

# **PACTO EXTRAESTATUTARIO**

## **HOTEL PRINCESA SOFÍA, S.L.**

### **(2006 - 2009)**

#### **PREAMBULO**

Las partes negociadoras son conscientes de que el Hotel Princesa Sofía se dedica a la prestación de los servicios propios de hospedaje y hostelería, sin embargo quieren destacar que dado el diseño del hotel que está concebido para albergar la realización de grandes eventos, es lógico que se busque en este segmento de mercado (promoción de congresos y convenciones, celebración de actos sociales y festivos, concurrencia de ferias y otros eventos similares) su principal ventaja competitiva.

Esta especialización provoca importantes fluctuaciones en la ocupación del hotel que requieren de una especial forma de organización del trabajo y repercute en las relaciones laborales entre la empresa y sus trabajadores.

Como consecuencia de las necesidades de personal para atender el servicio, tanto en el número de trabajadores como en las condiciones laborales de los mismos, en cuanto a distribución horaria se refiere, es imprescindible dotarnos de mecanismos para la adaptación permanente a las necesidades coyunturales de la demanda que nos permitan competir con hoteles similares en el ámbito local, nacional e internacional.

Las partes entienden también que el Hotel debe defender su categoría de GRAN HOTEL 5 \* para convertirse en un referente a nivel internacional tanto en el segmento de mercado referido anteriormente (CCI) como en el segmento de “Empresas” y “Turístico”. Para ello se requiere una serie de medidas y actuaciones de la propiedad y del personal y que en este Pacto Extraestatutario se comprometen en este objetivo común.

Es por ello que se hace necesario el adoptar medidas encaminadas al logro de unos proyectos concretos que reviertan tanto en una mejora de los medios a disposición del cliente como de la calidad de los servicios que la empresa presta a estos, todo ello aprovechando las posibles mejoras de incremento de la productividad de los trabajadores y ello, sin merma alguna de los derechos de éstos y con absoluto respeto de las normas laborales que rigen las relaciones entre las partes.

En atención a esos proyectos la empresa ha definido e iniciado una política de inversiones en la mejora de sus instalaciones concretada en la adecuación de los salones, renovación de la cocina y de las habitaciones y renovación total de las instalaciones de agua, agua caliente sanitaria y aire acondicionado por un importe previsto de 5’5 millones de euros. Así como el incremento de plantilla que posibilita el contenido del presente Pacto Extraestatutario y concretamente por la política de retribución definida que permitirá situar a la empresa en las condiciones de competitividad en el sector antes descritas.

Por los motivos expuestos en los párrafos anteriores se establece el presente Pacto Extraestatutario articulado al Convenio Colectivo del Sector de Hostelería y Turismo de Catalunya (en adelante CHC) entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores.

**ART. 1º DETERMINACIÓN DE LAS PARTES**

El presente Pacto Extraestatutario ha sido negociado por la representación de la Dirección de la empresa Hotel Princesa Sofía S.L. propietaria del Hotel Princesa Sofía por una parte, y las Secciones Sindicales integrantes del Comité de empresa en representación de los trabajadores de la Empresa por la otra.

El presente Pacto Extraestatutario ha sido aprobado por la empresa y por las Secciones Sindicales de UGT, CGT, Y USOC del Comité de empresa y ha sido sometido a la adhesión expresa y voluntaria de cada uno de los trabajadores y se firma con la mediación y en las dependencias del Tribunal Laboral de Catalunya.

Ambas partes se reconocen recíprocamente legitimidad para negociar y capacidad jurídica para obligarse mediante el presente Pacto Extraestatutario.

**ART. 2º AMBITO FUNCIONAL Y TERRITORIAL**

El presente Pacto Extraestatutario afecta y obliga exclusivamente al centro de trabajo del Hotel Princesa Sofía S.L., sito en la ciudad de Barcelona, Plaza Pío XII nº 4.

**ART. 3º ÁMBITO PERSONAL**

El presente Pacto Extraestatutario afectará y obligará a los empleados de plantilla que actualmente prestan sus servicios en el Hotel Princesa Sofía y que se adhieran expresamente al mismo, así como a los que se adhieran al mismo durante su vigencia, con excepción de los comprendidos en los Art. 1º 3 c) y 2º 1 a) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/95 del 24 de marzo.

