de investigación se desarrollará bajo los principios de confidencialidad, rapidez, imparcialidad, contradicción, confidencialidad e igualdad.

Confidencialidad y Anonimato: Según la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, todas las personas que intervengan en el procedimiento, incluidas

BOCM-20260523-1

aquellas que acompañen y/o asistan tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad, garantizando el tratamiento reservado de la información en las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso. En la tramitación del Expediente se cumplirá con la normativa de Protección de Datos que esté vigente en cada momento.

Adicionalmente, toda persona implicada en el procedimiento deberá cumplimentar el Compromiso de Confidencialidad.

Respecto a los derechos de las partes: La investigación de la denuncia tiene que ser desarrollada con sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas. Durante el proceso se ha de garantizar, en todo caso, los derechos de todas las partes a su dignidad e intimidad, y el derecho de la persona reclamante a su integridad física y moral, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se derivan de una situación de acoso.

Imparcialidad y contradicción: Durante el proceso se debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el proceso actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

Confidencialidad y anonimato: Las personas que intervengan en el proceso tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. Por ello, desde el momento en que se formule la denuncia, las personas responsables de su tramitación asignarán unos códigos, en la medida de lo posible, identificativos u otros procedimientos análogos para identificar a las partes afectadas.

Sigilo: Es el deber que tienen las personas implicadas en los procedimientos previstos en este Protocolo de mantener la debida discreción sobre los hechos que conozcan por razón de su cargo en el ejercicio de la investigación y evaluación de las reclamaciones, quejas y denuncias, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceras personas, o en perjuicio del interés público.

Restitución de las víctimas: Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, la empresa debe proceder a la restitución de sus condiciones laborales anteriores, si la víctima así lo solicita

Protección a la salud de las víctimas: La Dirección de la empresa debe actuar de oficio, a instancia de la Comisión de Atención al Acoso, o a instancia de la víctima, para adoptar las medidas que se estimen pertinentes para garantizar el derecho de protección de la salud de las personas trabajadoras afectadas. Como ejemplo, las medidas mencionadas de protección pueden ser el apoyo psicológico o médico.

Coordinación empresarial y personal externo

Cuando la persona denunciante y/o la denunciada no pertenezcan a la plantilla de **la empresa,** pero sea usuaria de servicios o instalaciones de la compañía o pertenezcan a alguna empresa contratada o cliente, el procedimiento se aplicará con las mismas garantías y en su caso, de forma coordinada con la empresa implicada.

Deberán aplicarse, en cualquier caso, las medidas cautélales que sean posibles mientras dure la investigación o si se trata de una denuncia en la que la empresa no pueda aplicar su poder de dirección sobre la persona denunciada. Si estas medidas tienen que aplicarse sobre la víctima, tendrán que ser asumidas voluntariamente. (Ejemplo: cambio de horarios, centro de trabajo etc.).

BOCM-20260523-1

ANEXO X

PROTOCOLO DE DESCONEXIÓN DIGITAL

1. Introducción

El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral es un derecho reconocido tanto para trabajadores y trabajadoras como para empleadas y empleados públicos, que busca garantizar el respeto del tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como la intimidad personal y familiar fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido. Este derecho implica que los trabajadores no están obligados a responder a comunicaciones del empleador fuera de su horario laboral, y que las empresas deben abstenerse de contactar a los trabajadores durante estos periodos. La regulación de este derecho se encomienda a la negociación colectiva o, en su defecto, a acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, atendiendo a la naturaleza y objeto de la relación laboral.

En virtud de lo establecido en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, las personas trabajadoras tienen derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar. De conformidad con lo establecido en el artículo 18 de la Ley 10/2021 de Trabajo a Distancia, la presente política interna ha de definir las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.

Este protocolo tiene como objetivo establecer las pautas y procedimientos para garantizar el derecho a la desconexión digital de todos los trabajadores y trabajadoras afectadas por el presente convenio, en cumplimiento con la normativa vigente y con el fin de promover un equilibrio entre la vida laboral y personal. Este protocolo se aplicará a todos los empleados, incluidos aquellos que desempeñan funciones en modalidad de teletrabajo.

2. Definición del Derecho a la Desconexión Digital

El derecho a la desconexión digital se entiende como la facultad de las personas trabajadoras de no atender comunicaciones laborales fuera de su horario laboral establecido, así como durante períodos de descanso, permisos y vacaciones. Este derecho busca proteger la intimidad personal y familiar de los trabajadores y prevenir el riesgo de fatiga digital.

