



## **CONVENIO COLECTIVO NACIONAL PARA LA EMPRESA DE SERVICIOS «HOTTELIA EXTERNALIZACIÓN, SOCIEDAD LIMITADA», Y SUS TRABAJADORES**

Resolución de 4 de julio de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Hottelia Externalización, SL.

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Hottelia Externalización, SL, (código de convenio núm. 90101592012013) que fue suscrito con fecha 29 de mayo de 2013, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por los Delegados de personal, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 4 de julio de 2013.-El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

## **CONVENIO COLECTIVO NACIONAL PARA LA EMPRESA DE SERVICIOS «HOTTELIA EXTERNALIZACIÓN, SOCIEDAD LIMITADA», Y SUS TRABAJADORES**

Índice

Capítulo I. Disposiciones Generales.

Capítulo II. Organización del trabajo.

Capítulo III. Clasificación del personal.

Capítulo IV. Contratos de trabajo. Duración, prueba y finalización.



Capítulo V. Jornada de trabajo, vacaciones, permisos..

Capítulo VI. Movilidad funcional y geográfica.

Capítulo VII. Estructura salarial.

Capítulo VIII. Retribuciones no salariales.

Capítulo IX. Régimen disciplinario.

Capítulo X. Representación legal de los trabajadores y derechos sindicales.

Capítulo XI. Prevención de riesgos laborales.

Capítulo XII. Plan de igualdad.

Capítulo XIII. Disposición Adicional Única.

Anexo I. Tablas salariales año 2013.

## **Capítulo I. Disposiciones Generales**

### **Artículo 1. Partes Firmantes**

El presente Convenio colectivo lo suscriben, de una parte, como representación de los trabajadores, sus Delegados de Personal; y de otra parte, como representación de la empresa, la Dirección de la misma; reconociéndose mutuamente como los únicos y válidos interlocutores a estos efectos.

### **Artículo 2. Ámbito de Aplicación**

El presente Convenio colectivo establece las bases para relaciones entre la empresa «Hottelia Externalización, Sociedad Limitada», y sus trabajadores.

### **Artículo 3. Ambito Territorial**

Las normas de este Convenio colectivo nacional serán de aplicación en todos los centros de trabajo que la empresa «Hottelia Externalización, S.L.», tiene en territorio español.

### **Artículo 4. Ámbito Funcional y Personal**

El presente Convenio será de aplicación a la empresa «Hottelia Externalización, Sociedad Limitada», y sus trabajadores, dedicados conjuntamente a prestar servicios externos que se contemplan o puedan contemplarse en su objeto social, así como los propios estructurales.



## **Artículo 5. Ámbito Temporal**

El presente Convenio entrará en vigor el día 15 de abril de 2013, sea cual fuese la fecha de publicación y mantendrá su vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2020, quedando prorrogado íntegramente de año en año, hasta su sustitución por otro del mismo ámbito y eficacia, salvo que fuera denunciado en los mismos términos que se establecen en el artículo siguiente.

## **Artículo 6. Denuncia**

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente Convenio colectivo con una antelación de tres meses antes de la fecha de su vencimiento.

## **Artículo 7. Compensación y Absorción**

Las condiciones contenidas en este Convenio son compensables y absorbibles respecto a las que vinieran rigiendo anteriormente, estimadas en su conjunto y cómputo anual, y por todos los conceptos y pluses que vinieran percibiendo los trabajadores.

## **Artículo 8. Revisión Salarial**

Las tablas salariales vigentes para 2013 serán las que constan en el anexo I del presente Convenio.

La revisión salarial para el año 2014 consistirá en incrementar las tablas del año anterior en el porcentaje de IPC resultante a final del ejercicio 2013. De resultar un IPC positivo, se aplicará dicho porcentaje desde el uno de enero de 2014; de resultar un IPC negativo, no se aplicará, manteniéndose las tablas del año anterior.

Con respecto a los años sucesivos de duración y de prórrogas del Convenio, la revisión salarial operará en los mismos términos que los descritos en párrafo anterior.

**Artículo 9.** Inaplicación de condiciones de trabajo del art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y procedimiento para solventar discrepancias relativas a dicha inaplicación

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo que afecten a las siguientes materias:

a) Jornada de trabajo.



- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores y el presente Convenio.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción; y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

La empresa, cuando alegue circunstancias económicas, técnicas, organizativas, o de producción, habrá de presentar a la Comisión Paritaria la documentación acreditativa y la precisa, a juicio de la misma, que demuestre dichas circunstancias.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, que dispondrá de un plazo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera notificada. De persistir el desacuerdo en la Comisión Paritaria, la discrepancia será sometida en el plazo máximo de quince días a los organismos competentes para que manifiesten opinión mediante arbitraje vinculante.

Artículo 10. Comisión Paritaria y sometimiento de discrepancias producidas en su seno a sistemas no judiciales de solución de conflictos.

1. Se constituye una comisión paritaria que estará compuesta por dos representantes de los trabajadores y dos representantes de la empresa,





signatarios del presente convenio, cuyas funciones serán las siguientes:

a) Interpretación de la totalidad de los artículos de este Convenio.

b) Conciliación preceptiva en conflictos colectivos que suponga la interpretación de las normas del presente Convenio.

2. Las cuestiones de divergencia entre las partes sobre los asuntos antes indicados se someterán por escrito a la Comisión, la cual se reunirá necesariamente en el plazo de siete días naturales a partir de la fecha de recepción del escrito, debiendo emitir su informe en el mismo plazo de tiempo.

3. Cuando ambas partes sometan problemas o cuestiones derivados de la aplicación de este Convenio, el acuerdo de la Comisión tendrá carácter vinculante. En caso de desacuerdo en el seno de la Comisión, se someterá el conflicto al Arbitraje no vinculante del órgano competente en el plazo de 7 días desde que debiera emitir el informe.

4. La Comisión determina como sede de reuniones el domicilio social de la empresa. Cualquiera de los componentes de esta Comisión podrá convocar dichas reuniones. La parte convocante estará obligada a comunicarlo a todos los componentes, por carta certificada con acuse de recibo en el plazo de cinco días hábiles anteriores a la convocatoria.

5. Para que las reuniones sean válidas tendrán que asistir a las mismas, como mínimo, dos de los miembros de la representación de la empresa y dos de los miembros de la representación de los trabajadores, habiendo sido todos debidamente convocados, según especifica el apartado cuarto de este artículo. Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple de cada una de las representaciones, levantándose un acta de cada reunión que será firmada por todos los asistentes.

6. La Comisión Paritaria también será la encargada de establecer aquellas medidas que sirvan para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

## **Capítulo II. Organización del Trabajo**

### **Artículo 11. Dirección y Control de la Actividad Laboral**

La organización práctica del trabajo, con sujeción a este Convenio es facultad de la Dirección de la Empresa, pudiendo adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por parte del trabajador de sus obligaciones y deberes laborales.

### **Artículo 12. Derechos de los Trabajadores**





Los trabajadores tienen derecho a que se les dé un trabajo efectivo y de acuerdo con su categoría profesional, con las excepciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores; a la formación profesional en el trabajo; a no ser discriminados por razones de sexo, estado civil, edad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, a su integridad física y a una adecuada política de seguridad, consideración debida a su dignidad, a la percepción puntual de la remuneración pactada y al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.