**ART. 4º ÁMBITO TEMPORAL Y DENUNCIA**

Las condiciones pactadas en el presente Pacto Extraestatutario entrarán en vigor a todos los efectos el día 1 Febrero de 2006, con independencia de la fecha de registro y publicación, y su duración se extenderá hasta el 31 de diciembre del 2009.

Por lo tanto la vigencia del presente Pacto Extraestatutario será de 47 meses desde su entrada en vigor.

A partir del 31 de diciembre del 2009 se prorrogara de año en año, salvo que cualquiera de las partes negociadoras con un mínimo de dos meses de antelación a la citada fecha de vencimiento o de cualquiera de sus prorrogas denuncie el mismo de forma fehaciente.

Una vez denunciado, el Pacto Extraestatutario permanecerá vigente en su contenido normativo y obligación al hasta tanto sea sustituido por uno nuevo.

**ART. 5º DERECHO SUPLETORIO**

En todo lo no regulado en el presente Pacto Extraestatutario y con carácter subsidiario, se estará a lo dispuesto en el CHC, Estatuto de los Trabajadores y demás legislación laboral vigente y aplicable en cada momento.

En particular, se estará a lo dispuesto en el citado CHC, en lo que se refiere a los mecanismos de mediación, arbitraje y conciliación ante el Tribunal Laboral de Catalunya.

#### **ART. 6º COMPENSACION Y ABSORCION**

Las condiciones establecidas en el presente Pacto Extraestatutario, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, podrán ser absorbidas y compensadas con cualquier concepto que exista, sea determinado por disposición legal, contrato individual o concesiones voluntarias.

#### **ART. 7º CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS**

Los pactos, cláusulas, condiciones y situaciones establecidas con carácter individual y voluntario por la empresa tendrán la consideración de “ad personam”, así como aquellas que los afectados tuvieran consolidadas con anterioridad..

El régimen jurídico de las condiciones más beneficiosas se pactará con los trabajadores afectados.

#### **ART. 8º PROTECCIÓN DEL TRABAJADOR**

Ambas partes se responsabilizarán de proteger el derecho del trabajador a que sea respetada su intimidad y dignidad, por lo que se actuará contra todo tipo de ofensas verbales y/o físicas.

#### **ART. 9º ORGANIZACION DEL TRABAJO**

La organización del trabajo, en el marco adecuado de la legalidad vigente, corresponde como facultad y atribución a la Dirección de la empresa, o a quien esta la delegue.

Sin perjuicio de las facultades atribuidas a la Dirección, los representantes de los trabajadores tendrán funciones de orientación, propuesta y emisión de informes acerca de las cuestiones relativas a la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con lo dispuesto por el Art. 64 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995 del 24 de marzo.

#### **ART. 10º CLASIFICACION PROFESIONAL Y MOVILIDAD FUNCIONAL**

Ambas partes se remiten a lo dispuesto en el Acuerdo de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería firmado en Barcelona el 4 de Marzo de 2005.

La movilidad funcional fuera del grupo profesional correspondiente se ajustará a lo previsto en el Art. 39.2 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y a lo establecido en el CHC.

#### **ART. 11º ASCENSOS Y PROMOCIONES**

El objetivo de la Dirección de la empresa es lograr una Cultura Corporativa y un sentimiento de orgullo de pertenecer, no solo, al Hotel Princesa Sofía sino al Grupo Expo Hoteles & Resort.

Esta cultura y ese orgullo es necesario alcanzarlos dando cobertura a las necesidades que, con los años, van apareciendo en los empleados. La mejor manera de lograrlo es detectando el potencial, experiencia y conocimientos que nuestros empleados tienen para encajar en las vacantes (nuevas o ya existentes) que van surgiendo, lo que permite:

- Satisfacer, de manera paralela, las expectativas de empresa y empleados.
- Promocionar las posibilidades reales de desarrollo profesional.
- Retener a empleados con potencial y minimizar su adaptación al entorno ya que es conocido por el empleado.

Todo ello hace necesario que el Dpto. de RRHH, reciba información de nuestros Directores o Responsables de Área sobre que empleados consideran que reúnen potencial de desarrollo profesional.