3. Ámbito de Aplicación

Este protocolo se aplicará a todas las personas trabajadoras, incluidas en el ámbito funcional del presente convenio, independientemente de su modalidad de trabajo (presencial, teletrabajo o híbrido). Se incluirán directrices específicas para los teletrabajadores, considerando las particularidades de su entorno laboral.

4. Modalidades de Ejercicio del Derecho a la Desconexión

Las empresas se comprometen a activar el ejercicio del derecho a la desconexión digital, que incluirá:

- Horarios de trabajo establecidos y tiempos de descanso.
- Prohibición de realizar comunicaciones laborales fuera del horario laboral, salvo en casos excepcionales debidamente justificados.
- Establecimiento de sistemas automáticos de respuesta para *correos electrónicos* y mensajes durante períodos de ausencia.

5. Obligaciones de la Empresa

La empresa deberá:

- Elaborar y comunicar a todas las personas trabajadoras este protocolo, asegurando su comprensión y cumplimiento y en todo caso dar a conocer el presente protocolo a la plantilla del establecimiento.
- Proporcionar información y sensibilización sobre el uso razonable de las tecnologías de la información y la comunicación, con el fin de evitar la fatiga digital.
- Establecer mecanismos de control y seguimiento para garantizar el cumplimiento de este protocolo, respetando siempre la dignidad y la intimidad de los trabajadores y trabajadoras.

BOCM-20260523-1

6. Obligaciones de los Trabajadores

Las personas trabajadoras deberán:

- Respetar los horarios establecidos y hacer uso de su derecho a la desconexión digital.
- Informar a su superior inmediato sobre cualquier situación que pueda comprometer su derecho a la desconexión.
- Participar en las formaciones ofrecidas por la empresa sobre el uso de tecnologías y la desconexión digital.

7. Excepciones al Derecho a la Desconexión

Se podrán establecer excepciones al derecho a la desconexión digital en situaciones de fuerza mayor, emergencias o circunstancias objetivamente acreditadas, que requieran la atención inmediata de las personas trabajadoras. Estas excepciones deberán ser comunicadas y justificadas adecuadamente.

La aplicación del derecho a desconexión digital a aquellas personas trabajadoras, que por la naturaleza de su posición perciban un complemento de “disponibilidad”, se regirán por la legislación vigente al respecto.

8. Procedimiento de Quejas y Sanciones

Las personas trabajadoras que consideren que su derecho a la desconexión digital ha sido vulnerado podrán presentar una queja formal a través de los canales establecidos por la empresa, debiendo dar traslado a la RLPT de las mismas. La empresa se compromete a investigar todas las quejas y a tomar las medidas correctivas necesarias. Las infracciones a este protocolo podrán ser consideradas como faltas laborales y serán sancionadas conforme a la normativa vigente.

9. Revisión y Actualización del Protocolo

Este protocolo será revisado y actualizado periódicamente, teniendo en cuenta la evolución de la normativa y las necesidades de la empresa y las plantillas. Cualquier modificación o actualización deberá ser acordado con los representantes legales de las personas trabajadoras.

10. Aceptación del Protocolo

La inclusión de este protocolo en el presente Convenio Colectivo, implica su aceptación y compromiso a cumplir con las disposiciones aquí establecidas.

BOCM-20260523-1

ANEXO XI

ACUERDO DE JUBILACION PARCIAL DEL CONVENIO COLECTIVO DE HOSPEDAJE DE LA COMUNIDAD DE MADRID

Reunidos en Madrid, a 27 de marzo de 2013, la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Hospedaje de la Comunidad de Madrid designa por unanimidad, de entre sus miembros, a los siguientes representantes de las diferentes organizaciones:

Por AEHM:

D. Antonio Gil Alonso
D. Jesús Ramos Serrano
Dña. Nuria Zamorano Yuste
D. Sérvulo Baños Prieto

Por el Sindicato UGT:

D. Francisco Arenas Murillo
D. Miguel Calvo Lobo

Por el Sindicato CC.OO.:

D. Román Alonso Cerezuela
D. Ángel Moisés Sánchez Grande

Las partes intervinientes se reconocen mutuamente con capacidad jurídica suficiente para el otorgamiento del presente acuerdo de jubilación parcial y en su virtud

MANIFIESTAN

Primero.- El convenio colectivo de Hospedaje de la CAM contiene desde el año 2004, fórmulas para la potenciación y rejuvenecimiento de la plantilla, habiendo realizado un esfuerzo en el reforzamiento de medidas para el desarrollo y renovación de puestos en el sector mediante la potenciación de la jubilación parcial.