### **Artículo 13. Uniformidad**

Los trabajadores están obligados a prestar el servicio debidamente uniformados, para ello la empresa les facilitará un uniforme anual. En el caso de falta de cuidado, pérdida o deterioro de los mismos, la empresa les facilitará un nuevo uniforme el cual le será descontado de la retribución mensual correspondiente.

## **Capítulo III. Clasificación del Personal**

### **Artículo 14. Clasificación Profesional**

Las categorías consignadas en este Convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener cubiertos todos los cargos enumerados, si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requiere.

### **Artículo 15. Categorías Profesionales**

A) Las categorías profesionales en los centros de trabajo afectados por el presente Convenio serán los que a continuación se indican como integrantes de cada uno de los tres grupos profesionales en que están repartidos:

Grupo 1. Personal directivo y técnico.-Dicho grupo está compuesto por todos aquellos trabajadores que realizan funciones de planificación, organización, dirección y coordinación de las actividades propias del desenvolvimiento de la empresa así como todos aquellos trabajadores que necesiten una titulación específica de grado medio o superior para la realización de tareas técnicas y complejas.

Forman este grupo las siguientes categorías profesionales:

Personal directivo y técnico:

Director/a General.

Director/a Administrativo.

Director/a de Personal.





Titulado/a Grado Superior.

Titulado/a Grado Medio.

Jefe/a Administrativo/a.

Jefe/a de Recepción.

Jefe/a Cocina.

Jefe/a Restauración.

Médico/a.

Grupo 2. Forman este grupo todos aquellos trabajadores que realicen tareas consistentes en la ejecución de operaciones que requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa, así como trabajos de ejecución autónoma que exijan iniciativa por parte de los trabajadores encargados de su ejecución. También estarán englobados en este grupo todos los trabajadores que realicen funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

Las categorías profesionales que forman este grupo son:

Mandos intermedios:

Jefe/a de Servicios.

Jefe/a de Trafico.

Jefe/a de Partida.

Jefe/a de Personal.

Jefe/a de Comercial.

Jefe/a de Contabilidad.

Jefe/a de Servicios Técnicos.

Jefe/a de Compras.

Jefe/a de Almacén.

Maitre.





Gobernante/a.

Subgobernante/a.

Supervisor/a.

Inspector/a.

Coordinador/a.

Jefe/a de Equipo.

Administrativo/a Ofic. 1.ª

Administrativo/a Ofic. 2.ª

Analista.

Programador/a.

Secretaria/o de dirección.

Recepcionista.

Repostero/a.

Cocinero/a.

Camarero/a.

Grupo 3. Forman este grupo todos los trabajadores que realicen tareas que se ejecuten según instrucciones específicas claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan formación específica, así como todos los trabajadores que realicen tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental.

Las categorías profesionales que forman este grupo son:

Oficios Varios servicios externos:

A.T.S.

Animador/a.

Aparca coches.







Aprovisionador/a.  
Auxiliar a domicilio.  
Auxiliar Administrativo/a.  
Auxiliar de Caja.  
Auxiliar de Farmacia.  
Auxiliar de Laboratorio.  
Auxiliar de Mantenimiento.  
Auxiliar de Mercancías.  
Auxiliar de Pisos y Limpieza.  
Auxiliar de Taller.  
Auxiliar Sanitario/a.  
Ayudante de camarero/a.  
Ayudante de cocina.  
Ayudante de recepción.  
Ayudante general.  
Ayudante repostería.  
Azafato/a.  
Barman.  
Botones.  
Cajero/a.  
Camarero/a piso.  
Carretillero/a.  
Celador/a.  
Chofer.





Cobrador/a.

Comercial.

Conserje.

Contable.

Controlador/a.

Cristalero/a.

Dependiente/a.

Empleado/a domestico.

Encuestador/a.

Envasador/a.

Especialista de mantenimiento.

Especialista de servicios técnicos.

Fregador/a.

Gestor/a de cuentas.

Grabador/a de datos.

Jardinero/a.

Lavadero/a.

Lector/a contador.

Lencero/a.

Limpiador/a.

Manipulador/a.

Marmitón/a.

Mayordomo/a.

Mensajero/a.





Montador/a.

Mozo/a.

Mozo/a Almacén.

Mozo/a Carga/Descarga.

Mozo/a de equipajes.

Oficial/a 1.ª Ofic. Varios.

Oficial/a 2.ª Ofic. Varios.

Oficial/a 3.ª Ofic. Varios.

Operador/a telemarketing.

Ordenanza.

Peón/a Especialista.

Peón/a Operador/a.

Personal de guardarropía.

Personal de office.

Pinche.

Portero/a.

Portero/a de acceso.

Preparador/a de pedidos.

Preventista.

Promotor/a.

Relaciones Públicas.

Repartidor/a.

Reponedor/a.

Secretario/a.



Socorrista.

Sumiller.

Telefonista recepcionista.

Teleoperador/a.

Valet.

Vigilante/a de noche.

B) El trabajador que realice funciones de superior categoría durante siete meses en un año o doce meses en dos años, se le deberá reconocer la categoría que estaba supliendo con el consiguiente aumento de sueldo.

C) Para todo tipo de ascensos o promoción interna se tendrán en cuenta, por orden de importancia, los siguientes aspectos:

1. Las aptitudes para el puesto.
2. La antigüedad a la empresa.
3. El comportamiento del trabajador y la ausencia o amonestaciones en el último año.

#### **Capítulo IV. Contratos de trabajo. Duración, Prueba y Finalización**

##### **Artículo 16. Clasificación Según la Duración del Contrato**

En función de su duración, los contratos de trabajo podrán concertarse por tiempo indefinido, por duración determinada y por cualquier otra modalidad de contrato de trabajo autorizada por la legislación vigente.

##### **Artículo 17. Contratación**

La contratación de personal se realizará, en la medida de lo posible, bajo la intención y la tendencia de realizar una contratación estable de los trabajadores.

No obstante y con independencia de cualquier otro tipo de contrato laboral tipificado en el Estatuto de los Trabajadores, la empresa, para resolver los altibajos laborales que devienen de la concentración de campañas en fechas determinadas, podrá optar por utilizar alguno de los tipos de contrato que se definen a continuación:

1. Contratos por obra o servicio determinado: Podrán celebrarse estos contratos para la realización de una obra o servicio determinado, con autonomía o

sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo sea de duración incierta especificándose la obra concreta para la que se realiza el contrato.

Por ello, se entenderán con sustantividad propia para ser considerados como causa suficiente y legal para la formalización de estos contratos, los amparados en contratos mercantiles de prestación de servicios entre «Hottelia Externalización, S.L.», y cualquier otra empresa, que tengan una duración determinada, y/o aunque indeterminada en su finalización, tenga una duración temporal.

2. Contratos temporales por circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos: Se podrán realizar para atender acumulación de tareas aun tratándose de la actividad normal de la empresa y realizado simultáneamente con estar conforme a la legislación laboral vigente.

3. Contratos fijos-discontinuos: Los trabajadores que tengan el carácter de fijos discontinuos serán llamados según las necesidades por orden de antigüedad dentro de los diferentes grupos profesionales y puestos de trabajo, así como de conformidad con los criterios que se establezcan en cada empresa de común acuerdo con la representación sindical, si la hubiere.

La llamada al trabajador se llevará a efecto con la antelación mínima de una semana, pudiéndose reducir dicho mínimo cuando las circunstancias de la contratación lo requieran. El medio para llevar dicha comunicación a efecto será el que mejor se acomode a las circunstancias.