Tras esta primera información RRHH, mediante las herramientas que ya posee o que sean necesarias, chequeara el potencial, presente o de futuro, que se le presupone al empleado emitiendo un informe de “Evaluación”.

Así pues será posible contrastar la “Evaluación” con la “Descripción del Puesto de Trabajo” y, en el caso de alcanzar un alto grado de coincidencia ser considerado como candidato al puesto.

## **ART. 12º PLANTILLA Y CONTRATACION**

El objetivo común descrito es situar al Hotel Princesa Sofía en un lugar destacado frente a los que por el número de estrellas que tiene otorgadas le corresponde. Por ello su estrategia empresarial y comercial en la actual situación de oferta que existe en la ciudad de Barcelona, no está basada en luchar contra otros Hoteles de iguales características mediante la reducción del precio de las habitaciones y de otros servicios que se prestan, si no que lo que se pretende es aumentar la demanda mediante la excelencia del servicio al huésped.

El párrafo anterior no está basado en una opinión de la Dirección sin fundamentos ya que, a lo largo del año, se ha implantado el procedimiento de encuestas a los huéspedes que tiene la Cadena donde se les solicita su opinión sobre su estancia en el Hotel, de la tabulación efectuada, - índice de satisfacción (IS)-, se desprende que estamos lejos de alcanzar de forma estable un mínimo aceptable del 80% o de un óptimo del 85% con cualquier tipo de cliente (valor actual TMA Total entre 63% y 76% dependiendo de tipo de cliente según temporada).

La Dirección es consciente que solo empleados integrados en la Compañía, que se adiestran para dar mejor servicio y se involucran para conocer y satisfacer las necesidades de los huéspedes harán que se eleve este IS, lo que permitirá nuestro objetivo de competir por calidad y no por precio.

Como una primera medida para alcanzar los objetivos descritos en el párrafo anterior, ambas partes acuerdan que, se procederá a evitar en todo lo posible la contratación de personal ajeno (ETT) en aquellos departamentos en los que la Dirección inicie los planes de organización de trabajo, formación y adiestramiento para mejorar los resultados del IS hasta los niveles deseados, adaptando en lo posible las fluctuaciones de carga de trabajo con la distribución de festivos y vacaciones que este Pacto Extraestatutario permite.

Es una excepción a este punto el departamento de Banquetes en el área de Servicio que por su fluctuación diaria justifica el uso de personal ajeno y aquellos departamentos donde existan Representantes Legales de los Trabajadores con crédito sindical horario.

De forma enunciativa se enumeran como primeros departamentos: Recepción, Restaurante-Bar, Room Service, Cocina y Club P.S., a los que seguirán los restantes departamentos dependiendo sus fechas de inicio de la velocidad de mejora que se obtenga en los IS de cada departamento y de la ocupación general del Hotel.

Ambas partes entienden que el objetivo que se busca es la adaptación e incorporación de personal propio para cubrir las necesidades que se creen en cada departamento, dando una clara orientación (formación) al personal para sobrepasar “Las necesidades de servicio que el huésped espera” de un hotel de nuestra categoría.

Ambas partes son conscientes y así lo quieren hacer constar de que se deberán de seguir realizando nuevas contrataciones conforme el IS y los resultados esperados se vayan alcanzando, pero garantizando en todo momento la viabilidad del proyecto empresarial y de los puestos de trabajo existentes. Este incremento de plantilla fija se posibilita por el contenido del presente Pacto Extraestatutario y concretamente por la política de retribuciones en él definida que permitirá situar a la empresa en condiciones de competitividad en el sector.

En atención a esos proyectos la empresa ha definido e iniciado una política de inversiones en la mejora de sus instalaciones concretada en la adecuación de los salones, renovación de la cocina y de las habitaciones y renovación total de las instalaciones de agua, agua caliente sanitaria y aire acondicionado por un importe previsto de 5`5 millones de euros.

#### **ART. 13º GARANTIA DE EMPLEO**

Durante la vigencia inicial de este Pacto Extraestatutario, la Dirección del Hotel se compromete a no externalizar ningún servicio que conlleve una reducción de plantilla por debajo de los 251 empleados de media anual.

