

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA “RAMIRO JAQUETE, S.A.” EN EL “HOSPITAL RAMON Y CAJAL” DE MADRID

Artículo 1°.- AMBITO FUNCIONAL Y TERRITORIAL.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en el centro hospitalario “Ramón y Cajal de Madrid” y afectará a la empresa “RAMIRO JAQUETE, S.A.”, como actual concesionaria del servicio de cafeterías y restaurantes de dicho centro, y a las entidades que en el futuro sean concesionarias de los servicios en los referidos departamentos del citado centro.

1° BIS.- PARTES FIRMANTES

Son partes firmantes de este Convenio la empresa RAMIRO JAQUETE, S.A. como actual concesionaria, a través de su representante Legal y, en representación de los trabajadores, el Comité de Empresa de las Cafeterías del Hospital Ramón y Cajal de Madrid.

Artículo 2°.- AMBITO PERSONAL.

Se regirán por este Convenio todos los trabajadores que presten servicios en el centro de trabajo mencionado en el artículo 1°., ~~salvo lo dispuesto en la Disposición Final 2ª. Salvo acuerdo entre empresa y trabajador en la aplicación de condiciones distintas a las reguladas en el presente convenio.~~

Artículo 3°.- AMBITO TEMPORAL.

El ámbito temporal es de DOS AÑOS, y con independencia de la fecha de su publicación, entrará en vigor con efectos retroactivos el día **1 de Enero de 2016, aplicándose hasta el 31 de Diciembre de 2017.**

El Convenio se entenderá prorrogado de año en año, en sus propios términos, íntegramente y de manera automática, en tanto no sea denunciado por quien estuviera legalmente legitimado para ello. En el caso de prórroga automática, se aplicaría de año en año la subida salarial pactada en el Convenio de Hostelería - Restauración de Madrid, en todos los conceptos salariales y extrasalariales del presente Convenio, más 1 punto.

~~El ámbito temporal es de tres años, y con independencia de la fecha de su publicación, entrará en vigor con efectos retroactivos el 1 de enero de 2013~~ hasta el 31 de diciembre del año 2015.

~~El Convenio se entenderá prorrogado de año en año, en sus propios términos, íntegramente y de manera automática, en tanto no sea denunciado por quien estuviera legalmente legitimado para ello.~~

Artículo 4°.- DENUNCIA.

La denuncia se formalizará por escrito y se notificará a la otra parte, con una antelación mínima de un mes a la fecha de expiración del Convenio.

~~Denunciado el Convenio y en tanto no se suscriba otro, se mantendrá en vigor íntegramente el presente Convenio Colectivo.~~

~~En relación a éste último párrafo del Art. 4 “Denunciado el Convenio y en tanto no se suscriba otro, se mantendrá en vigor íntegramente el presente Convenio Colectivo”, se establece el siguiente acuerdo:~~

~~Mantener los términos del último párrafo del Art. 4 de dicho Convenio, hasta el momento que el Tribunal Supremo dicte sentencia firme y aclaratoria en relación con la validez de las cláusulas de ultraactividad contenidas en convenios colectivos aprobados antes de la entrada en vigor de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral.~~

~~En caso que la sentencia que dicte el Tribunal Supremo mantenga la tesis de la sentencia 149/2013, de 23 de julio, de la Audiencia Nacional, se seguirá aplicando el Convenio Colectivo, suscrito con la empresa EUREST COLECTIVIDADES SL, de fecha 12 de julio de 2.012, que estuvo en vigor desde el 1 de enero de 2.011 hasta el 31 de diciembre de 2.012.~~

~~Por el contrario, en el supuesto en que el Tribunal Supremo revoque la tesis de la sentencia 149/2013 (y determine finalmente que las cláusulas de ultraactividad pactadas en convenios aprobados antes de la entrada en vigor de la Ley 3/2012 no pueden entenderse como “pacto en contrario” al que se refiere el art. 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, en su actual redacción), el último párrafo del Art. 4 “Denunciado el Convenio y en tanto no se suscriba otro, se mantendrá en vigor íntegramente el presente Convenio Colectivo”, quedará sin efecto, quedando vinculado ineludiblemente al texto del Art. 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, vigente a la firma del presente acuerdo.~~

~~En ambos casos, las partes se comprometen a negociar con la mayor rapidez posible, un nuevo convenio que sustituya al denunciado.~~

Denunciado el Convenio y en tanto no se suscriba otro se mantendrá en vigor íntegramente el presente Convenio Colectivo.