4. Contrato a tiempo parcial: De acuerdo con el artículo 12.1 del Estatuto de los Trabajadores, el contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

En su formalización por escrito se especificará necesariamente el número de horas al día, a la semana, al mes o al año, o el de días por iguales periodos, por el que se contrata al trabajador, así como el salario correspondiente que será proporcional al de la jornada habitual completa establecida en el Convenio Colectivo para el grupo profesional de que se trate. Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo.

5. Contrato para la formación y el aprendizaje: El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa. Las partes acuerdan expresamente que la duración de los contratos de formación y aprendizaje no pueda ser inferior a seis meses ni superior a tres años, conforme a la legislación laboral vigente.

## **Artículo 18. Extinción del Contrato por Obra o Servicio Determinado por Disminución del Volumen de la Obra o Servicio Contratado**

Podrá extinguirse el contrato por obra o servicio determinado en aquellos supuestos en que por disminución real del volumen de la obra o servicio contratado, resulte innecesario el número de trabajadores contratados para la ejecución del mismo, en cuyo caso se podrá reducir el número de trabajadores contratados para la ejecución de la obra o servicio, de forma proporcional a la disminución del volumen de la obra o servicio.

El cese se comunicará al trabajador por escrito, y con una antelación mínima de quince días en el caso de que el tiempo trabajado sea superior a un año.

No obstante la empresa podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a los días de preaviso omitidos, calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del presente Convenio.

## **Artículo 19. Período de Prueba**

El ingreso se entenderá provisional siempre que se concierte por escrito, hasta que no se haya cumplido el período de prueba, que para cada grupo de personal se detalla a continuación:

Personal directivo y titulado:	Seis meses
Personal administrativo:	Dos meses
Mandos intermedios:	Dos meses
Personal operativo:	Un mes
Oficios varios externos:	Un mes

Durante este período tanto la empresa como los trabajadores podrán rescindir unilateralmente el contrato de trabajo sin preaviso ni indemnización.

En cualquier caso el trabajador durante el periodo de prueba percibirá como mínimo la remuneración correspondiente a la categoría profesional para la que fue contratado.

## **Artículo 20. Cese**

El cese de los trabajadores tendrá lugar por cualquiera de las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente, y en particular por la terminación del contrato de obra o servicio.

El trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio de la empresa

vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma cumpliendo el siguiente plazo previsto:

Grupo 1:	Dos meses
Grupo 2:	Un mes
Grupo 3:	Quince días

La falta de cumplimiento del preaviso llevará consigo la pérdida de los salarios correspondientes al período dejado de preavisar. El preaviso deberá ejercitarse siempre por escrito y la empresa vendrá obligada a suscribir el acuse de recibo.

La falta de preaviso por parte de la empresa en casos de finalización del contrato, de quince días, según prevé la legislación vigente, dará lugar a la indemnización correspondiente o a la parte proporcional si el preaviso se hubiera efectuado en período inferior al previsto.

En el momento de causar baja, si el trabajador no hubiese devuelto a la empresa los útiles, prendas de trabajo, documentos, etc., que pueda tener en su poder y sean propiedad de aquella, se condicionará a tal entrega el abono de su liquidación.

## **Capítulo V. Jornada de Trabajo, Vacaciones, Permisos**

### **Artículo 21. Jornada**

1. La jornada ordinaria de trabajo será de 40 horas semanales, realizadas de lunes a domingo, para todos los años de vigencia del presente convenio, y de 1.826 horas al año, entendiéndose por tal la efectiva prestación del servicio, por lo que no se computan al respecto los descansos e interrupciones durante la jornada, tales como para comida y bocadillo.

Para el cálculo de esta jornada anual se han tenido en cuenta los descansos semanales, las vacaciones, las 14 fiestas anuales (nacionales, autonómicas y locales), por lo que el número de horas acordado será el que corresponde trabajar efectivamente cada año.

2. En caso de trabajos determinados que implican una distribución de la actividad laboral en todos los días de la semana, las horas indicadas serán distribuidas acordes a los mismos, de forma que se cumpla con el horario especial que le sea de cumplimiento o para la necesaria realización del servicio contratado con terceros, si así se requieren.

3. Se pacta la posibilidad de distribuir irregularmente la jornada en cada una de las mensualidades, atendiendo a las necesidades específicas de la empresa y/o



de cada servicio.

4. Las jornadas de trabajo podrán ser, según los casos, continuadas (intensivas o turnos) y partidas. Cuando la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, se establecerá un periodo de descanso durante la misma de 15 minutos consecutivos. Este período de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo.

5. A los trabajadores que estén contratados a jornada a tiempo parcial se les distribuirá la jornada de forma que se les asegure un descanso semanal de día y medio consecutivo.

6. Se entenderá como trabajo nocturno el que se realice entre las veintidós horas y las seis horas.

7. Los descansos entre jornadas tendrán una duración mínima de doce horas.

8. La empresa, siempre que se dé la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá llevar a cabo la modificación de la jornada o de los horarios de trabajo, con arreglo a las normas y condiciones establecidas en la normativa legal vigente. Por la naturaleza de los trabajos ambas partes convienen que la reducción por parte del cliente de las horas de servicio, o de la facturación, será motivo justificado de modificación sustancial de condiciones.

9. Cuando concurren causas objetivas (organizativas, productivas, técnicas y/o económicas) la jornada diaria del trabajador podrá incrementarse hasta un máximo de 9 horas diarias. Asimismo, también, podrán disminuirse en función de las necesidades de la Empresa (por causas organizativas, productivas, técnicas y/o económicas) y al objeto de compensar eventuales excesos de jornada.

El eventual exceso de jornada que se realice como consecuencia de la distribución irregular se compensará con descanso. A estos efectos, por periodos mensuales se computará el número total de horas realizadas por cada trabajador. En caso de que se hubieren realizado menos horas de las pactadas, la diferencia se realizará durante los cuatro meses siguientes. Para el caso de que el trabajador hubiese realizado un exceso de horas respecto a la jornada ordinaria, el exceso se compensará con descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. En caso de que no resulte posible compensar el exceso de horas por descanso, la empresa las abonará como horas extraordinarias, sin poderse superar 80 horas/año.

En aquellos servicios con sistemas de trabajo específico e irregular en donde no sea posible la compensación, la jornada será computada anualmente por mil ochocientos veintiséis horas.

Quienes por razón de guarda legal, soliciten una reducción de jornada y una







concreción horaria, ésta se establecerá sobre la jornada de trabajo diaria. En todo caso, la concreción horaria se establecerá dentro del horario establecido por el servicio contratado.

10. En los servicios en los que resulte necesario trabajar en régimen de turnos, se estará al régimen que se establezca al efecto en cada servicio. Cuando por causas objetivas (organizativas, productivas, técnicas y/o económicas) resulte necesario ampliar, suprimir o modificar los turnos, la dirección de la empresa comunicará a los trabajadores afectados la nueva configuración de acuerdo con el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

## **Artículo 22. Calendario Laboral**

Cada delegación provincial de la empresa confeccionará su calendario laboral de conformidad con lo establecido por la normativa laboral.

## **Artículo 23. Horas Extraordinarias**

Solo tendrán la consideración de horas extraordinarias, las horas de trabajo que excedan de 1.826 horas en cómputo anual.