Ambas partes aceptan que sea posible la externalización de los servicios cuando esta medida contribuya a superar una situación económica negativa o a garantizar la viabilidad futura de la empresa y de los puestos de trabajo en la misma a través de una más adecuada organización de los recursos, esta decisión se someterá a la mediación del Tribunal Laboral de Catalunya.

#### **ART. 14º JORNADA DE TRABAJO**

La jornada máxima anual de trabajo efectivo será la que venga establecida en todo momento en el CHC.

La jornada de trabajo ordinaria será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, equivalentes a 8 horas diarias con descanso entre jornadas no inferior a 12 horas, excepto en los supuestos de aplicación de la jornada irregular en los términos pactados por las partes en este Pacto Extraestatutario.

Se establece un descanso semanal de 2 días ininterrumpidos, con un sistema que garantice, como mínimo, un fin de semana libre mensual a todos los empleados, excepto el departamento de pisos que mantendrá el sistema actual.

El número de horas ordinarias de trabajo efectivo establecido en el artículo 34.3 del Estatuto de los Trabajadores como jornada máxima diaria podrá verse ampliado por necesidades del servicio a prestar, hasta un total de diez horas diarias de trabajo efectivo, mediante la comunicación al trabajador con una antelación mínima de siete días. Queda excluido de esta ampliación el departamento de pisos, que únicamente cambiará el horario de entrada y salida, pero siempre el horario máximo de 8 horas.

Para que sea aplicable esta jornada irregular, el preaviso deberá especificar el horario previsto a realizar por el trabajador.

Las horas trabajadas de más integrarán una bolsa personal del trabajador. El saldo de la bolsa del trabajador se deberá regularizar en el trimestre natural siguiente al de su realización mediante el descanso sustitutorio. En caso de no realizarse tal regularización en el plazo previsto se establecen dos posibilidades adicionales que se acordaran individualmente entre el trabajador y la Dirección:

- A. Ampliar o trasladar el periodo de compensación, siempre que no coincida con el periodo vacacional
- B. Retribuirlas al valor de la hora ordinaria.

Por lo contrario si el saldo de la bolsa de horas es negativo, estas horas quedaran a disposición de la empresa. En ningún caso este sistema de flexibilidad horaria producirá reducción en las retribuciones del trabajador. Si el trabajador causara baja y existiera un saldo a su favor o en contra de su bolsa de horas, estas se abonaran o descontaran de su saldo y finiquito.

En el caso de ampliar la jornada a 10 horas, los trabajadores que la realicen tendrán derecho, además de al actual periodo de descanso de 30 minutos, a un periodo adicional de 15 minutos de descanso suplementario que se considerará parte de la jornada efectiva de trabajo.

En aquellos departamentos en los que se practica en la actualidad la flexibilidad horaria y de turnos más allá de lo previsto en este precepto se seguirá actuando como hasta ahora, sin perjuicio de ampliarla a otros departamentos previo acuerdo de la comisión paritaria a la que hace referencia la disposición adicional I del presenta Pacto Extraestatutario.

La empresa informará mensualmente a la RLT de las jornadas irregulares trabajadas durante el mes anterior.

La existencia y aplicación de los turnos y calendarios de trabajo de la Empresa no impedirá, de forma alguna, la aplicación de la jornada de trabajo irregular que aquí se pacta.

En lo referente a la regulación de las horas extraordinarias, ambas partes se remiten a lo dispuesto por el Art. 35 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y muy especialmente al artículo 34 del vigente CHC.

En el supuesto de que la aplicación de la jornada irregular suponga para el empleado/a la obligación de iniciar su jornada antes de las 06:00 horas o finalizarla después de las 24:00 horas y éste no disponga de medio de transporte público o privado, previa presentación del recibo correspondiente y la autorización del jefe de servicio, la empresa le abonará el taxi desde o hacia su domicilio habitual.

**ART. 15° CALENDARIO LABORAL**

El calendario laboral se establecerá anualmente y antes del 31 de diciembre mediante negociación con la Representación Legal de los Trabajadores.

Si por cualquier necesidad de carácter productivo u organizativo tuvieran que modificarse una vez establecidos, tal modificación se negociará con la Representación Legal de los Trabajadores o con los trabajadores afectados.

En caso de desacuerdo, ambas partes se someten a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña.

