

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### D) Anuncios

#### Consejería de Educación y Empleo

- 2** *RESOLUCIÓN de 17 de agosto de 2011, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Educación y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Hotel Husa Chamartín” (código número 28004822011987).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Hotel Husa Chamartín”, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 12 de abril de 2011; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo; en el Decreto 11/2011, de 16 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, y Decreto 98/2011, de 7 de julio, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Educación y Empleo, esta Dirección General

#### RESUELVE

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

Madrid, a 17 de agosto de 2011.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

**CONVENIO COLECTIVO****HOTEL HUSA CHAMARTÍN - 2011****ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA**

En Madrid, el día 14 de diciembre de 2010, se reúnen la parte empresarial y la trabajadora, con el fin de proceder a la constitución de la Comisión Negociadora a la que se refiere el Artículo 89-2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Dicha comisión Negociadora quedó constituida como sigue:

Parte Empresarial:

- D. José Alberto García Anadón – Director Hotel HUSA Chamartín
- D. Abel García Rodríguez – Responsable de Personal

Parte Trabajadora:

- Don Jesús Angel Parrondo Prados – Presidente Comité de Empresa
- Doña Ángela Ángel-Moreno Briones – Secretaria Comité de Empresa
- Doña M<sup>ª</sup> Pilar Camacho Nieto - Vocal
- Don Rafael López Luque - Vocal
- Don Rogelio Tello Medina - Vocal

En prueba de conformidad, la firman todos los presentes en el lugar y fecha arriba indicados.

**CONVENIO COLECTIVO DEL HOTEL HUSA CHAMARTÍN  
PARA EL AÑO 2011****ARTÍCULO PRELIMINAR**

En Madrid, a 12 de Abril de 2011, reunida la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo que afecta a los trabajadores que integran el Centro de Trabajo Hotel HUSA Chamartín, sito en la calle Agustín de Foxá s/n<sup>º</sup>, de Madrid, compuesta por:

Por parte de la Dirección del Hotel HUSA Chamartín:

- Don José Alberto García Anadón – Director Hotel HUSA Chamartín
- Don Abel García Rodríguez – Responsable de Personal

Por el Comité de Empresa del Hotel HUSA Chamartín:

- Don Jesús Angel Parrondo Prados – Presidente Comité de Empresa
- Doña Ángela Ángel-Moreno Briones – Secretaria Comité de Empresa
- Doña M<sup>ª</sup> Pilar Camacho Nieto - Vocal
- Don Rafael López Luque - Vocal
- Don Rogelio Tello Medina - Vocal

Ambas partes se reconocen mutuamente con la consiguiente capacidad y representatividad para poder negociar el Convenio Colectivo que afecta a los trabajadores del Centro de Trabajo citado.

**ACUERDAN**

I.- Aprobar íntegramente el presente texto del Convenio Colectivo de Empresa para el centro de trabajo Hotel HUSA Chamartín de Madrid, estableciéndose el articulado definitivo que figura adjunto.

II.- Las partes firmantes se comprometen a presentar el presente acuerdo al Ilmo. Delegado de Trabajo de Madrid, Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo y Mujer, para su depósito y publicación.

Y en prueba de conformidad, firman en el lugar y fecha al principio indicados.

**CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA  
HOTEL HUSA CHAMARTÍN****CAPÍTULO I – DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL**

Por parte de la Dirección del Hotel HUSA Chamartín:

- Don José Alberto García Anadón – Director Hotel HUSA Chamartín
- Don Abel García Rodríguez – Responsable de Personal

Por el Comité de Empresa del Hotel HUSA Chamartín:

- Don Jesús Angel Parrondo Prados – Presidente Comité de Empresa
- Doña Ángela Ángel-Moreno Briones – Secretaria Comité de Empresa
- Doña M<sup>a</sup> Pilar Camacho Nieto - Vocal
- Don Rafael López Luque - Vocal
- Don Rogelio Tello Medina - Vocal

**ARTÍCULO 1 - OBJETO**

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones de trabajo entre el Hotel HUSA Chamartín y los trabajadores incluidos en su ámbito personal, y se aplicará con preferencia a lo dispuesto en las demás normas laborales vigentes.