En los contratos a tiempo parcial, tendrán la consideración de horas extraordinarias, las horas de trabajo que excedan de la jornada semanal correspondiente a un trabajador a tiempo completo, en cómputo anual. Tendrán la consideración de horas complementarias aquellas que excedan de las estipuladas en el contrato de trabajo a tiempo parcial. Las horas complementarias, en ningún caso podrán exceder del 60 por 100 de las horas ordinarias contratadas. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y de las horas complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial, consistente en la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

El ofrecimiento de horas extraordinarias compete a la empresa y su aceptación, con carácter general o para cada caso concreto, será voluntaria para los trabajadores.

Dada la naturaleza de la actividad de la empresa, los trabajadores se comprometen, no obstante lo expresado en el párrafo anterior, a realizar las horas necesarias para finalizar los trabajos correspondientes al servicio originariamente asignado, que estén iniciados antes de finalizar la jornada ordinaria de trabajo, con el máximo legalmente establecido. Estas horas no tendrán la consideración de horas extraordinarias si no se supera las 1.826 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

Las partes acuerdan, de conformidad con el artículo 35 del Estatuto de los



trabajadores, la posibilidad de compensación de las horas extras por tiempo de descanso.

## **Artículo 24. Vacaciones**

El personal afectado por el presente Convenio colectivo disfrutará por cada año natural trabajado, de treinta días naturales de vacaciones, o la parte proporcional correspondiente en el supuesto de que no lleve un año al servicio de la empresa.

Cuando un trabajador cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de la compensación en metálico de las vacaciones en razón al tiempo trabajado.

La retribución de vacaciones será una mensualidad del salario base de la tabla del anexo I.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

La programación de vacaciones se realizará atendiendo a las necesidades del servicio. La Dirección de la empresa podrá excluir como periodo vacacional los puentes entre festivos, Semana Santa, Navidades y aquellas otras fechas en las que se prevea una especial afluencia de público en los lugares que se presta el servicio.

Por necesidades organizativas o de producción la Empresa podrá variar el período programado de vacaciones de los trabajadores preavisándoles con una antelación de quince días.

## **Artículo 25. Permisos Retribuidos**

El personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio tendrá derecho a disfrutar, previo aviso y justificación, con derecho a remuneración de los permisos



que se establecen en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- 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, comprendido el ejercicio del sufragio activo.
- e) Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- f) Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.
- g) En el supuesto de que el trabajador, 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.
- h) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- i) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

## Capítulo VI

### Artículo 26. Movilidad Funcional y Geográfica

La movilidad del personal es una de las características de la prestación de los servicios. Corresponde a la empresa su determinación a los efectos de la distribución racional de su personal y facultad organizativa de la misma, haciéndola compatible con la dispersión inevitable de los centros de trabajo y las necesidades de cobertura.

### Artículo 27. Movilidad Funcional



Las partes firmantes del presente Convenio son conscientes de que la movilidad entre categorías y la polivalencia son precisas para el mejor desarrollo de la actividad de la empresa, por lo que se establece la posibilidad tanto de asignar al trabajador/a tareas complementarias, como la adscripción de trabajadores con carácter temporal o definitivo a otros puestos de trabajo similares, siempre que ello no suponga cambio de grupo profesional o menoscabo de la dignidad del trabajador/a.

En el supuesto de cambio de puesto de trabajo tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. La diferencia retributiva que pudiera corresponder por la realización de funciones de grado superior no podrá ser objeto de compensación ni absorción.

### **Artículo 28. Movilidad Geográfica**

Como característica de las actividades de la empresa, los trabajadores cuya actividad se preste con motivo de contrato o subcontrato suscrito por «Hottelia Externalización, S.L.», con otra empresa/cliente, prestarán sus actividades laborales en el centro de trabajo de la empresa/cliente, o en el que ésta indique, conforme a los términos establecidos en el propio contrato.

La dirección de la empresa podrá cambiar a sus trabajadores de puesto de trabajo, dentro del mismo centro o trasladándolos a otro distinto, dentro de la misma provincia, destinándolos a efectuar las mismas o distintas funciones.

El cambio de centro de prestación de servicios que se realice por motivos organizativos o de servicio se considerará «ius variandi» siempre que respete los límites de movilidad geográfica previstos en este convenio, pero en ningún caso se considerará modificación sustancial de las condiciones.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto se refiere a los traslados del personal que exijan cambio de residencia.

## **Capítulo VII. Estructura Salarial**

### **Artículo 29. Retribuciones**

Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio, serán las estipuladas en la tabla salarial del anexo I.

El pago de las retribuciones se efectuará por meses vencidos, mediante ingreso en cuenta corriente dentro de los diez días siguientes al mes natural.

El resguardo de la transferencia suplirá la firma del trabajador en el recibo de salarios. La estructura salarial del presente convenio será la siguiente:



a) Salario base.

b) Gratificaciones extraordinarias de vencimiento superior al mensual.

c) Complementos:

1. De puesto de trabajo: Plus nocturnidad, Mejoras voluntarias, Plus puesto, etc.

2. Cantidad o calidad del trabajo: Horas extraordinarias, Plus de productividad, etc.

3. Suplidos: Plus transporte y Plus vestuario.

a) Salario base: Se entenderá salario base la parte de la retribución abonada a los trabajadores, en función de su grupo de encuadramiento, por la realización del trabajo convenido durante la jornada ordinaria de trabajo fijada en el presente Convenio. Su cuantía, es la establecida en el anexo I del presente Convenio.

b) Gratificaciones extraordinarias: Las dos gratificaciones extraordinarias de Navidad y julio se pagarán a razón de treinta días de salario base cada una de ellas, o la parte proporcional si el tiempo de permanencia en la empresa fuera inferior a un año. Se abonarán con arreglo a los salarios vigentes en la fecha en que se hagan efectivas y podrán ser prorrateadas mensualmente en el pago por decisión unilateral de la empresa.

c) Complementos: Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio tendrán derecho, cuando proceda o así se acuerde mediante pacto individual o colectivo, a la percepción de los complementos salariales siguientes:

- Plus de nocturnidad: Se fija un plus de trabajo nocturno por hora trabajada del 25 % sobre el salario base diario.

Se entenderá por trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós horas de un día y las seis horas del día siguiente.

- Mejoras voluntarias: Cantidades individualmente pactadas o unilateralmente concedidas por la dirección de la empresa.

- Plus puesto: Cantidad individualmente pactada o unilateralmente concedida por la dirección de la empresa, sujeta su percepción a la consecución de objetivos de calidad y absentismo.

- Horas extraordinarias: Respecto a las horas extraordinarias, se estará a lo establecido en el artículo de horas extraordinarias del presente Convenio.

- Plus de Productividad: Cantidades individualmente pactadas o unilateralmente concedidas por la dirección de la empresa. Este complemento tendrá como



finalidad la retribución de la vinculación a la empresa y el especial rendimiento e interés de los trabajadores por la misma, su actividad, iniciativa, disponibilidad y predisposición hacia la compañía. La empresa definirá, en su caso, la fórmula que dará lugar a dicho plus y se determinarán los criterios para su abono y los servicios que lo podrán generar. La cuantía de este plus no podrá superar el 25 % del valor de la hora ordinaria.