Artículo 5º.-COMISION PARITARIA DE INTERPRETACION Y VIGILANCIA DEL CONVENIO.

Las partes 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.

Dicha comisión estará integrada paritariamente por tres representantes de cada una de las partes.

Esta comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores/as en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores/as serán designados/as libremente por cada una de las partes.

El presidente/a tendrá carácter moderador/a y será elegido/a de común acuerdo por las organizaciones sindicales y empresariales. A él/ella corresponde presidir y moderar las reuniones, sin que su actuación desnaturalice en ningún caso el carácter paritario del órgano.

El secretario/a será designado/a por los reunidos/as para cada sesión.

Sus funciones son las siguientes:

- Interpretación del Convenio.
- Arbitraje respecto de aquellas cuestiones que se derivan de la aplicación del Convenio o de los supuestos previstos concretamente en su texto, siempre que voluntariamente se sometan a las partes.
- Informar con carácter previo en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo y reestructuración de plantilla.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado y todas aquellas otras que, de mutuo acuerdo, le sean conferidas por las partes.

Actuará la comisión a instancia de parte, adoptándose sus acuerdos por unanimidad.

Las reuniones de la comisión Paritaria de interpretación y vigilancia podrán ser ordinarias o extraordinarias.

Las ordinarias se celebrarán durante la última semana de los meses de enero, mayo, julio, septiembre y noviembre. Las extraordinarias, cuando una de las partes lo solicite con una semana de antelación.

En aquellas materias en que sea preceptiva la intervención de la Comisión Paritaria, ésta deberá pronunciarse en el plazo máximo de 15 días, estando obligadas las partes a aportar la documentación necesaria.

Artículo 6º.- COMPENSACION Y ABSORCION.

Las condiciones económicas de este Convenio absorberán y compensarán las que en el futuro pudieran establecerse por disposiciones legales que impliquen variaciones económicas, que sólo tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas en cómputo anual, superasen los niveles económicos generales establecidos en este Convenio.

Artículo 7º.- SISTEMA RETRIBUTIVO.

I.- El sistema retributivo estará integrado por los conceptos que a continuación se especifican:

A) Retribuciones salariales.

1) **Salario base** (será el fijado en el Anexo I para cada categoría profesional).

2) Complementos Personales:

a) **Antigüedad:** Los trabajadores que tengan al complemento personal de antigüedad consolidada, establecido en el Art. 24 del vigente Convenio de Hostelería-Restauración de Madrid, para la determinación de su cuantía, se estará a los porcentajes de aumento que fije en el citado Convenio de Hostelería-Restauración de Madrid, BOCM de 03.03.2012.

b) **“Ad personan”:** Son los reconocidos por la Empresa a título individual a los empleados relacionados en el Anexo II, en atención a sus conocimientos profesionales. Este complemento es consolidable.

- Se devengarán mensualmente, durante los 12 meses naturales del año.

3) Complementos de puestos de trabajo:

- a) **Nocturnidad:** Se devengará en las condiciones contempladas en el vigente Convenio de Hostelería-Restauración de Madrid, BOCM de 3 de marzo de 2012, artículo 29, aplicándose sobre el salario base del presente Convenio.

4) Complementos de calidad en el trabajo:

- a) **Plus de actividad:** Retribuye la mayor disponibilidad de todos los empleados que lo vienen percibiendo, al objeto de atender aquellas necesidades productivas que, dada la índole de los servicios prestados en el Hospital Ramón y Cajal, se hace preciso cubrir.
- Este plus es consolidable y se devengará mensualmente durante los 12 meses naturales del año.
 - Aquellos trabajadores que, en virtud del acuerdo de conversión de su contrato temporal en indefinido y que constaban en el Anexo III del Convenio **publicado en el BOCM el 5 de enero de 2013**, anterior, seguirán percibiendo el 100 % del referido Plus en los términos establecidos en dicho Anexo.
 - No tendrán derecho al complemento de plus de actividad, los trabajadores/as que hubieran iniciado su relación laboral con posterioridad al 01.01.2003

5) Complemento en especie:

- a) **Manutención:** En concepto de manutención se abonará la cantidad de **46,46 y 46,92 46,00 Euros mensuales para los años 2016 y 2017 respectivamente**, durante los doce meses naturales del año.