**ARTÍCULO 2 - ÁMBITO TERRITORIAL**

El presente Convenio afecta al centro de trabajo Hotel HUSA Chamartín ubicado en la Comunidad Autónoma de Madrid.

**ARTÍCULO 3 - ÁMBITO PERSONAL**

El presente Convenio afecta a todos los trabajadores que prestan sus servicios en el centro de trabajo Hotel HUSA Chamartín de Madrid dedicado a la actividad de Hostelería, sin otras excepciones que el personal de alta dirección.

**ARTÍCULO 4 - VIGENCIA, DURACIÓN Y DENUNCIA**

El presente Convenio tendrá una duración de un año, entrando en vigor el día 1 de enero de 2011, extendiendo su vigencia al 31 de diciembre de 2011 y se prorrogará automáticamente, salvo que una de las partes formule denuncia del mismo dentro de los dos meses anteriores a su vencimiento.

**ARTÍCULO 5 - COMPENSACIÓN Y VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD**

Las condiciones de trabajo y económicas pactadas en el presente Convenio, serán compensadas o absorbidas hasta donde alcance por los aumentos, mejoras o condiciones superiores de cualquier naturaleza que, fijados por disposición legal, contrato individual o concesión voluntaria, puedan establecerse en lo sucesivo.

Las concesiones del presente Convenio son consideradas como una unidad indivisible, no siendo válidas ninguna de ellas si fuera suprimida alguna.

**CAPÍTULO II – CONDICIONES DE TRABAJO****ARTÍCULO 6 - ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

Corresponde a la Dirección de la Empresa y a los mandos en quienes ella ha delegado, la organización, control y dirección del trabajo, según establece la legislación vigente.

Dichas facultades han de ejercitarse con respeto, en todo caso, de los derechos reconocidos a los trabajadores.

Ambas partes acuerdan el acatamiento, en las relaciones laborales, de los principios reconocidos por la normativa vigente, así como la colaboración en cuantas mejoras de métodos o sistemas puedan implantarse para alcanzar un oportuno desarrollo tecnológico.

#### ARTÍCULO 7 - ASCENSOS

Los ascensos se efectuarán siguiendo las siguientes normas:

a) Las vacantes que se produzcan en cada categoría profesional serán cubiertas atendiendo a criterios de conocimiento y preparación para el cargo, prevaleciendo la antigüedad en igualdad de condiciones. Se entenderá que existen vacantes, cuando un trabajador hubiese cesado en la empresa por cualquier causa y no se hubiese amortizado su plaza o cuando un trabajador viniese realizando funciones de categoría superior más de cuatro meses dentro del año, en cuyo caso se entenderá que dicho puesto debe ser cubierto con carácter definitivo, estando facultados los representantes de los trabajadores para instar la convocatoria para cubrir esa vacante.

La plaza dejada vacante por el trabajador ascendido podrá ser cubierta por el mismo sistema salvo que sea amortizada.

b) Cuando se produzca una vacante la convocatoria para cubrirla se hará pública con 15 días al menos de antelación indicando la fecha y lugar de celebración.

c) Los ascensos se efectuarán entre el personal de categoría profesional inferior a la de la vacante, con los criterios antedichos, que serán evaluados por una comisión de valoración, compuesta por cuatro vocales, de la siguiente forma:

El empresario o su representante, el Jefe de Departamento en que se produce la vacante, el trabajador de mayor antigüedad de la categoría vacante o subsidiariamente en su departamento, (si coincide que el Jefe de Departamento es el más antiguo, el siguiente en antigüedad), y un representante nombrado por el Comité o Delegados.

El mismo día del examen, con una antelación de cuatro horas como máximo se reunirán el Comité examinador, al objeto de establecer las pruebas y preguntas del examen a la vez que para fijar la valoración de las mismas.