**ART. 16° PERMISOS Y LICENCIAS**

En lo que a días de Asuntos Propios se refiere se estará en todo momento a lo establecido en el CHC. Su disfrute se llevará a cabo en la fecha fijada de común acuerdo entre la Dirección de la empresa y el trabajador.

**ART. 17° NIVELES Y SISTEMA RETRIBUTIVO**

El sistema retributivo de aplicación será, en todo momento, el que venga estipulado por el CHC, así como sus incrementos y revisiones.

Los conceptos retributivos son los que vienen establecidos en el Capítulo de “Condiciones Económicas” del CHC y específicamente a los que hacen referencia a:

- Retribución
- Antigüedad consolidada
- Manutención
- Alojamiento
- Plus Transporte
- Ropa de trabajo
- Nocturnidad
- Gratificaciones extraordinarias

Ambas partes acuerdan en que podrá establecerse el prorrateo de las pagas extraordinarias entre el trabajador y la empresa siempre que exista acuerdo por escrito entre ambas partes. Se informará siempre a los Representantes Legales de los Trabajadores.

El resto de conceptos salariales no tendrán por que tener el incremento que venga establecido en el CHC y se registrarán por lo que al efecto se establezca para cada uno de ellos.

Asimismo será de aplicación lo establecido en el CHC en referencia a la clasificación de las categorías profesionales por niveles retributivos.

**ART. 18° PLUS ROPA DE TRABAJO**

Ambas partes acuerdan concretar el redactado del Art. 41 del CHC 2004-2007 y establecen que cuando la empresa realice la limpieza de la ropa no se percibirá el plus de ropa de trabajo; en el caso de que la empresa autorice o solicite de los trabajadores que se encarguen de la limpieza de las camisas y/o blusas puestas a su disposición, esta

abonara el referido plus. Si en el futuro, la empresa asume la limpieza de las camisas y blusas se dejara de abonar el referido plus.

El importe de este plus viene establecido según la cantidad que se detalla en los anexos del CHC 2004-2007 y sucesivos Convenios, se abonara mensualmente, descontándose del importe los días de baja por IT/AT y ausencias injustificadas.

#### **ART. 19º PLUS AD PERSONAM**

Ambas partes acuerdan que a partir de la entrada en vigor del presente Pacto Extraestatutario, con el objetivo de evitar malos entendidos, se procederá a indicar en la nomina de los empleados el importe mensual bruto de 105,35€ que se denomina “Plus ad Personam 1998-2000”. Dicho importe será restado del actual “Plus ad Personam 04” y quedando el importe resultante bajo esa misma denominación. Ambos pluses no serán compensables ni absorbibles durante la vigencia del presente Pacto Extraestatutario.

Ante cualquier duda sobre el “Plus Ad Personam 98-00” ambas partes se emplazan al redactado que venia detallado en el artículo 13.3 del Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa Hotel Princesa Sofía S.L. para los años 2001-2003, publicado en el DOGC nº 3358 del 29 de marzo de 2001 y actualmente derogado.

Los conceptos y cuantías que se integran en estos Pluses tienen el carácter y la consideración de condición más beneficiosa adquirida y consolidada por sus beneficiarios a titulo individual a lo largo de su permanencia en la empresa.

#### **ART. 20º PREMIO DE VINCULACION**

Ambas partes acuerdan sumar al calculo previsto en el Art. 37 del CHC 2004-2007 sobre el Premio de Vinculación, el importe mensual correspondiente al 50% del importe recogido en las hojas salariales de los pluses: “Plus Ad Personam 1998-2000”, el “Plus Ad Personam 2004” y las dos doceavas partes del “Plus Ad Personam 2004 de P.E.” (Pagas Extraordinarias).

#### **ART. 21º OTROS PLUSES**

- Quebranto de moneda: se establece que hasta un importe anual de 600€ de diferencia no se responderá individualmente salvo apropiación ilícita o fraude, de los quebrantos de caja que puedan existir. Por ello, no se abonará plus alguno por este concepto.
- Pluses de empresa: los pluses especiales de responsabilidad (Mayfair), nocturno, porteros de coche y mantenimiento, se regirán como hasta la actualidad, no serán compensables ni absorbibles, aunque mantendrán fijas sus cuantías en las correspondientes a 31.12.00.