- Suplidos:

Plus transporte: Se establece como compensación a los gastos de desplazamiento y medios de transporte la cantidad indicada en el anexo I del presente Convenio para cada uno de los grupos profesionales. Como quiera que la Empresa afectada por el presente convenio, ha de adaptarse a las necesidades productivas de los diferentes clientes, ello implica en la práctica la existencia de diferentes tipos de jornadas a tiempo parcial y la existencia de diferentes tipos de gastos, originados como consecuencia del desplazamiento a los diferentes centros de trabajo. En consecuencia, ambas partes pactan expresamente, que el plus transporte, se abonará en proporción al tiempo efectivo de trabajo. Este plus se devengará por día efectivo trabajado.

Plus vestuario: Cantidades individualmente pactadas o unilateralmente concedidas por la dirección de la empresa. Se establece como compensación de los gastos de limpieza y conservación del vestuario, calzado y demás prendas que componen su uniformidad, gastos que correrán obligatoriamente a cargo del trabajador.

## **Capítulo VIII. Retribuciones no Salariales**

### **Artículo 30. Kilometrajes**

La empresa abonará en concepto de «Kilometraje» la cantidad de 0,19 euros brutos por kilómetro recorrido para la empresa mediante uso de vehículo particular, previamente autorizado y por razones exclusivas de trabajo, a aquellos trabajadores que por razón de su puesto de trabajo necesiten realizar desplazamientos por cuenta de la empresa.

Estas cuantías no estarán sujetas a retención en tanto no sean superiores a las reconocidas como tales por Agencia Estatal de la Administración Tributaria, ni conllevan la obligación de presentación de justificante que las acredite por el gasto indicado.

### **Artículo 31. Dietas**

Los trabajadores que por razón de su trabajo tengan que desplazarse fuera de su localidad habitual de trabajo, podrán percibir en concepto de dietas las cantidades siguientes:

a) Cuando se haya pernoctado en municipio distinto del lugar de trabajo habitual y del que constituya la residencia del trabajador: Por gastos de manutención: 24 euros/ diarios si el desplazamiento se produce dentro del territorio nacional, o 48 euros/diarios, si lo es en el extranjero. Por gastos de estancia, los importes que se justifiquen, con un máximo de 70 euros/noche.

b) Cuando no se haya pernoctado en municipio distinto del lugar de trabajo habitual y de residencia del trabajador, las asignaciones para gastos de manutención no excederán de 12 euros o de 24 euros/diarios, según que el desplazamiento se hubiera realizado en territorio español o en el extranjero, respectivamente.

Estas cuantías no estarán sujetas a retención en tanto no sean superiores a las reconocidas como tales por Agencia Estatal de la Administración Tributaria.

## **Capítulo IX. Régimen Disciplinario**

### **Artículo 32. Faltas y Sanciones**

1. Faltas: Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de la empresa reguladas por este Convenio se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en el presente artículo y en las normas vigentes del ordenamiento jurídico laboral en lo que resulten de pertinente aplicación.

Las faltas que se enumeran a continuación tienen carácter meramente enunciativo y no limitativo, estando en todo caso en lo no previsto, a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

A) Se consideran faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad en un mes, con retraso superior a cinco minutos e inferior a quince, sin que exista causa justificada.

2. La no comunicación con la antelación debida, de su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.

3. Abandonar el puesto de trabajo sin causa justificada o el servicio, aún por breve tiempo, durante la jornada, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva, para la empresa, compañeros de trabajo, clientes o personal del mismo, y no fuera causa de accidente.

4. Los descuidos y distracciones en la realización del trabajo, o en el cuidado y conservación de las máquinas, útiles, herramientas e instalaciones propias de los clientes, así como, la falta de diligencia en la utilización o el mal uso de los



mismos y de los productos químicos cuando se utilicen para el desarrollo de sus funciones. Cuando el incumplimiento de lo anterior origine consecuencias de gravedad en la realización del servicio, la falta podrá calificarse como grave o muy grave.

5. La inobservancia de las órdenes de servicio, así como la desobediencia a los mandos, todo ello en asuntos de leve incidencia.

6. Las faltas de respeto y consideración de carácter leve a los subordinados, compañeros, mandos, personal, personal de la empresa cliente e incluso a terceras personas ajenas a la empresa o centro de actividad, así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo y el uso de palabras malsonantes e indecorosas.

7. Las discusiones sobre asuntos ajenos al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

8. La falta de aseo y limpieza personal así como de uniformes y equipos de manera ocasional.

9. No comunicar a la empresa los cambios de residencia y domicilio y demás circunstancias que afecten a su actividad laboral.

10. No atender al público con la corrección y diligencias debidas.

11. Excederse en sus atribuciones o entrometerse en los servicios de otro trabajador.

12. Distraer a sus compañeros durante el tiempo de trabajo y prolongar las ausencias breves e injustificadas por tiempo superior al necesario.

B) Son faltas graves:

1. La comisión de dos faltas leves en el periodo de un trimestre, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que hubiera mediado sanción comunicada por escrito.

2. Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el período de un mes, superior a los cinco minutos, o hasta tres faltas superiores a quince minutos cada una de ellas, sin motivo justificado en un periodo de tres meses.

3. No notificar, con cuarenta y ocho horas de antelación, la ausencia al trabajo y no justificarla, dentro de las veinticuatro horas siguientes, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

4. La falta de asistencia al trabajo de un día dentro del periodo de un mes, sin causa justificada. Será muy grave si como consecuencia de la ausencia se



causara grave perjuicio al servicio y por extensión a la empresa.

5. La desobediencia grave a los superiores en materia de trabajo y la réplica descortés a compañeros, mandos o público; si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, compañeros de trabajo o público, se calificará como muy grave.

6. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma, tarjeta o medio de control, sancionándose tanto al que ficha como al trabajador suplantado.

7. La voluntaria disminución de la actividad habitual y la negligencia y/o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

8. El empleo de tiempo, uniforme, material, útiles o maquinaria en asuntos ajenos al trabajo o en beneficio propio.

9. El hacer desaparecer uniformes, ropa de trabajo, útiles y material diverso necesario para la realización de los servicios, tanto de la empresa como de clientes de la misma.

10. Llevar los registros, documentación, cuadernos o cualquier clase de anotaciones oficiales y escritos que reglamentariamente deban tener, sin las formalidades debidas y cometiendo faltas que, por su gravedad o trascendencia, merezcan especial correctivo. Serán calificadas como muy graves si tuvieran especial relevancia.

11. Entregarse a juegos y distracciones en las horas de trabajo.

12. La imprudencia en acto de trabajo; si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones o útiles, podrá ser considerada como falta muy grave.

13. Realizar sin la oportuna autorización, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.

14. Las riñas tanto fuera, como en acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa.

15. No advertir inmediatamente a sus superiores, al empresario o a quién les represente de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones o en la maquinaria y/o locales.

16. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.

17. El incumplimiento de instrucciones u órdenes referidas a la prevención de riesgos laborales, instrucciones de trabajo, procedimientos, uso de equipos de protección individual, prevención, etc.