Dicho tribunal o comité, se encargará de la corrección y análisis de las pruebas realizadas a la vez que de levantar acta del resultado de la misma. El examen constará de pruebas prácticas y teóricas sobre trabajos que se estén realizando en dicho departamento.

d) En los supuestos de que no exista ninguna persona de categoría inferior a la que tenga que cubrir el departamento, podrá presentarse para cubrirla cualquier trabajador de la empresa. En caso de no encontrar persona idónea, la dirección de la empresa queda en libertad para cubrir dicho puesto.

e) Cuando se produzca vacante en la categoría de Jefe de Grupo profesional se pondrá en conocimiento de la representación legal de los trabajadores constituyéndose una comisión paritaria formada por dos representantes de los trabajadores y por dos personas designadas por la empresa, la cual determinará si entre el personal de la categoría inferior existe algún trabajador que reúna las condiciones necesarias para cubrir la vacante, atendiendo a criterio de antigüedad, conocimientos y preparación para el cargo. En caso de no encontrar la persona idónea, la Dirección de la Empresa queda en libertad para cubrir dicho puesto.

#### ARTÍCULO 8 - TRABAJOS DE CATEGORÍA SUPERIOR

Si el trabajador realiza trabajos correspondientes a una categoría superior a la que ostenta, percibirá la retribución correspondiente a la categoría superior en todos los conceptos.

Transcurrido un período de cuatro meses ininterrumpidos o seis meses alternos, dentro de un período de doce meses, se estará a lo dispuesto en el Convenio Provincial de Hostelería de la Comunidad Autónoma de Madrid en este sentido.

#### ARTÍCULO 9 - TRABAJOS DE CATEGORÍA INFERIOR

Un trabajador no podrá ser destinado a realizar trabajos de categoría inferior a la que ostente salvo si concurren necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva; siendo preciso la previa comunicación al comité de empresa. Tal situación, en la que el trabajador continuará percibiendo la retribución correspondiente a su categoría profesional, no podrá prolongarse más de doce días seguidos o de veinte durante un año.

**ARTÍCULO 10 - RESPETO A LA PERSONA DEL TRABAJADOR**

Todo trabajador, sin discriminación de sus ideas políticas o sindicales tiene derecho a expresar libremente sus opiniones personales, sin que ello implique ningún tipo de medida empresarial discriminatoria.

Solo podrán realizarse registros sobre la persona del trabajador, en sus taquillas y efectos particulares, cuando sea necesario para la protección del patrimonio empresarial y de los demás trabajadores de la Empresa, dentro del Centro de trabajo y en las horas de trabajo. En su realización se respetará al máximo la dignidad e intimidad del trabajador y se contará con la asistencia de un representante de los trabajadores.

**ARTÍCULO 11 - TRABAJADORES FIJOS DE PLANTILLA**

La empresa se compromete a mantener una plantilla de trabajadores fijos en el Hotel HUSA Chamartín, no inferior al 78% del total de la plantilla del centro durante la vigencia del presente convenio.

**CAPÍTULO III – RÉGIMEN DE TRABAJO****ARTÍCULO 12 - JORNADA Y DESCANSO SEMANAL**

La jornada de trabajo tendrá una duración máxima de 40 horas semanales de trabajo efectivo, siendo el descanso semanal de 2 días consecutivos.

El período de 30 minutos para la comida, en jornada continuada, se considerará trabajo efectivo.

**ARTÍCULO 13 - VACACIONES**

Los trabajadores afectados por el presente convenio disfrutarán como mínimo de un período de vacaciones de 30 días naturales ininterrumpidos al año, que deberán disfrutarse dentro del año natural, sin perjuicio de respetar otras condiciones más beneficiosas que tuvieran adquiridas.

El calendario de vacaciones se fijará en el primer mes del año y, salvo acuerdo entre las partes, el criterio será rotativo. En caso de desacuerdo se estará a lo que disponga la jurisdicción competente.

El período de disfrute de las vacaciones comprenderá los meses de Junio, Julio, Agosto o Septiembre entre los trabajadores fijos de plantilla.

El inicio del período no puede coincidir con un día de descanso semanal. Asimismo, si la fecha de reincorporación al trabajo coincidiese, sin solución de continuidad, con un día de descanso semanal, éste deberá respetarse, reiniciándose el trabajo una vez cumplido dicho descanso.