#### **ART. 22º PLUS DE AYUDA POR HIJOS DISMINUIDOS**

Durante la vigencia del presente Pacto Extraestatutario aquellos trabajadores que acrediten tener hijos disminuidos en los términos descritos en el tercer párrafo de este artículo percibirán 30€ brutos mensuales como ayuda por este concepto.

En el caso de que ambos cónyuges presten servicios en el Hotel Princesa Sofía S.L. la gratificación antes descrita podrá ser recibida únicamente por uno de los dos progenitores.

A los efectos del derecho que en el presente artículo se reconoce se entenderá por hijos disminuidos aquellos cuya disminución este oficialmente reconocida por el organismo competente de la Seguridad Social y perciba por ello algún tipo de prestación pública.

#### **ART. 23° ANTICIPOS**

Con independencia de lo preceptuado legalmente se establece que, a partir de la entrada en vigor del presente Pacto Extraestatutario, la empresa mantendrá una dotación de 24.000€ que, con carácter de anticipo, podrán concederse a trabajadores con un límite máximo individual de 1.200€ y que deberán ser reintegradas por el mismo, sin intereses, en los doce meses siguientes en cuotas iguales que se detraerán de su nómina.

La petición, que deberá ser motivada, la podrá efectuar el trabajador al Comité de empresa, quien deberá transmitirla al departamento de personal, o a dicho departamento directamente a su elección.

Nadie podrá solicitar un nuevo anticipo hasta que haya transcurrido al menos un año desde el reintegro y total devolución del anterior.

Este anticipo no tiene el carácter, ni la consideración de préstamo sin interés, por lo que tampoco se puede considerar una retribución en especie, al tratarse de un adelanto sobre el salario del empleado y su devolución se garantiza con la liquidación que se efectuaría en su nómina en el caso de ser baja.

#### **ART. 24° FONDO SOCIAL**

A los efectos de acometer acciones de carácter lúdico (excursiones culturales) y de claro componente social no cubiertas por los organismos públicos competentes, se establece un fondo social al que contribuirá la empresa con 18.000€ anuales que se abonarán en el mes de enero, atendiendo en función de su cuantía a aquellas necesidades que se consideren más perentorias, dentro de un marco de objetividad definido por los propios recursos.

La petición, que deberá ser motivada, la efectuará el trabajador al Comité de empresa.

El Comité Gestor que se constituya al efecto, redactará el Reglamento o normativa de uso del Fondo Social así como, se hará responsable y gestionará las actividades sociales que se realicen teniendo siempre presente la(s) petición(es) que de forma motivada le realicen los empleados.

#### **ART. 25° SEGURO DE ACCIDENTE Y AYUDA POR FALLECIMIENTO**

A las condiciones establecidas por el CHC actualmente vigente se añadirá, incluyéndolo en la póliza de accidentes, la cobertura del infarto de miocardio, sea o no declarado accidente laboral.

Se establece, a partir de la entrada en vigor del presente Pacto Extraestatutario, una ayuda familiar de 2.000€ para el supuesto de fallecimiento de un trabajador de la empresa en activo.

#### **ART. 26° GRATIFICACION POR NACIMIENTO O ADOPCION DE HIJOS**

Los trabajadores del Hotel Princesa Sofía S.L. cuya antigüedad en la empresa sea igual o superior a 6 meses y acrediten el nacimiento o adopción de un hijo percibirán como gratificación por ese motivo, a tanto alzado y por una sola vez, la cantidad de 150€

En el caso de que ambos cónyuges presten servicio en el Hotel Princesa Sofía S.L. la gratificación antes descrita podrá ser percibida únicamente por uno de los dos progenitores.

#### **ART. 27° VACACIONES Y FIESTAS NO RECUPERABLES**

Los trabajadores afectados por el presente Pacto Extraestatutario, disfrutarán de 30 días naturales al año, ininterrumpidos salvo pacto en contrario, o la fracción correspondiente si no alcanza el año de antigüedad.

El periodo de vacaciones comprenderá los meses de junio, julio, agosto y septiembre salvo pacto en contrario. El criterio de disfrute será rotativo.