Las partes firmantes coinciden en la necesidad de acometer medidas en garantía del mantenimiento y la generación de empleo que atiendan, igualmente a una adecuada renovación de las plantillas y que ofrezcan vías de desarrollo profesional y de acceso a la jubilación y relevo que favorezcan la competitividad de la empresa y la conciliación de intereses de los trabajadores.

Que por las representaciones sindicales y en el seno de la patronal, se ha venido constatando una inquietud por el mantenimiento del empleo estable, así como el deseo de lo empleados y las empleadas y empresarios y empresarias del sector de Hospedaje de Madrid, de poder acceder a la situación de jubilación con anterioridad al cumplimiento de la edad ordinaria señalada para la misma, atendiendo a diversas circunstancias personales y familiares, así como a las características y exigencias de los puestos de trabajo en el sector de Hospedaje de la Comunidad de Madrid.

Asimismo, esta comisión negociadora vigente en la actualidad, pone de manifiesto la existencia de numerosos supuestos en los cuales las personas trabajadoras se han incorporado a la empresa desde una temprana edad, contando con una vida laboral dilatada y años de cotización suficientes para encuadrarse a dentro de los supuestos de jubilación flexible.

Por ello, la representación legal de las personas trabajadoras, así como la propia Asociación Empresarial, iniciaron una negociación valorando un acuerdo de jubilación parcial para las personas trabajadoras del sector (ya existente en la norma convencional, art. 33), para variar el contenido del mismo, y que habilite asimismo su sustitución progresiva por nuevas incorporaciones.

Segundo.- Que en nuestro ordenamiento jurídico se regula un sistema de jubilación gradual y flexible, denominado jubilación parcial, la cual permite que la persona trabajadora pueda compatibilizar su prestación laboral efectiva de servicios, reduciendo en un porcentaje determinado su jornada de trabajo y el salario que percibe, con una situación de jubilación parcial en principio, que se convertirá en ordinaria en el momento en el que cumpla la edad mínima legalmente prevista y se produzca su cese definitivo en la Empresa, circunstancia regulada específicamente en el convenio colectivo sectorial.

BOCM-20260523-1

Tercero.- Que teniendo en cuenta que ambas partes consideran que la fórmula de la jubilación parcial, según la regulación contemplada en el Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre de 2002, modificado por el Real Decreto-ley 8/2010, de 20 de mayo de 2010, y demás normativa vigente a 31 de diciembre de 2012, es un mecanismo adecuado, tanto para satisfacer las legítimas expectativas de las personas trabajadoras que cumplan una determinada edad y desean acceder a la situación de jubilación parcial, como las de las empresas representadas por la AEHM, pudiesen celebrar un contrato de relevo para complementar, como mínimo, la jornada dejada de trabajar por la persona trabajadora que acceda a la jubilación parcial, han decidido negociar y consensuar un mecanismo interno para regular de forma ordenada la posibilidad de acceder a tal situación, así como, las condiciones generales que serán de aplicación durante la misma.

Cuarto.- Que habida cuenta que para posibilitar el acceso a la jubilación parcial de cualquier persona trabajadora, es necesario que concurran unas determinadas condiciones objetivas para ello, sin las cuales y de forma unilateral no se podrá acceder a la misma, las partes intervinientes, reconociéndose recíprocamente capacidad legal suficiente para ello, han negociado las condiciones para la normalización del sistema de jubilación parcial en el Convenio Colectivo de Hospedaje de la Comunidad de Madrid.

Por lo expuesto, las partes han llegado a los siguientes

ACUERDOS

Primero. Ámbito de vigencia temporal y efectos.-

El presente acuerdo de jubilación parcial en el Convenio Colectivo de Hospedaje de la Comunidad de Madrid, es continuación del acuerdo suscrito en el año 2004, validado y reiterado en sucesivos convenios hasta la fecha.

Que conforme a la Disposición final quinta del Real Decreto-ley 5/2013, esta parte acogiéndose a lo regulado en dicha norma sobre jubilación parcial y contratos de relevo vinculados a la misma, se regirá según la regulación contemplada en el Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre de 2002, modificado por el Real Decreto- ley 8/2010, de 20 de mayo de 2010, y demás normativa vigente a 31 de diciembre de 2012, excluyendo por tanto la aplicación del Real Decreto-ley 5/2013 en las excepciones que legítimamente estipula su Disposición final quinta.

Entrará en vigor a la fecha de su firma y su vigencia se extenderá hasta el día 1 de enero de 2019.