El trabajador en situación de Incapacidad Temporal durante todo el año, no tendrá derecho a vacaciones y sólo en este caso. Cuando la incorporación al trabajo se efectúe dentro del año natural, el disfrute se hará dentro del mismo. Si la incorporación al trabajo fuese al año siguiente, le serán compensadas en metálico ante la imposibilidad de disfrutarlas dentro del año natural al que corresponde.

**ARTÍCULO 14 - DÍAS FESTIVOS**

Los catorce días festivos de cada año natural, siempre que no se disfruten en sus fechas correspondientes o coincida con el descanso semanal del trabajador, serán compensados, a opción del trabajador, de una de las formas siguientes:

- a) Disfrutarlos como descanso continuado durante 20 días.
- b) Que le sean abonados al trabajador al comienzo de sus vacaciones la cantidad de MIL TRESCIENTOS OCHENTA Y UNO euros con DIECIOCHO cts. de euro (1.381,18 €) brutos.

En los casos de que un trabajador cese en la empresa, los días festivos abonables que tuvieran pendiente de compensar, le serán abonados con arreglo a NOVENTA Y OCHO euros con SESENTA Y SEIS cts de euro (98,66 €) brutos por día festivo.

## ARTÍCULO 15 - LICENCIAS

El trabajador 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 que, a opción del trabajador podrán disfrutarse dentro de los quince días anteriores o posteriores al mismo.
- b) Dos días en casos de nacimiento de hijo, enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica y fallecimiento de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la Comunidad de Madrid, el plazo será de **cuatro** días. Estos días serán ampliables, previa solicitud del trabajador, descontándose de vacaciones y /o fiestas abonables.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Un día para asuntos propios. Estos deberán ser preavisados por el trabajador con una antelación mínima de siete días. Cuando exista coincidencia en el mismo día y departamento tendrá prioridad el trabajador que primero lo solicite.
- e) Un día por matrimonio de un hijo o hermano, que se descontará de las vacaciones o fiestas abonables.

## ARTÍCULO 16 - CALENDARIO LABORAL

Anualmente, y en el primer mes de cada año, se elaborará de mutuo acuerdo entre la Empresa y la representación legal de los trabajadores un calendario en el que se deben establecer los siguientes datos:

- Nombre del trabajador
- Grupo y categoría profesional
- Turno de trabajo en la empresa y rotatividad si existe
- Jornada semanal de trabajo
- Días festivos y descanso semanal

Una copia de dicho calendario se colocará por la representación legal de los trabajadores en el tablón de anuncios.

La modificación posterior del calendario acordado entre las partes, salvo consentimiento del trabajador o trabajadores afectados, requerirá el preceptivo consentimiento de los representantes de los trabajadores.

## CAPÍTULO IV – RETRIBUCIONES

## ARTÍCULO 17 - SALARIOS

Se establece como sistema retributivo para el personal de ese centro, el salario fijo y complementos por niveles que figuran en el Anexo I del presente Convenio.

## ARTÍCULO 18 - ANTIGÜEDAD

El complemento denominado antigüedad, dejado sin efecto y consolidado en el convenio colectivo del año 1998, mantendrá su importe en las condiciones que se pactaron en el citado convenio, es decir, se deberá seguir retribuyendo este complemento sólo a los trabajadores que lo tuvieron reconocido a 31 de diciembre de 1997 como cantidad consolidada, no siendo este concepto ni absorbible ni compensable.

## ARTÍCULO 19 - PLUS DE TRANSPORTE

Para el año 2011 se establece un plus de transporte por un importe de 2.331,41 € distribuidos en 12 mensualidades, no cotizables, tipificadas en el artículo 109 del Real Decreto Legislativo 1/1994 de 20 de junio. (Salvo el supuesto de exceder el 20 % del Salario Mínimo Interprofesional excluidas pagas extraordinarias, en cuyo caso serán cotizables).

**ARTÍCULO 20 - QUEBRANTO DE MONEDA**

Todas aquellas personas con responsabilidad directa sobre una caja, y que estén adscritos a los departamentos de Recepción, Cajero, Bar y Teléfonos percibirán mensualmente la cantidad de 48,86 €, en concepto de quebranto de moneda, con carácter de suplido que prevé el artículo 109 del Real Decreto Legislativo 1/1994 de 20 de junio, exento por tanto, de cotización a la Seguridad Social.