El plus de manutención del mes de vacaciones se abonará en el mes de octubre.

6) Complementos de vencimiento superior al mes.

- a) **Gratificaciones Extraordinarias:** Se abonarán anualmente dos gratificaciones extraordinarias, con una cuantía, cada una de ellas, igual a la suma del salario base más el complemento de antigüedad.

- Estas gratificaciones se abonarán prorrateadas a lo largo de los 12 meses naturales del año.

B) Retribuciones ~~extrasalariales~~.

A) Plus de ayuda al transporte: Se abonará la cantidad de **157,87 y 159,45 156,34 Euros mensuales para los años 2016 y 2017 respectivamente**, durante los doce meses naturales del año, es decir un importe anual de 1.875,72 Euros.

Este sistema salarial se aplicará íntegramente durante la vigencia del Convenio.

II.- INCREMENTO REVISIÓN SALARIAL.- ~~Durante la vigencia del presente Convenio no habrá revisión salarial ni extrasalarial, quedando, por tanto, congeladas las retribuciones de los trabajadores/as afectados/as y las tablas salariales que constan en sus Anexo I y II del Convenio.~~

~~No obstante lo anterior, durante los años 2014 y 2015, el fondo de asistencia social quedará reducido en un 50%, esto es, en 2.824,65 Euros.~~

Se pacta un incremento de un 1% sobre todos los conceptos económicos recogidos en este convenio colectivo, para cada uno de los años de vigencia, con carácter retroactivo desde el 1 de enero de cada año.

Artículo 8º.- COMISION DE CONTROL DE CALIDAD.

Para avanzar en la mejora de la formación, condiciones de trabajo y adecuado ambiente laboral del colectivo de trabajadores, se crea una comisión de control de calidad que informará preceptivamente en las siguientes materias:

- Formación y práctica profesional.
- Limpieza y mantenimiento de instalaciones.
- Calidad de producción.
- Propuesta de nuevos servicios y de sistemas de organización y producción.

Artículo 9º.- COMISIÓN DE VALORACIÓN DE ASCENSOS

A los efectos de las Comisiones de Valoración contempladas en el art. 24 del vigente Convenio Colectivo de Hostelería - Restauración de Madrid, las referidas Comisiones se compondrán, en cualquier caso, de forma paritaria entre la representación de la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores.

En todo caso, las decisiones adoptadas en el seno de las referidas Comisiones deberán ser adoptadas por consenso entre las partes.

Artículo 10º.- FONDO DE ASISTENCIA SOCIAL.

La empresa aportará anualmente la cantidad de **5.705.79 y 5.762,855.649,30** Euros, **para los años 2016 y 2017 respectivamente** en concepto de ayuda para actividades educativas, deportivas y recreativas, etc., en las que sean partícipes los trabajadores/as del centro de trabajo Cafeterías del Hospital Ramón y Cajal, que se abonarán de manera prorrateada durante los doce meses de cada año.

Este fondo social estará administrado por el Comité de Empresa de este centro.

~~A tal fin el comité de empresa acordará formalmente abrir una cuenta bancaria mancomunada de dos o tres de sus miembros, a los efectos de que la empresa transfiera la aportación mensual a dicha cuenta, cuyos datos comunicarán a la dirección de la empresa.~~

~~Las cantidades adeudadas por la empresa del año 2013, que asciende a 4.707,75 €, se abonarán en el plazo de 3 meses, desde la firma del presente Convenio Colectivo.~~

La reducción de este fondo, **al 50%**, pactada para los años **2016-2017** se abonará igualmente prorrateada en los doce meses de cada año, quedando una cuantía mensual de **237,74 y 240,12235,38** €, **para los años 2016 y 2017 respectivamente.**

Una vez finalizada la vigencia del Convenio Colectivo, se estará, en este artículo, a lo establecido en el Convenio publicado en el BOCM, el 5 de enero de 2013, en referencia a la cuantía del citado Fondo Asistencial.