C) Son faltas muy graves:

1. La reincidencia en comisión de falta grave dentro del período de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción comunicada por escrito.
2. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas dentro del periodo de seis meses o veinte de un año, aunque hayan sido sancionadas independientemente.
3. Tres o más faltas injustificadas al trabajo en el período de un mes, más de seis en el período de cuatro meses o más de doce en el periodo de un año, siempre que hayan sido sancionadas independientemente.
4. La desobediencia continuada y/o reiterada.
5. La falsedad documental, deslealtad, fraude, el abuso de confianza así como el hurto o robo tanto a compañeros de trabajo como a la empresa o a terceros relacionados con el servicio durante el desempeño de sus tareas o fuera de las mismas.
6. El abandono del puesto de trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para el desarrollo de la actividad productiva, o pueda llegar a causar accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.
7. Hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos en máquinas, instalaciones, edificios, enseres, documentos, etc., tanto de la empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.
8. La realización de trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de incapacidad temporal, así como la manipulación o falsificación de información y/o documentación para prolongar aquella situación.
9. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de mandos, compañeros de trabajo o terceros.
10. La embriaguez dentro de jornada laboral de conformidad con el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.
11. La violación del secreto de correspondencia o documentos de la empresa o de las personas en cuyos locales o instalaciones se realice la prestación de los servicios, y no guardar la debida discreción o el natural sigilo de los asuntos y servicios de los que, por la misión de su cometido, hayan de estar enterados.



12. Los malos tratos de palabra o de obra, falta grave de respeto y consideración a sus superiores, compañeros, personal a su cargo o familiares de los mismos, así como a las personas en cuyos locales o instalaciones realizara sus actividades y a los empleados de estas, si los hubiere, además de seguir conductas de contenido xenófobo, sexista o racista.
13. La participación directa o indirecta en la comisión de un delito calificado como tal por las leyes penales.
14. El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad una vez tomado posesión de los mismos y la inhibición o pasividad en la prestación del mismo.
15. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento, no alcanzando los niveles de producción marcados y exigidos por la dirección de la empresa en cada momento.
16. La comisión de actos inmorales en el lugar de trabajo o en los locales de la empresa.
17. El abuso de autoridad.
18. La competencia ilícita por dedicarse dentro o fuera de la jornada laboral a desarrollar por cuenta propia idéntica actividad que la empresa o dedicarse a ocupaciones particulares que estén en abierta pugna con el servicio, si no media autorización de la misma.
19. Exigir o pedir por su trabajo remuneración o premios a terceros, cualquiera que sea la forma o pretexto para conseguir la donación.
20. La imprudencia o negligencia inexcusable en acto de servicio.
21. Estar dormido, o bajo síntomas de embriaguez o intoxicación por estupeficientes en el momento de prestación del servicio, de conformidad con el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.
22. El acoso sexual, entendiéndose por tal una conducta de naturaleza sexual, de palabra o acción, desarrollada en el ámbito laboral y que sea ofensiva para la persona objeto de la misma. En un supuesto de acoso sexual se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo.
23. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que tal incumplimiento derive en un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.
24. El uso de forma abusiva y para fines particulares de medios que la empresa



pone a disposición del trabajador para uso meramente profesional, como son teléfonos, teléfonos móviles, fax, correo electrónico e internet, así como cualquier herramienta de trabajo.

25. La alegación de causas falsas para las licencias y permisos.

26. La simulación de enfermedad o accidente y no entregar el parte de baja oficial dentro de los tres días siguientes a la emisión del mismo, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo. Así como no presentar el alta médica en el plazo máximo de 24 horas.

27. La omisión maliciosa o por negligencia inexcusable de noticias o información que pueda suponer un perjuicio importante para la empresa o empresa cliente donde desarrolla su actividad.

28. El acoso, discriminación o maltrato de todo tipo que se cometa por razones de origen racial o étnico, religión, ideología, edad, orientación sexual tanto al empresario como a cualquier trabajador.

2. Sanciones: Las sanciones que las empresas podrán aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

A) Faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días.

B) Faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.

C) Faltas muy graves:

- Pérdida temporal o definitiva de la categoría profesional.
- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a dos meses.
- Despido disciplinario.

Para la aplicación de las sanciones que anteceden se tendrán en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, categoría profesional del mismo y repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

### **Artículo 33. Prescripción**

La facultad de la empresa para imponer sanciones, que deberá ejercitarse por escrito, salvo amonestación verbal, de la que deberá acusar recibo y firmar el recibí el sancionado, y en su lugar, dos testigos, caso de negarse a ello, prescribirá en las faltas leves a los diez días; en las graves, a los veinte días, y en las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que le empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse producido.

#### **Artículo 34. Procedimiento de Imposición de Sanciones**

La facultad de imponer las sanciones corresponde a la empresa, que pondrá en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores las que se refieran a faltas graves o muy graves. Estas sanciones serán siempre motivadas con expresión de la fecha de comisión, hechos imputados y sanción aplicada. Si el infractor tuviera consideración de representante de los trabajadores se instruirá expediente contradictorio en el que tenga participación el interesado y los restantes integrantes de la representación que el trabajador ostenta.

#### **Artículo 35. Obligación de no Concurrencia y de Permanencia**

El personal se obliga a no efectuar, por cuenta propia o de otras empresas, los trabajos específicos que constituyen el objeto de la actividad de tales empresas, considerándose concurrencia desleal y trasgresión de la buena fe contractual el incumplimiento de este deber.

En el caso de que el trabajador haya recibido una especialización profesional con cargo a la empresa, para poner en marcha proyectos determinados, o realizar un trabajo específico, se pactará por escrito un período mínimo de permanencia no superior a dos años; en caso de que se abandone la empresa antes de ese plazo, ésta tendrá derecho a una indemnización por daños y perjuicios.

### **Capítulo X. Representación Legal de los Trabajadores y Derechos Sindicales**

#### **Artículo 36. De los Representantes de los Trabajadores en la Empresa**

Se entenderá por representantes de los trabajadores al Delegado de personal o, en su caso, el Comité de empresa que tendrán las facultades derechos y obligaciones señalados para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical y el Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 37. Derechos y Deberes**

La representación legal de los trabajadores de la empresa «Hottelia Externalización, Sociedad Limitada», gozará de todos los derechos y facultades que para el ejercicio de la misma se establecen en la normativa legal reguladora



vigente.

Con independencia de ello, dicha representación deberá colaborar con la empresa en la mejora de la productividad, la reducción del absentismo así como en el mantenimiento de la paz laboral.

### **Artículo 38. Medios a Disposición de los Representantes de los Trabajadores**

Los medios a disposición de los representantes de los trabajadores serán:

1. Tablón de anuncios: La empresa pondrá a disposición de los representantes legales de los trabajadores, un tablón de anuncios que permita a aquéllos exponer en lugar idóneo, propaganda y comunicados de tipo sindical y laboral. Fuera de dichos tablonos queda prohibida la fijación de los citados comunicados y propaganda.

2. Local: La empresa facilitará a los representantes de los trabajadores un local adecuado, con los medios y enseres necesarios, para el desarrollo de sus actividades, siempre que las características de las instalaciones lo permitan.

### **Artículo 39. Crédito Horario**

Los Delegados de Personal y los miembros del Comité de Empresa dispondrán del crédito horario previsto por el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

La utilización de estas horas requerirá la previa comunicación a la empresa, con acuse de recibo, con 24 horas de antelación, salvo en casos de extrema urgencia en los que se comunicará a la mayor brevedad posible.

### **Artículo 40. Derechos de Información**

Se estará a lo que dispone al respecto la legislación laboral aplicable, y en especial, los artículos 8, 64, 65 y 68 del Estatuto de los Trabajadores. Los representantes legales de los trabajadores observarán sigilo profesional en todo lo referente a la información recibida de la empresa, aun después de cesar en sus funciones de representación. Dicho sigilo profesional se observará, de forma especial, en todas aquellas materias sobre las que la empresa señale expresamente el carácter reservado o confidencial. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a los representantes legales de los trabajadores podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

### **Artículo 41. Descuento de la Cuota Sindical**

Ambas partes firmantes, de común acuerdo, establecen que la empresa podrá





descontar en la nómina mensual de los trabajadores y a petición de éstos el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la empresa escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta de ahorros a la que debe ser transferida dicha cantidad. La empresa efectuará el citado descuento, salvo indicación en contrario por escrito, durante períodos de un año. La Dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical.