**ARTÍCULO 21 - NOCTURNIDAD**

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22:00 horas y las 06:00 horas, salvo que el salario haya sido establecido atendiendo a que el trabajo, en todo o en parte, sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada con el 25 % sobre el salario base reflejado en las tablas anexas al Convenio. (Artículo 36, apartado 2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores).

En los casos del mes de vacaciones, días festivos abonables, I.T. y días de descanso, la empresa abonará en concepto de nocturnidad a cada trabajador la media de lo percibido, por tal extremo, en los tres últimos meses trabajados, excepto en los casos en que la prestación de servicio en horas nocturnas sea esporádica, entendiéndose por esporádica la que se dé en condiciones no habituales o irregulares.

Además, el trabajador que trabaje en turno de noche dos semanas consecutivas, se beneficiará de 1 día adicional de descanso retribuido.

**ARTÍCULO 22 - GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS**

Se establecen tres gratificaciones extraordinarias de junio, Navidad y febrero, corresponderán las dos primeras de 30 días, y la tercera de 40 días de sueldo fijo, antigüedad consolidada y complementos según lo establecido en las tablas salariales anexas al presente Convenio. Esta última paga se vincula a la supresión del complemento salarial de antigüedad para todos los trabajadores en plantilla el 31 de diciembre de 1997 y para los incorporados con posterioridad a dicha fecha.

Para una correcta liquidación de estas pagas, se concreta como periodos de devengo de las mismas los siguientes:

Paga de junio: Desde 1 de Julio al 30 de junio del año siguiente.  
Paga de Navidad: Desde 1 de enero al 31 de Diciembre del mismo año.  
Paga de febrero: Desde 1 de enero al 31 de Diciembre del mismo año.

Se harán efectivas los días 20 de junio y 20 de diciembre del mismo año y el 15 de febrero del año siguiente.

**ARTÍCULO 23 - INCREMENTO SALARIAL**

Se pacta un incremento para el año 2011 del 2,40 % sobre el salario base y complementos de cada categoría (como se refleja en las tablas salariales del Anexo I) y sobre todos los demás conceptos del presente convenio.

Una vez conocidos los datos oficiales del IPC anual 2011, se regularizará en el caso de que éste haya aumentado en el transcurso del año y se encuentre por encima del incremento pactado, liquidándose dichos atrasos en la nómina del mes de febrero del año siguiente.

**ARTÍCULO 24 - PREMIO DE VINCULACIÓN**

Cuando un trabajador con una edad comprendida entre 50 y 59 años y con una antigüedad mínima de 10 años en la empresa cese en la misma por cualquier causa, a excepción hecha del despido procedente por sentencia firme, 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 adjunta, en función de sus años de antigüedad y de la edad en el momento del cese.

Cuando un trabajador de 60 o más años y con una antigüedad mínima de 10 años en la empresa cese en la misma por cualquier causa a excepción hecha del despido procedente por sentencia firme, muerte, baja por 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 adjunta, en función de sus años de antigüedad y de la edad en el momento del cese.

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

<b>AÑOS DE ANTIGÜEDAD</b>	<b>50 a 59</b>	<b>60</b>	<b>61</b>	<b>62</b>	<b>63</b>	<b>64</b>	<b>65 o MAS AÑOS</b>
10	7	7	6	5	4	3	2
15	8	8	7	6	5	4	3
20	9	9	8	7	6	5	4
25	10	10	9	8	7	6	5
30	11	11	10	9	8	7	6
35	12	12	11	10	9	8	7
40	13	13	12	11	10	9	8
45	14	14	13	12	11	10	9
50	15	15	14	13	12	11	10

Dentro de los parámetros permitidos para la negociación colectiva, los trabajadores del Hotel Husa Chamartín, acuerdan con la Dirección del Hotel su adhesión al resultado del acuerdo que se adopte en el Convenio Colectivo de Hospedaje de la Comunidad de Madrid, con respecto al **Premio de Vinculación**.