~~Dado que hasta la fecha la empresa no ha abonado cantidad alguna por este concepto, los 1.412,28 € correspondientes a los 6 primeros meses del 2014, se ingresarán en la citada cuenta, junto con la mensualidad de Julio de 2014.~~

Artículo 11-LICENCIAS Y PERMISOS.

En materia de Licencias y Permisos, durante los años **2016-2017**, se estará a lo establecido en el Artículo 19 del Convenio Colectivo de Hostelería-Restauración de Madrid vigente, que establece:

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o constitución de pareja de hecho que se inscriba en el registro creado al efecto y, en este último caso,

sólo se podrá ejercer tal derecho una sola vez en la vida laboral del trabajador en la empresa. En ambos casos, a opción del trabajador/a, podrán disfrutarse dentro de los 15 días anteriores o posteriores al hecho causante.

Para el ejercicio de este derecho el trabajador/a, que se constituya como pareja de hecho deberá tener una antigüedad mínima en la empresa de un año.

b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo, fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización, intervención quirúrgica o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando por tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto el plazo será de cuatro días. Estos días serán ampliables, previa solicitud del trabajador/a, descontándose de vacaciones y/o fiestas abonables.

c) Un día por traslado de domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y su compensación económica.

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

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

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Un día por matrimonio de un hijo/a o hermano/a, a descontar de vacaciones o fiestas abonables.

g) Dos días anuales para asuntos propios, previa comunicación con un mínimo de 24 horas, a descontar de vacaciones, fiestas abonables o salario, a opción del trabajador/a.

h) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho, al principio o al final de la jornada de trabajo y a su elección, a una reducción de su jornada de

trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

i) Por el tiempo indispensable para concurrir a exámenes con el fin de obtener cualquier Título Académico, Universitario y de Formación Profesional. En todo caso, el trabajador/a deberá comunicar a la empresa la fecha de realización de los exámenes con 6 días de antelación.

j) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

k) Por el tiempo indispensable para acudir a una cita del médico especialista, que vaya a tratar o realizar pruebas médicas al trabajador/a, emitida por los Servicios Públicos de Salud o la Mutua Patronal. El trabajador/a deberá aportar previamente la citación de la Seguridad Social o Mutua Patronal, e igualmente aportará a la empresa el justificante de asistencia al especialista.

Sin perjuicio de lo anterior, los trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio disfrutarán de una licencia retribuida por asuntos propios de 8 días para cada año natural. A fin de realizar un uso razonable de los días de esta licencia retribuida, los mismos se disfrutarán, preferentemente, un 50% de los mismos durante el primer semestre y el otro 50% el segundo semestre.

Excepcionalmente durante los años **2016-2017**, ésta licencia retribuida se reducirá a **seis** días, que en el presente año se disfrutará, si no se hubieran sido disfrutados dichos días, durante el período de **noviembre** a Diciembre de **2016**.

En el año **2017** se disfrutaran **tres** días, preferentemente, en el primer semestre y **tres** días en el segundo semestre.

Respecto al permiso para acudir a **CONSULTA MÉDICA** del trabajador, el mismo será retribuido, durante el tiempo necesario, ~~entendiéndose como promedio el horario de 3 a 4 horas~~, en relación con la distancia de su centro al médico o bien al centro de Trabajo.

Respecto a los permisos de **OPERACIÓN**, fijados en el art. 19 del vigente Convenio de Hostelería, se especifica:

- a) Dos días de permiso retribuido por **OPERACIÓN QUIRURGICA** o bien por **INGRESO HOSPITALARIO**, cuando se trate de familiares consanguíneos o afines, hasta el segundo grado.

Estos dos días, se ampliarían con 1 día mas, es decir 3 días, en caso de

existencia de OPERACIÓN QUIRURGICA e INGRESO HOSPITALARIO, del citado familiar, si el mismo no tiene ningún otro familiar directo y debe ser atendido por el trabajador.

b) Permiso retribuido para ACOMPAÑAMIENTO AL MEDICO de FAMILIARES, consanguíneos o afines hasta el primer grado, que se ampliarán a familiares de segundo grado, cuando no tenga otros familiares de primer grado, el enfermo, en el horario que necesiten, fijándose como parámetro medio las 4 horas.