## **Capítulo XI. Prevención de Riesgos Laborales**

### **Artículo 42. Seguridad y Salud**

La empresa y los trabajadores cumplirán las disposiciones contenidas en la normativa vigente sobre seguridad y salud laboral y, en especial las de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus disposiciones de desarrollo. Ambos consideran fundamental la observancia de todos los preceptos que se dirigen a la prevención de la salud y riesgos laborales en relación al trabajo y las instalaciones donde se lleva a cabo. En consecuencia, adquieren el compromiso firme de velar por el cumplimiento de cuantas disposiciones legales, de desarrollo reglamentario e internas que existan o puedan emitirse.

### **Artículo 43. Vigilancia de la Salud**

La empresa garantizará la vigilancia periódica de la salud de los trabajadores a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo, a través de los reconocimientos médicos periódicos, respetando los principios de dignidad y confidencialidad, tanto al inicio de la relación laboral como, iniciada ésta, si se produjeran situaciones que así lo aconsejaran.

La vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento, previa información de las pruebas médicas a realizar y la finalidad de las mismas. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores los supuestos a los que se refiere el citado artículo 22 de la LPRL.

### **Artículo 44. Formación e Información**

La empresa facilitará al personal, antes de que comience a desempeñar cualquier puesto de trabajo, la formación e información acerca de los riesgos y peligros que en él puedan afectarle y sobre la forma, métodos y procesos que deben observarse para prevenirlos o evitarlos.



## **Artículo 45. Coordinación de Actividades Empresariales en Materia de Seguridad y Salud Laboral**

Dado que un número importantísimo de los trabajadores afectados por el presente Convenio desempeñan su actividad en centros de trabajo de empresas terceras o clientes, las partes firmantes de este convenio coinciden en la necesidad de que se implementen todas las medidas de información necesarias respecto al cumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales en dichos centros, y en especial, que los riesgos inherentes a los trabajadores del sector, derivados del centro de trabajo, estén evaluados en los planes de empresas donde se presta el servicio.

La protección de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes de este convenio, ambas partes consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una serie de acciones preventivas en el ámbito de actuación de cada una de las empresas afectadas por este convenio, acciones preventivas que tendrán como fin la eliminación de los riesgos en su origen, y la reducción o el control mediante la correspondiente evaluación de todos aquellos que se pudieran eliminar. Para ello se adoptarán las medidas necesarias tanto en la corrección de las situaciones existentes como en la evolución técnica y organizativa de cada empresa para la adaptación del trabajo a la persona y así protegerle de una forma eficaz frente a los riesgos laborales.

Estas acciones preventivas estarán fundamentadas en los siguientes principios:

1.º Los riesgos para la salud del trabajador se prevendrán evitando su generación con la eliminación del factor de riesgo o el riesgo en si mismo y en el momento de ser identificado. Nunca primará interés de ninguna índole, que impida su eliminación, reducción o control.

2.º En toda modificación del proceso o tareas se procurará que la nueva tecnología o procesos productivos no generen nuevos riesgos. Cuando se implanten nuevas tecnologías, se añadirán todas las medidas preventivas para evitar los posibles riesgos que pudieran ocasionar las nuevas implantaciones.

3.º La Empresa garantizará a los trabajadores servicio de vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo que realiza y herramientas que utiliza, y en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La información recogida como consecuencia de esta vigilancia, tal como se prevé en la ley, respetará siempre el derecho a la intimidad del trabajador.

4.º Respecto a la protección a la maternidad, la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo





o parto reciente a los riesgos determinados en la evaluación a que se refiere el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que puedan afectar a la salud de las trabajadoras o del feto, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, en los términos previstos en el artículo 26 de la mencionada ley.

5.º Las empresas a fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, adoptarán las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con lo previsto en su artículo 18.

6.º Los miembros de los órganos de representación en materia de Seguridad Salud que pudieran crearse de acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, deberán ser informados de todas aquellas decisiones relativas a la de nuevas tecnologías así como de los sistemas de implantación y organización del trabajo que pudieran tener repercusión sobre la salud física y mental del trabajador.

7.º El empresario tendrá que hacer el esfuerzo que sea necesario y adoptar las medidas precisas para readaptar a un nuevo puesto de trabajo acorde con la situación actual del trabajador, a todos aquellos que por cualquier causa pudieran estar o sufrir en el futuro una discapacidad física o psíquica sobrevenida. En caso de la trabajadora embarazada cuyo médico prescriba un cambio de puesto de trabajo por razón de su estado, se adecuará a otros cometidos, respetándose su situación económica.

8.º La empresa afectada por este Convenio será responsable y exigirá a las empresas titulares del centro de trabajo, la información relativa a los riesgos de tales centros de trabajo que puedan afectar a las actividades de sus trabajadores.

9.º En todas aquellas situaciones, donde el trabajo a turnos o nocturnos, según la definición establecido en el Convenio 171 de la OIT, sea necesario e imprescindible, se adoptarán las medidas que sean necesarias para mitigar los efectos negativos sobre la salud de los trabajadores. Estas medidas recogerán todas las recomendaciones que para estas situaciones hacen los convenios 171 de la OIT en los artículos 4,7 y 10 principalmente.

Asimismo, en el manipulado de sustancias tóxicas, explosivas o de cualquier índole que pudieran resultar peligrosas, en primer término se estudiará la forma de sustituirlas por otras inocuas, y en el caso de no poder sustituirlas se adoptarán todas las medidas de prevención que fueran precisas, sin descartar ninguna.

#### **Artículo 46. Equipos de Protección Individual**

La empresa se obliga a facilitar el uniforme adecuado al puesto de trabajo a



desempeñar por los empleados, cuando, por la naturaleza de las funciones realizadas, sea necesario, todo ello en orden a garantizar la seguridad y protección individual de los trabajadores, los cuales, a su vez, estarán obligados a usar, durante la realización de su trabajo, los elementos facilitados por la empresa, así como de su cuidado.

## Capítulo XII. Plan de Igualdad

### Artículo 47. Plan de Igualdad

Se elaborará un Plan de Igualdad en el que se establecerán una serie de medidas enfocadas a garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, así como de excluir la discriminación por razón de sexo.

En el mismo se contemplarán, entre otros asuntos, acceso al empleo, retribución, clasificación profesional, promoción y formación, conciliación de la vida laboral y familiar, prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

En su elaboración podrán participar todos los miembros de la empresa y el ámbito del mismo afectará igualmente a toda la plantilla.

## Capítulo XIII.

### Disposición Adicional Única

Todas las empresas que puedan pertenecer al grupo empresarial Hottelia podrán adherirse al presente convenio, conforme a la legislación laboral vigente.