La redacción del artículo referido al Premio de Vinculación, será modificada e incluida en el texto del convenio colectivo, una vez verificada la redacción efectuada en el Convenio Colectivo de Hospedaje de la Comunidad de Madrid

#### ARTÍCULO 25 - JUBILACIÓN

Respecto de la jubilación parcial, jubilación obligatoria y jubilaciones especiales, ambas partes se remiten en su total alcance y contenido a lo dispuesto en los artículos 31, 32 y 33 del Convenio Colectivo de Hospedaje de la Comunidad de Madrid vigente, incluyendo todos los niveles retributivos y categorías del presente convenio del Hotel Husa Chamartín.

### CAPÍTULO V – PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS

#### ARTÍCULO 26 - ROPA DE TRABAJO Y CALZADO

La empresa abonará, con objeto de mantener la uniformidad, al personal de Bar, Conserjería y Recepción, la cantidad de 109,92 € en contravalor de dos camisas blancas para el año 2011, asimismo, abonará al personal de los departamentos anteriormente citados y a los de Pisos, Teléfonos y Mantenimiento, la cantidad de 76,91 € en contravalor de dos pares de zapatos para el año arriba indicado.

#### ARTÍCULO 27 - SEGURO DE VIDA

La póliza del Seguro en caso de muerte, sea por la causa que fuera o invalidez permanente, total o absoluta, es de 21.443,69 € para el año 2011.

Esta Póliza colectiva acogerá a todo el personal mientras esté dado de alta en este Centro de Trabajo.

#### ARTÍCULO 28 - EXCEDENCIA

El trabajador fijo con al menos un año de antigüedad en la empresa, tendrá derecho a que se le conceda excedencia voluntaria de hasta 5 años como máximo y cuatro meses como mínimo, causando baja definitiva en la empresa el excedente que no solicite su reintegro con una antelación no inferior a 30 días naturales a la fecha de vencimiento.

#### ARTÍCULO 29 - FONDO SOCIAL

La empresa determina para el fondo social, la cantidad de 5.716,97 € anuales, durante la vigencia del presente Convenio, que se destinarán para temas deportivos, culturales o de cualquier índole que proponga el Comité de Empresa y sean aprobados por la Dirección

Asimismo, la empresa se compromete a estudiar las propuestas individuales o colectivas sobre estudios concretos que las personas deseen realizar.

#### ARTÍCULO 30 - COMISION PARITARIA

Se constituye una comisión paritaria, formada por dos miembros del Comité de Empresa y dos miembros de la Dirección, cuya función será solucionar las diferencias que hubiera en cuanto a la interpretación y aplicación de lo establecido en el presente Convenio.

#### ARTÍCULO 31 - PLANES DE IGUALDAD

Será de aplicación el artículo 37 del Convenio de Hospedaje de Madrid relativo al plan de igualdad efectiva entre hombres y mujeres y medidas específicas preventivas del acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral.

#### ARTÍCULO 32 - LEGISLACIÓN SUPLEMENTARIA

En lo no previsto en este Convenio, se estará a la legislación vigente, Texto Refundido Estatuto de los Trabajadores, Convenio Colectivo de Hospedaje y disposiciones concordantes.