~~Respecto de los permisos retribuidos en caso de operación quirúrgica o ingreso hospitalario de familiares hasta segundo grado consanguíneos o afines, permisos para acudir a consulta médica el trabajador/a y a los permisos retribuidos para acompañar a familiares a consulta médica, que se tenía reconocido en el Convenio suscrito con Eurest Colectividades, S.A., permanecerá en vigor con posterioridad al 31 de Diciembre de 2015, en caso de que el Tribunal Supremo mantenga la cláusula de ultraactividad del citado Convenio, en los términos que se pacta en el Art. 4 del presente Convenio.~~

Artículo 11° BIS.- PREMIO DE NATALIDAD

Todo trabajador, que preste servicios en el centro de trabajo por un período acumulado de al menos un año, recibirá una gratificación de 606,68 y 612,74 ~~600,68~~ Euros, para los años 2016 y 2017 respectivamente, por nacimiento de cada hijo/a.

Artículo 13°.- VACACIONES.

Se acuerdan 31 días naturales de vacaciones anuales, que se disfrutarán necesariamente de forma ininterrumpida.

Los trabajadores con responsabilidades familiares tendrán preferencia a que sus vacaciones anuales coincidan con los períodos de vacaciones estivales.

Las vacaciones, se disfrutaran en los meses de Julio, Agosto y Septiembre, con carácter obligatorio.

No obstante esta fijación de vacaciones en el periodo de Julio a Septiembre, se podrá disfrutar en otro periodo distinto, si existe acuerdo entre la Empresa y el trabajador.

Artículo 14º.- EMPLEO.

La empresa mantendrá durante la vigencia del presente Convenio de Centro, un número de trabajadores FIJOS, que NO será inferior al 90 % de la plantilla, que presten servicios en el Centro.

Igualmente, Empresa y Comité acuerdan, durante la vigencia de este Convenio Colectivo, la conversión de trabajadores con contratos temporales en fijos.

La empresa se compromete a hacer contratos de sustitución en los casos de excedencia, maternidad e Incapacidad Temporal que supere los 20 días.

No obstante, en razón de la actividad a desarrollar en el Hospital Ramón y Cajal, se fija una COMISION Paritaria, formada por la Empresa y el Comité, para el caso de que excediéndose la baja médica de 20 días, se fijen específicamente los puestos a cubrir, en razón de la previsión de la duración de la baja, la actividad del centro, las necesidades de personal, la categoría del trabajador, etc.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo y, en consonancia con lo anterior, la Empresa se compromete a emplear de forma directa a todos los trabajadores que presten servicios para la misma, renunciando a hacer uso de las Empresas de Trabajo Temporal (ETT) o de cualquier otro intermediario, salvo casos de extrema necesidad.

~~En los casos de excedencia, maternidad e incapacidad temporal por contingencia común o profesional superior a 20 días hábiles, la Empresa valorará, en función del puesto de trabajo y de la duración de la ausencia, la necesidad de realizar un contrato de interinaje para sustituir las citadas contingencias o cubrir el puesto de trabajo con personal propio de la empresa Ramiro Jaquete, S.A. (o la empresa que ese momento explote la concesión) que presten servicios en otros centros de trabajo.~~

~~— Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo y, en consonancia con lo anterior, la empresa se compromete a emplear de forma directa a todos los trabajadores que presten servicios para la misma en el centro de trabajo de las Cafeterías del Hospital Ramón y Cajal de Madrid, renunciando ésta a hacer uso de empresas de trabajo temporal (ETT) o de cualquier otro intermediario, salvo en los casos de extrema necesidad.~~

Artículo 15°.- TRASLADOS

Las partes acuerdan evitar los traslados. Si la empresa promoviera hacer algún traslado, lo comunicará previamente al Comité de Empresa.

~~Se estará a lo dispuesto en lo establecido en el ART.3, DEL ANEXO I DE COLECTIVIDADES, del Convenio Colectivo de Restauración-Hostelería de Madrid, de 3 de Marzo de 2012.~~

Artículo 16°.- JORNADA

1.- Duración Máxima

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

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

Todos los trabajadores/as tendrán derecho a 40 minutos de descanso diario, dentro de su jornada laboral diaria, siempre que ésta exceda de seis horas, que computará como trabajo efectivo.