## ANEXO I

### Tablas salariales año 2013

	Salario base	Pagas extras	Salario total	Plus transporte
Grupo I				
Director/a. General	1.000,00	166,67	1.166,67	106,50
Director/a. Administrativo	1.000,00	166,67	1.166,67	106,50
Director/a. de Personal	1.000,00	166,67	1.166,67	106,50

	Salario base	Pagas extras	Salario total	Plus transporte
Titulado/a Grado Superior	1.000,00	166,67	1.166,67	106,50
Titulado/a Grado Medio	1.000,00	166,67	1.166,67	106,50
Jefe/a Administrativo/a	1.000,00	166,67	1.166,67	106,50
Jefe/a de Recepción	1.000,00	166,67	1.166,67	106,50
Jefe/a Cocina	1.000,00	166,67	1.166,67	106,50
Jefe/a Restauración	1.000,00	166,67	1.166,67	106,50
Médico/a	1.000,00	166,67	1.166,67	106,50
Grupo II				



Jefe/a de Servicios	750,00	125,00	875,00	106,50
Jefe/a de Trafico	750,00	125,00	875,00	106,50
Jefe/a de Partida	750,00	125,00	875,00	106,50
Jefe/a de Personal	750,00	125,00	875,00	106,50
Jefe de Comercial	750,00	125,00	875,00	106,50
Jefe de Contabilidad	750,00	125,00	875,00	106,50
Jefe de Servicios Técnicos	750,00	125,00	875,00	106,50
Jefe/a de Compras	750,00	125,00	875,00	106,50
Jefe/a de Almacén	750,00	125,00	875,00	106,50
Maitre	750,00	125,00	875,00	106,50
Gobernante/a	750,00	125,00	875,00	106,50
Subgobernante/a	750,00	125,00	875,00	106,50
Supervisor/a	750,00	125,00	875,00	106,50
Inspector/a	750,00	125,00	875,00	106,50
Coordinador/a	750,00	125,00	875,00	106,50
Jefe/a de Equipo	750,00	125,00	875,00	106,50
Administrativo/a Ofic. 1.ª	750,00	125,00	875,00	106,50
Administrativo/a Ofic. 2.ª	750,00	125,00	875,00	106,50
Analista	750,00	125,00	875,00	106,50
Programador/a	750,00	125,00	875,00	106,50
Secretaria/o de dirección	750,00	125,00	875,00	106,50
Recepcionista	750,00	125,00	875,00	106,50
Repostero/a	750,00	125,00	875,00	106,50
Cocinero/a	750,00	125,00	875,00	106,50
Camarero/a	750,00	125,00	875,00	106,50
Grupo III				
A.T.S.	645,43	107,57	753,00	106,50
Animador/a	645,43	107,57	753,00	106,50
Aparca coches	645,43	107,57	753,00	106,50
Aprovisionador/a	645,43	107,57	753,00	106,50
Auxiliar a domicilio	645,43	107,57	753,00	106,50
Auxiliar Administrativo/a	645,43	107,57	753,00	106,50
Auxiliar de Caja	645,43	107,57	753,00	106,50
Auxiliar de Farmacia	645,43	107,57	753,00	106,50
Auxiliar de Laboratorio	645,43	107,57	753,00	106,50
Auxiliar de Mantenimiento	645,43	107,57	753,00	106,50
Auxiliar de Mercancías	645,43	107,57	753,00	106,50
Auxiliar de Pisos y Limpieza	645,43	107,57	753,00	106,50
Auxiliar de Taller	645,43	107,57	753,00	106,50
Auxiliar Sanitario/a	645,43	107,57	753,00	106,50
Ayudante de camarero/a	645,43	107,57	753,00	106,50
Ayudante de cocina	645,43	107,57	753,00	106,50
Ayudante de recepción	645,43	107,57	753,00	106,50

	Salario base	Pagas extras	Salario total	Plus transporte
Ayudante general	645,43	107,57	753,00	106,50
Ayudante repostería	645,43	107,57	753,00	106,50
Azafato/a	645,43	107,57	753,00	106,50
Barman	645,43	107,57	753,00	106,50
Botones	645,43	107,57	753,00	106,50
Cajero/a	645,43	107,57	753,00	106,50
Camarero/a piso	645,43	107,57	753,00	106,50



Carretilero/a	645,43	107,57	753,00	106,50
Celador/a	645,43	107,57	753,00	106,50
Chófer	645,43	107,57	753,00	106,50
Cobrador/a	645,43	107,57	753,00	106,50
Comercial	645,43	107,57	753,00	106,50
Conserje	645,43	107,57	753,00	106,50
Contable	645,43	107,57	753,00	106,50
Controlador/a	645,43	107,57	753,00	106,50
Cristalero/a	645,43	107,57	753,00	106,50
Dependiente/a	645,43	107,57	753,00	106,50
Empleado/a domestico	645,43	107,57	753,00	106,50
Encuestador/a	645,43	107,57	753,00	106,50
Envasador/a	645,43	107,57	753,00	106,50
Especialista de mantenimiento	645,43	107,57	753,00	106,50
Especialista de servicios técnicos	645,43	107,57	753,00	106,50
Fregador/a	645,43	107,57	753,00	106,50
Gestor/a de cuentas	645,43	107,57	753,00	106,50
Grabador/a de datos	645,43	107,57	753,00	106,50
Jardinero/a	645,43	107,57	753,00	106,50
Lavadero/a	645,43	107,57	753,00	106,50
Lector/a contador	645,43	107,57	753,00	106,50
Lencero/a	645,43	107,57	753,00	106,50
Limpiador/a	645,43	107,57	753,00	106,50
Manipulador/a	645,43	107,57	753,00	106,50
Marmitón/a	645,43	107,57	753,00	106,50
Mayordomo/a	645,43	107,57	753,00	106,50
Mensajero/a	645,43	107,57	753,00	106,50
Montador/a	645,43	107, 57	753,00	106,50
Mozo/a	645,43	107,57	753,00	106,50
Mozo/a Almacén	645,43	107,57	753,00	106,50
Mozo Carga/Descarga	645,43	107,57	753,00	106,50
Mozo/a de equipajes	645,43	107,57	753,00	106,50
Oficial/a 1.ª Ofic. Varios	645,43	107,57	753,00	106,50
Oficial/a 2.ª Ofic. Varios	645,43	107,57	753,00	106,50
Oficial/a. 3.ª Ofic. Varios	645,43	107,57	753,00	106,50
Operador/a telemarketing	645,43	107,57	753,00	106,50
Ordenanza	645,43	107,57	753,00	106,50
Peón/a Especialista	645,43	107,57	753,00	106,50
Peón/a Operador/a	645,43	107,57	753,00	106,50
Personal de guardarropía	645,43	107,57	753,00	106,50
Personal de office	645,43	107,57	753,00	106,50
Pinche	645,43	107,57	753,00	106,50
Portero/a	645,43	107,57	753,00	106,50
Portero/a de acceso	645,43	107,57	753,00	106,50
Preparador/a de pedidos .	645,43	107,57	753,00	106,50
Preventista	645,43	107,57	753,00	106,50

	Salario base	Pagas extras	Salario total	Plus transporte
Promotor/a	645,43	107,57	753,00	106,50



Relaciones Públicas	645,43	107,57	753,00	106,50
Repartidor/a	645,43	107,57	753,00	106,50
Reponedor/a	645,43	107,57	753,00	106,50
Secretario/a	645,43	107,57	753,00	106,50
Socorrista	645,43	107,57	753,00	106,50
Sumiller	645,43	107,57	753,00	106,50
Telefonista recepcionista	645,43	107,57	753,00	106,50
Teleoperador/a	645,43	107,57	753,00	106,50
Valet	645,43	107,57	753,00	106,50
Vigilante/a de noche	645,43	107,57	753,00	106,50