La duración del presente Acuerdo se establece con independencia de la vigencia del Convenio Colectivo sectorial, quedando las partes en cuanto a la duración del Convenio Colectivo al resultado de la negociación del mismo y, a falta de acuerdo, a lo establecido en el art. 86.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Segundo. Ámbito de aplicación.-

El Acuerdo de jubilación parcial en el Convenio Colectivo de Hospedaje de la Comunidad de Madrid, será de aplicación al personal de las empresas que reúnan los requisitos legalmente exigibles en cada momento para acceder a la jubilación parcial.

En consecuencia, el presente Acuerdo de jubilación parcial será de aplicación al personal que reuniendo tanto los requisitos exigidos por la legislación vigente como los explícitamente contemplados en este Acuerdo, traslade a su empresa, mediante la preceptiva solicitud, su firme e inequívoca voluntad e intención de adherirse al mismo en cualquier momento de su periodo de vigencia.

Como consecuencia del contenido del apartado 10 del artículo 33 del Convenio Colectivo de Hospedaje de la Comunidad de Madrid y debido al cambio legislativo producido por el Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo, las partes acuerdan la ratificación del mismo en los siguientes términos:

Art. 33º. Jubilación parcial.-

1. Las personas trabajadoras de sesenta y un años o más, o las personas trabajadoras con sesenta años que tuvieran la condición de mutualista el 1 de enero de 1967, y antes de cumplir los sesenta y cinco, que reúnan las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación a la Seguridad Social, tendrán derecho a que la empresa, siempre que se pacte de mutuo acuerdo entre las partes, les proporcione el correspondiente contrato de relevo previsto en el art. 12.6 del Estatuto de los Trabajadores por jubilación parcial, y el/la trabajador/a manifieste su voluntad de cesar definitivamente en su prestación de servicios, al cumplir como máximo la edad legal de jubilación ordinaria.

BOCM-20260523-1

Con el cumplimiento de las dos condiciones anteriores (mutuo acuerdo de las partes y que la persona trabajadora manifieste su voluntad de cesar definitivamente en su prestación de servicios, al cumplir como máximo la edad legal de jubilación ordinaria) queda la Dirección de la Empresa obligada otorgar el contrato.

2. Las personas trabajadoras que pretendan hacer efectivo el derecho previsto en este artículo, habrán de preavisar a la empresa con 1 año de antelación, salvo acuerdo entre las partes.

3. Con independencia de la forma adoptada para la realización de la jornada pactada con la persona trabajadora relevada (concentrada o distribuida), la empresa se obliga al abono y cotización periodificada de forma mensual, de las retribuciones que le correspondan la persona trabajadora, conforme a la jornada reducida desarrollada por el mismo.

4. La duración del contrato de las personas trabajadoras relevistas podrá ser indefinida o igual al tiempo que le falte a la persona trabajadora sustituida para alcanzar la edad de jubilación, teniendo un periodo de prueba igual al establecido en el Artículo 11 de éste Convenio Colectivo.

5. En los supuestos en que, debido a los requerimientos específicos del trabajo realizado por la persona jubilada parcial (profesiones cuya cobertura por desempleados es difícil, existencia de promoción profesional, o amortización de plaza), el puesto de trabajo de éste no pueda ser el mismo o uno similar que el que vaya a desarrollar la persona trabajadora relevista, se exige la existencia de una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, de modo que la correspondiente la persona trabajadora relevista no podrá ser inferior al 65 por ciento de la base por la que venía cotizando la persona trabajadora que accede a la jubilación parcial.

6. La persona trabajadora relevista quedará incluido en el calendario laboral regulado en el artículo 15 del presente Convenio.

7. Fuera de los supuestos establecidos en los puntos anteriores, será de aplicación el régimen previsto en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores.

8. La persona trabajadora jubilada parcialmente mediante contrato de relevo, que resulte despedido o despedida improcedentemente y no sea readmitido, tendrá derecho al cobro indemnizatorio correspondiente a la jornada que tuviera antes de acceder a la jubilación parcial.

9. las personas trabajadoras jubiladas parcialmente, percibirán las cuantías del actual artículo 24 del Convenio Colectivo, conforme se expone en el Acta de la Comisión Paritaria de fecha 30 de diciembre de 2003.

10. Es incompatible, salvo acuerdo de las partes, una vez solicitada la jubilación parcial por la persona trabajadora, el acceso a la jubilación especial prevista en el art. 32 de la norma convencional.

11. Los contratos de relevo temporales realizados, se exceptúan del cómputo del mantenimiento de empleo fijo regulado en el art. 12 del presente convenio colectivo.

Las personas trabajadoras mutualistas, que hayan cotizado antes del 1/1/1967, pueden acceder a la jubilación parcial con 60 años, mientras cumplan con el resto de los requisitos establecidos para cada uno de los años.