~~Excepcionalmente durante el período de 1 de Julio de 2014 a 31 de Diciembre de 2015, sólo computarán como trabajo efectivo 10 minutos de los 40 que se establecen como descanso, recuperando la media hora restante, bien al inicio de la jornada o después de la finalización de ésta, de forma alternativa y rotativa, mes a mes.~~

2.- Fijación de Horarios

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

La empresa establecerá un sistema de control de asistencia, que se conservará por un período de tres años, sin que el tiempo reflejado en el registro de asistencia signifique, por si solo, horas efectivas de trabajo.

3.- Calendario Laboral.

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

- Nombre del trabajador/a.
- Grupo profesional.
- Turno de trabajo diario en la empresa y rotatividad.
- Jornada semanal de trabajo.

- Los días festivos, estableciéndose en el mismo la compensación del descanso correspondiente, de conformidad con el acuerdo pacto vigente en el centro de trabajo.

- Los dos días de descansos semanales, estableciéndose la frecuencia de la rotación, de conformidad con el sistema anual.

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

Las partes se comprometen en el plazo de un mes, desde la firma del presente Convenio, a elaborar un nuevo calendario laboral para poder ajustar nuevamente los grupos de cada turno de trabajo, con sus libranzas respectivas, que conformarán el calendario básico, junto con el de las vacaciones ya solicitadas por los trabajadores/as.

4.-Flexibilización y modificación del calendario laboral

Una vez elaborado el calendario laboral, éste no se modificará salvo en casos puntuales y por circunstancia extraordinarias, que deberán ser acreditadas por la empresa ante el trabajador y, en su caso, ante el comité de empresa.

En dichos casos la empresa podrá variar el turno o día libre del trabajador/a, con un máximo de 12 días al año.

En el caso de que la modificación afecte a la libranza de los dos días del fin de semana, el tope será de un fin de semana al mes con el máximo de 6 fines de semanas al año (12 días).

Esta flexibilidad para modificar el turno o día libre del trabajador/a se hará por la empresa de forma equitativa, de manera que la modificación afecte necesariamente a todos/as los trabajadores/as, de forma alternativa y rotativa, según su categoría laboral.

La empresa avisará por escrito al trabajador en el momento que se produzca la circunstancia que justifique la modificación del turno o día libre, mediando al menos 24 horas.

A tal fin, se confeccionará una lista de trabajadores/as, por orden alfabético, agrupados por categorías, que determinará el orden a seguir por parte de la empresa en la rotación para el caso en que proceda la modificación.

~~**Artículo 17°.- TRASLADOS.**~~

~~Las partes acuerdan evitar los traslados. Si la Empresa promoviera hacer algún traslado, lo comunicará previamente al Comité de Empresa.~~

Artículo 17°.- CREDITO HORARIO DE LOS REPRESENTANTES LEGALES DE LOS TRABAJADORES.

Se establece que para los ejercicios de 2016 y 2017, y durante la vigencia del Convenio Colectivo presente, las horas sindicales se fijan en 30 horas semanales, para cada uno de los miembros del Comité de Empresa, pudiéndose acumular hasta el 100 % de las mismas en uno o varios de los representantes legales, mediante una bolsa anual.

~~Durante el período 1 de Julio de 2014 a 31 de Diciembre de 2015, cada uno de los miembros del Comité de Empresa tendrán derecho a un crédito horario de 10 horas semanales, pudiéndose acumular hasta el 100% de las mismas en uno o varios de los representantes legales, mediante una bolsa anual.~~

~~Con posterioridad al 31 de Diciembre de 2015, en caso de que el Tribunal Supremo mantenga la cláusula de ultraactividad del anterior Convenio suscrito con Eurest Colectividades, en los términos que se pacta en el Art. 4 del presente Convenio, permanecerá en vigor el crédito horario contemplado en el mismo.~~

Artículo 18°.- DELEGADOS DE PREVENCIÓN.

El tiempo utilizado por los delegados/as de prevención para el desempeño de las funciones previstas en la Ley 31/1995, será considerado como permiso retribuido hasta un máximo de 25 horas mensuales.

En caso de que el delegado/a de prevención ostente la condición de miembro de la representación legal de los trabajadores, tendrá derecho a este crédito horario con carácter adicional al ya pactado en el artículo anterior.

En todo caso, dicho crédito horario deberá ser acreditado ante la empresa.

