

CONVENIO COLECTIVO DE HOSPEDAJE DE LA COMUNIDAD DE MADRID **(Resumen)**

1.-CONTRATACION:

-Contrato de formación y en prácticas: Para todo lo referente a este tipo de contrato se estará a lo dispuesto en el ALEH, siempre y cuando su contenido no sea contrario al Estatuto de los Trabajadores.

-Contrato por circunstancias de la producción: La duración máxima de este contrato será de nueve meses en un periodo de doce meses, entendiéndose que la época del año donde se produce esta circunstancia es 15 de enero a 15 de julio y 15 de septiembre a 15 de diciembre.

-Contrato fijo discontinuo: Se utilizará cuando se trate de trabajos fijos y periódicos pero de carácter discontinuo. Se regirá por el Estatuto de los Trabajadores y por el convenio.

-Periodo de prueba: Para todo lo referente al periodo de prueba se estará a lo dispuesto en el ALEH, siempre y cuando su contenido no sea contrario al Estatuto de los Trabajadores.

2.-JORNADA Y TIEMPO DE DESCANSO:

-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.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales. Se tendrá derecho a treinta minutos de descanso diario siempre que la jornada exceda de seis horas diarias, que se computará como trabajo efectivo. La jornada diaria no podrá exceder de ocho horas diarias salvo ampliación prevista en convenio. Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente pasarán mínimo doce horas.

Se posibilita la ampliación de la jornada diaria hasta un máximo de nueve horas por razones organizativas y de producción, con un máximo de 80 días anuales.

-Calendario Laboral: Todos los días del año se consideran laborales, con 225 días máximo de trabajo efectivo, 90 días libres de descanso semanal, 20 días de descanso anual y 30 días de vacaciones anuales.

En enero se elaborará el calendario laboral que se colocará en lugar visible.

-Descanso semanal: Dos días de descanso ininterrumpido, acumulables por periodos de 14 días, si así se acordase entre empresa y representantes de los trabajadores.

-Descanso anual: Los trabajadores disfrutarán de un descanso anual de veinte días ininterrumpidos en compensación de los catorce días festivos a los que se suman seis días más de descanso.

-Vacaciones: Treinta días naturales ininterrumpidos al año, dentro del año natural.

3.-CONDICIONES ECONÓMICAS:

A) Retribuciones salariales:

-Salario Base

-Complementos personales

-Complementos de puesto de trabajo: nocturnidad

-Complementos de vencimiento superior al mes. Gratificaciones extraordinarias, a las que se tendrán derecho los días 20 de junio y 20 de diciembre a razón de una mensualidad de salario base más el complemento de antigüedad consolidado. Se devengarán por anualidades de devengo del 1 de julio al 30 de junio del año siguiente para la de verano y de 1 de enero al 31 de diciembre para la de invierno
Complementos salariales en especie. Manutención. Se determinará en las tablas salariales.

B) Retribuciones no salariales:

-Plus de ayuda al transporte.

-Premio de vinculación. Cuando un/a trabajador/a comprendido/a entre los cincuenta y cincuenta y nueve años de edad y con una antigüedad mínima de diez 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 invalidez 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 salarial del convenio, en función de sus años de antigüedad y de la edad en el momento del cese.

Cuando un/a trabajador/a de sesenta o más años y con una antigüedad mínima de diez años en la empresa cese en la misma por cualquier causa a excepción hecha del despido procedente por sentencia firme, muerte, baja por invalidez 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 salarial del convenio, en función de sus años de antigüedad y de la edad en el momento del cese.

4.-CONDICIONES SOCIALES:

-Gratificación por matrimonio. A los/las trabajadores/as 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 una cantidad fija según tablas salariales.

-Seguro de vida e invalidez permanente. En caso de muerte o invalidez permanente o absoluta o gran invalidez del trabajador, la empresa abonará una cantidad fijada en convenio . A tal efecto la empresa concertará una póliza de seguro individual o colectiva para garantizar esta percepción.

-Trabajadores con hijos menores. Los trabajadores de hospedaje con hijos menores de dos años gozarán de una serie de beneficios especificados en convenio colectivo.

-Premio de natalidad. En caso de adopción de un hijo, los padres que lleven al menos 9 meses en la empresa tendrán derecho a una percepción según convenio de una cantidad fija una sola vez.

-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.

-Jubilación. Se regulará conforme a la legislación vigente.

-Incapacidad Temporal. La empresa abonará el 100 por 100 del salario desde el primer día en caso de accidente de trabajo, de hospitalización o intervención quirúrgica y desde el cuarto 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 un/a mismo/a trabajador/a, dentro del año natural, tuviera más de dos procesos de baja por enfermedad común o accidente no laboral, la empresa abonará el 100 por 100 del salario desde el quinto día a partir de la tercera baja (incluida), no abonándose, por lo tanto, los cuatro primeros días.

Si a un/a trabajador/a, 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.

-Excedencias. Se contempla en convenio la excedencia voluntaria, la excedencia por cuidado de hijos y familiares y la excedencia especial, todas ellas reguladas por el presente convenio.

5.-PREVENCION Y SALUD LABORAL:

Como regla general 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.

-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.

6.-TRABAJADORES/AS 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 los trabajadores ligados a la empresa mediante contrato fijo o cualquier otra modalidad de contrato escrito, haciendo necesario la contratación de trabajadores/as ajenos a la empresa, al efecto de prestar tal servicio extraordinario.

2. Ámbito de aplicación: El presente Anexo afecta y obliga a las empresas y establecimientos incluidos en el presente convenio, así como a los/las trabajadores/as de servicios extraordinarios que presten en las mismas los referidos servicios. La contratación directa de los/las trabajadores/as "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 trabajadores/as, pudiendo estos mismos inscribirse también de forma directa en dicha oficina.