## ANEXO I

## TABLAS SALARIALES

		HOTEL HUSA CHAMARTÍN			
		AÑO 2011			
			2,40 % S / 2010	1-ene-11	
	CATEGORÍA	S. BASE	COMPLEMENTOS	TOTAL	
NIVEL I-A	JEFE/A ADMINISTRACION	1.201,27 €	1.393,34 €	2.594,60 €	
	JEFE/A COCINA	1.201,27 €	1.393,34 €	2.594,60 €	
	JEFE/A RECEPCION	1.201,27 €	1.393,34 €	2.594,60 €	
	1 MAITRE	1.201,27 €	1.342,72 €	2.543,99 €	
	RESPONSABLE PERSONAL	1.201,27 €	1.279,56 €	2.480,83 €	
	GOBERNANTE/A	1.201,27 €	1.279,56 €	2.480,83 €	
	JEFE/A RR.PP.	1.201,27 €	1.175,07 €	2.376,34 €	
	1 CONSERJE	1.201,27 €	1.159,99 €	2.361,26 €	
	JEFE/A MANTENIMIENTO	1.201,27 €	1.159,99 €	2.361,26 €	
	ADJ.JEFE/A VENTAS	1.201,27 €	998,62 €	2.199,89 €	
	NIVEL I-B	2º MAITRE	1.144,28 €	576,96 €	1.721,24 €
2 JEFE/A RECEPCION		1.144,28 €	553,14 €	1.697,42 €	
RESP.REC.NOCHE		1.144,28 €	553,14 €	1.697,42 €	
ENCARG.BANQU./ CONVENC		1.144,28 €	504,05 €	1.648,34 €	
RESP.RESERVAS		1.144,28 €	504,05 €	1.648,34 €	
NIVEL II	JEFE/A PARTIDA	1.143,44 €	495,09 €	1.638,53 €	
	2 JEFE/A MANTENIMIENTO	1.143,44 €	495,09 €	1.638,53 €	
	OF.CONTABILIDAD	1.143,44 €	495,09 €	1.638,53 €	
	SUBGOBERNANTE/A	1.143,44 €	398,39 €	1.541,83 €	
	JEFE/A SECTOR	1.143,44 €	394,66 €	1.538,11 €	
	COORD.RESERVAS	1.143,44 €	282,07 €	1.425,52 €	
	RECEPCIONISTA	1.143,44 €	282,07 €	1.425,52 €	
NIVEL III	ADJ.COMERCIAL	1.096,19 €	414,88 €	1.511,06 €	
	OFICIAL MANTENIMIENTO	1.096,19 €	270,84 €	1.367,03 €	
	AYTE.RECEPCION	1.096,19 €	180,05 €	1.276,24 €	
	CAMARERO/A	1.096,19 €	180,05 €	1.276,24 €	
	COCINERO/A	1.096,19 €	180,05 €	1.276,24 €	
	AUX.OFICINA	1.096,19 €	152,52 €	1.248,71 €	
	AUX.RESERVAS	1.096,19 €	121,55 €	1.217,73 €	
	TELEFONISTA	1.096,19 €	86,80 €	1.182,99 €	
NIVEL IV	PORTERO/A ACCESOS	1.068,49 €	166,47 €	1.234,96 €	
	LENCERO/A-LAVANDERO/A	1.068,49 €	92,51 €	1.161,01 €	
	AYTE.CAMARERO/A	1.068,49 €	92,50 €	1.161,00 €	
	CAMARERO/A DE PISOS	1.068,49 €	92,50 €	1.161,00 €	
	MOZO EQUIPAJES	1.068,49 €	92,50 €	1.161,00 €	
	FACTURISTA	1.068,49 €	70,91 €	1.139,41 €	
NIVEL V	AUXILIAR DE COCINA	1.025,17 €	114,21 €	1.139,38 €	
	AUXILIAR DE PISOS	1.025,17 €	114,21 €	1.139,38 €	
	AYTE.MANTENIMIENTO	1.025,17 €	102,53 €	1.127,70 €	
	AUX.RECEPCION/CONSERJ.	1.025,17 €	102,53 €	1.127,70 €	



**DELEGACIÓN DE LA COMISION NEGOCIADORA  
EN EL FIRMANTE DE LA SOLICITUD DE INSCRIPCIÓN**

En Madrid, a 12 de Abril de 2011, reunida la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo que afecta a los trabajadores que integran el Centro de trabajo Hotel HUSA Chamartín, sito en la calle Agustín de Foxá s/nº, de Madrid, compuesta por:

Por parte de la Dirección del Hotel HUSA Chamartín:

- Don José Alberto García Anadón – Director Hotel HUSA Chamartín
- Don Abel García Rodríguez – Responsable de Personal

Por el Comité de Empresa del Hotel HUSA Chamartín:

- Don Jesús Ángel Parrondo Prados – Presidente Comité de Empresa
- Doña Ángela Ángel-Moreno Briones – Secretaria Comité de Empresa
- Doña Mª Pilar Camacho Nieto - Vocal
- Don Rafael López Luque - Vocal
- Don Rogelio Tello Medina - Vocal

Se acuerda delegar en D. Abel García Rodríguez como firmante de la solicitud de inscripción del Colectivo que afecta a los trabajadores del Hotel HUSA Chamartín.

(03/29.744/11)