Artículo 19º.- SISTEMA DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS DE TRABAJO. INSTITUTO LABORAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

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

Cláusula de sometimiento expreso al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del Sistema de Solución Extrajudicial del Conflictos de dicho Instituto Laboral y su Reglamento en vigor, a incorporar en los Convenios Colectivos, así como a los procedimientos de Arbitraje pactados en el presente Convenio o los que se soliciten a instancia de las partes.

Las discrepancias surgidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en dicho Acuerdo Interprofesional y su Reglamento.

La Solución de los Conflictos Colectivos de interpretación y aplicación de este convenio colectivo o de cualesquiera otros que afecten a los trabajadores y empresario, 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 del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento.

Artículo 20.- LACTANCIA.

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

Artículo 21.- IGUALDAD.

La representación de la Empresa y el Comité de Empresa, se comprometen a marcarse acciones concretas que permitan la aplicación de la Ley de Igualdad, en el centro de trabajo, para ello nombrarán un equipo de Gestión, seguimiento y evaluación del proceso de implantación de esta Ley y las medidas adecuadas para su puesta en práctica.

Art. 22.- COMPLEMENTO DE PERMANENCIA.

Para el cálculo del complemento de permanencia en la empresa, establecido en el art. 32 del nuevo Convenio de Hostelería-Restauración de la Comunidad de Madrid, cada mensualidad vendrá constituida por el 100% de la retribución mensual bruta que venga percibiendo el trabajador. Así mismo, la edad a la que se hace referencia en el primer párrafo de dicho artículo, se establece en 56 años o más de edad, para los trabajadores de este centro de trabajo, en los términos establecidos en el artículo referido y con efectos de 1 de enero de 2007.

~~Excepcionalmente durante los años 2014 y 2015, los trabajadores no empezarán a percibir el complemento de permanencia, que aquí se pacta, hasta que cumplan los 58 años de edad.~~

~~Los trabajadores que en el año 2013 tuvieran 56 o 57 años de edad seguirán percibiendo el complemento de permanencia en los años 2014 y siguientes, conforme está pactado en el primer párrafo del presente artículo.~~

Artículo 23.- COMPLEMENTOS DE INCAPACIDAD TEMPORAL Y DEFINICIÓN DE BAJA.

Desde el 1 de julio de 2.014 hasta el 31 de diciembre de 2.015, será de aplicación el Convenio de Hostelería-Restauración de Madrid, BOCM de 03.03.2012; en consecuencia, la Empresa abonará al trabajador/a que se encuentre en incapacidad temporal por enfermedad común o accidente y por un período máximo de 18 meses el siguiente complemento:

1.- En el caso de Accidente de Trabajo, Enfermedad Profesional, riesgo de embarazo o la lactancia, hospitalización e intervención quirúrgica, la Empresa complementará hasta el 100% de las retribuciones totales del trabajador, desde el primer día de la incapacidad.

2.- En la primera incapacidad temporal por enfermedad común, en el año natural, la Empresa complementará hasta el 100% de las retribuciones totales del trabajador desde el primer día de la incapacidad.

3.- En la segunda y sucesivas bajas médicas, la Empresa no abonará complemento alguno en los tres primeros días de la incapacidad, complementando hasta el 100 % de las retribuciones desde el 4 hasta la finalización de la baja.

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

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

~~Con posterioridad al 31 de Diciembre de 2015, en caso de que el Tribunal Supremo mantenga la cláusula de ultraactividad del anterior Convenio suscrito con Eurest Colectividades, en los términos que se pacta en el Art. 4 del presente Convenio, permanecerán en vigor los complementos de incapacidad temporal contemplados en el mismo.~~

DISPOSICIONES ADICIONALES.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. IGUALDAD DE TRATO.

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, así como evitar las situaciones de acoso moral, sexual y por razón de sexo, estudiar las medidas específicas necesarias para alcanzar este objetivo.

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, se deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar con los representantes de los trabajadores en la forma que estén determinadas en la legislación laboral.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA.- Las partes acuerdan que, desde la firma del presente Convenio y con efectos de su entrada en vigor, las condiciones retributivas de los trabajadores contratados desde 1.1.2003 en adelante y las de nueva contratación que presten sus servicios en las Cafeterías del Hospital Ramón y Cajal, se regularán en todos sus conceptos por las fijadas en el vigente Convenio Colectivo de Hostelería-Restauración de la Comunidad de Madrid.