Siempre que la ley lo permita cabe la posibilidad para la empresa, de formalizar contrato de relevo, que facilite el acceso la persona trabajadora a la jubilación parcial y con una reducción del 85%, además de realizar a la persona trabajadora relevista un contrato indefinido a jornada completa.

En caso de que se accediera por parte de la empresa a que el contrato de relevo fuera a tiempo completo y por tiempo indefinido, se tendrá por cumplida la obligación que se fija para la empresa en el Art. 31 del Convenio Colectivo.

Tercero: Cambios normativos

El presente Acuerdo de jubilación parcial en el sector de Hospedaje de Madrid ha sido concebido y negociado en base a la normativa aplicable anterior a la vigencia del RDL 5/2013, de 15 de marzo de 2013, quedando sujeto a las modificaciones de derecho necesario absoluto que pudiera establecer la normativa aplicable.

En el supuesto de que los futuros cambios legislativos pudieran modificar sustancialmente los compromisos y obligaciones asumidos en el presente acuerdo de jubilación parcial, se convocará a las partes firmantes en un plazo máximo de 30 días para acordar las medidas que procediesen para acordar la suspensión o continuidad del Acuerdo de jubilación parcial por tales motivos, así como los efectos sobre los empleados adheridos al mismo.

BOCM-20260523-1

ANEXO XII

ACUERDO COMISION PARITARIA, ABONO DEL PREMIO POR VINCULACIÓN EN CASO DE JUBILACIÓN PARCIAL

En los casos de jubilación parcial se aplicará lo acordado en el acta de la comisión paritaria del 30 de diciembre de 2003 en los siguientes términos:

El premio de vinculación debe ser abonado por la empresa a la persona trabajadora de forma parcial y proporcional al porcentaje de cese parcial en su jornada laboral completa a la fecha del mismo y, por otra parte, de forma parcial definitiva y proporcional al porcentaje de cese en su jornada laboral restante a la fecha del último cese.

Y para una mejor comprensión, se ilustran los criterios teóricos expresados anteriormente con un ejemplo práctico:

"Un trabajador con 60 años de edad y una antigüedad de 33 años en la empresa cesó parcialmente en un 80% de su prestación laboral a jornada completa por jubilación parcial, manteniéndose en activo en el 20% restante hasta que cese y se jubile definitivamente con 36 años de antigüedad y 63 años de edad.

SUPUESTO A) Cese parcial en un 80%

— Salario base fijado en tablas: 1050,4Euros
— Complemento de Antigüedad Consolidada (CPAC): 450 Euros
— Mensualidad: Salario Base + CPAC: 1501
— Mensualidades correspondientes: según tabla con 60 años y 33 años de antigüedad en la empresa: 11
— 100% del premio de vinculación: 1501 * 11 = 16511
— 80% del premio de vinculación: 16511 * 80/100 = 13208,8
— Premio de vinculación, al cese parcial en un 80% de la prestación laboral a dicha fecha de cese: 13208,8

SUPUESTO B) Cese definitivo en el 20% restante

— Salario base fijado en tablas: 1176,45
— Complemento de Antigüedad consolidada (CPAC): 504,67
— Mensualidad: Salario Base + CPAC: 1681,12
— Mensualidades correspondientes, según tabla a los 63 años y 36 años de antigüedad: 9
— 100% del premio de vinculación: 1681,12 * 9 = 15130,08
— 20% del premio de vinculación: 15130,08 * 20/100 = 3026,02"

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

En lo no previsto o regulado por el presente acuerdo de jubilación parcial, se estará a lo dispuesto en la normativa legal anterior a la vigencia del Real Decreto Legislativo 5/2013, de 15 de marzo de 2013.

Ambas partes se comprometen a la presentación al registro del presente Acuerdo ante las autoridades y entidades gestoras procedentes, autorizando expresamente a D. Raquel Blanco Carpio con DNI ***6256-N y a D. Jesús Ramos Serrano, con DNI ***5348-E, a que procedan a su inscripción a los efectos oportunos.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Las personas trabajadoras y empresas afectados por el presente Acuerdo son los comprendidos en los siguientes Códigos de Actividad:

1 - "Hostelería"

55 - "Servicios de alojamiento"
551 "Hoteles y alojamientos similares"
5510 "Hoteles y alojamientos similares"
552 "Alojamientos turísticos y otros alojamientos de corta estancia"
5520 "Alojamientos turísticos y otros alojamientos de corta estancia"
553 "Campings y aparcamientos para caravanas"
5530 " Campings y aparcamientos para caravanas"
559 "Otros alojamientos"
5590 "Otros alojamientos"

(03/7.097/26)

BOCM-20260523-1