SEGUNDA.- En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a las normas siguientes: acuerdos y usos internos del centro de trabajo, Convenio Colectivo de Hostelería de la Comunidad de Madrid, Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para la Industria de Hostelería, Estatuto de los Trabajadores y demás Legislación que sea de aplicación.

TERCERA.- La jubilación parcial, será opción del trabajador/a no pudiendo negar la solicitud la Empresa, y siempre y cuando el trabajador/a cumpla los requisitos legales.

ANEXO I

TABALAS SALARIALES 2016.

NIVEL CATEGORIAS PROFESIONALES GRUPO COTIZACION SALARIO BASE

I	ENCARGADO ESTABLECIMIENTO	4	1.024,05 Euros
	JEFE DE COCINA	4	1.024,05 Euros
	COCINERO/CAMARERO	4	1.024,05 Euros

II	RESPONSABLE AUXILIARES SERVICIO DE LIMPIEZA	6	993,66 Euros
	COCINERO	6	993,66 Euros

III	AYDTE. COCINA	8	963,36 Euros
	CAMARERO	8	963,36 Euros
	AUX. ADMTVO. EXPLOTACIÓN	9	963,36 Euros
	CAJERA	9	963,36 Euros

IV	AUX. SERV. LIMPIEZA	10	931,40 Euros
	DEPENDIENTES DE BARRA	10	931,40 Euros
	PINCHE - MARMITON	10	931,40 Euros
	MOZO ALMACEN	10	931,40 Euros

V	APRENDICES	11	803,87 Euros
---	------------	----	--------------

<u>CONCEPTO</u>	<u>IMPORTE</u>
PLUS DE ACTIVIDAD	551,68 Euros
MANUTENCION	46,46 Euros
PLUS DE TRANSPORTE	157,87 Euros

ANEXO II

TABALAS SALARIALES 2017.

NIVEL CATEGORIAS PROFESIONALES GRUPO COTIZACION SALARIO BASE

I	ENCARGADO ESTABLECIMIENTO	4	1.034,29 Euros
	JEFE DE COCINA	4	1.034,29 Euros
	COCINERO/CAMARERO	4	1.034,29 Euros

II	RESPONSABLE AUXILIARES SERVICIO DE LIMPIEZA	6	1.003,60 Euros
	COCINERO	6	1.003,60 Euros
III	AYDTE. COCINA	8	972,99 Euros
	CAMARERO	8	972,99 Euros
	AUX. ADMTVO. EXPLOTACIÓN	9	972,99 Euros
	CAJERA	9	972,99 Euros

IV	AUX. SERV. LIMPIEZA	10	940,71 Euros
	DEPENDIENTES DE BARRA	10	940,71 Euros
	PINCHE - MARMITON	10	940,71 Euros
	MOZO ALMACEN	10	940,71 Euros

V	APRENDICES	11	811,91 Euros
---	------------	----	--------------

<u>CONCEPTO</u>	<u>IMPORTE</u>
PLUS DE ACTIVIDAD	557,20 Euros
MANUTENCION	46,92 Euros
PLUS DE TRANSPORTE	159,45 Euros

ANEXO III

RELACION DE TRABAJADORES QUE TIENEN RECONOCIDO EL COMPLEMENTO “AD PERSONAM”

	2016	2017
RAMON DE LA MORENA	431,56 Euros/mes	435,87 euros/mes
DANIEL FERNANDEZ	446,07 Euros/mes	
SATURNINO GARCIA	431,56 Euros/mes	435,87 euros/mes
ENRIQUE MUÑOZ	431,56 Euros/mes	435,87 euros/mes
JOSE MORALES	431,56 Euros/mes	435,87 euros/mes
GREGORIO JUSTO	431,56 Euros/mes	435,87 euros/mes
JUAN JOSÉ MIRANDA	431,56 Euros/mes	435,87 euros/mes

ANEXO III

~~HOMOLOGACIÓN SALARIAL.~~

~~En el caso de CARLOS QUIÑONES ROMERO, la HOMOLOGACIÓN SALARIAL que se le viene aplicando, de forma paulatina, finalizaría el 9 de Marzo de 2014, percibiendo a partir de esa fecha el 100% de dicho plus~~