Con independencia de lo estipulado en este artículo, aquellos departamentos que por necesidades del servicio sea necesario se podrán fraccionar las vacaciones en dos periodos, uno de nueve días naturales que se realizará en épocas de baja ocupación (diciembre, enero y febrero) y un segundo período de veintiún días naturales entre los meses de junio a septiembre, respetándose en cualquier caso la rotación existente en cada departamento.

Debido a la necesidad de aprovechar la baja ocupación histórica existente en el Hotel durante el mes de Agosto que facilita el que se puedan efectuar reparaciones y mejoras de las instalaciones de forma más eficaz y con menos molestias a los huéspedes, hace necesario que se limite el número de empleados de Mantenimiento que puedan disfrutar de sus vacaciones en este mes de Agosto.

El inicio del periodo de vacaciones no puede coincidir con un día de descanso semanal, de forma y manera que en estos casos, se entenderán iniciadas las vacaciones al día siguiente al del descanso semanal. Así mismo, 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, no obstante, cuando ello impidiese que otro compañero iniciase las vacaciones en la fecha prevista, se guardarán los días de descanso, disfrutándose en otro momento dentro del año natural tanto los del inicio como los del final del periodo vacacional.

Por lo que a las fiestas no recuperables se refiere, se establecen tres posibilidades no excluyentes:

- A. Disfrutarlas en el propio día de fiesta.
- B. Disfrutarlas en otra fecha unida al descanso semanal.
- C. Disfrutarlas todas juntas en un periodo determinado del año. En este supuesto, la empresa respetará el descanso semanal correspondiente acumulando el mismo al número de fiestas a disfrutar.

La forma de disfrute de cada fiesta se acordará individualmente entre el trabajador y la Dirección.

#### **ART. 28° EXCEDENCIA ESPECIAL**

El trabajador que acredite y justifique estar siguiendo tratamiento médico por motivos de toxicomanía, alcoholismo o psicológico y que cuente con, al menos, un año de antigüedad en la empresa tendrá derecho a solicitar excedencia por un plazo mínimo de un año y máximo de dos.

Durante el primer año dicho trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Trascurrido ese plazo la reserva quedara referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional.

Atendiendo a la causa de la excedencia especial que en el presente pacto se regula el disfrute de la misma es incompatible con otra actividad laboral o profesional.

El trabajador excedente deberá comunicar su reingreso por escrito y con un mes de antelación.

#### **ART. 29° CONTRATACIÓN Y EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL**

Ambas partes contemplan favorablemente, de conformidad con la legislación vigente, la posibilidad de utilizar la contratación eventual para atender requerimientos productivos que no puedan ser atendidos por trabajadores de plantilla, por ser insuficientes o no adecuados, en ese momento, los recursos humanos disponibles.

En todo lo referente a dicho capítulo ambas representaciones se remiten a lo dispuesto por el CHC.

Se utilizarán las NET. para cubrir necesidades temporales de personal conforme a lo previsto en la ley. Estará a disposición del Comité de empresa la información sobre los trabajadores en misión.

#### **ART. 30° MEJORA VOLUNTARIA EN CASO DE INCAPACIDAD TEMPORAL**

El trabajador en situación de incapacidad temporal tendrá derecho, como mejora voluntaria de las prestaciones a cargo del régimen general de la Seguridad Social, a los siguientes complementos:

- A. En caso de accidente de trabajo, enfermedad profesional, enfermedad común si exige hospitalización y maternidad la cantidad necesaria hasta alcanzar el 100 % del salario mensual desde el primer día de la baja.
- B. En caso de enfermedad común que no exija hospitalización:
  - si es la primera baja dentro del año, a la cantidad necesaria hasta alcanzar el 100% del salario mensual desde el primer día de la misma.
  - las segundas y posteriores bajas, sólo se complementarán hasta el 100% de dicho salario mensual a partir del trigésimo día de su inicio.

Se entiende por salario mensual la suma de los conceptos que se detallan a continuación:

El Salario Base, Antigüedad Consolidada, Plus Ad Personam 2004 y Plus Ad Personam 1998-2000.

Asimismo ambas partes acuerdan que el limite del 100% del salario antes mencionado será la base máxima de cotización por contingencias comunes correspondiente al grupo de tarifa del empleado.

En el abono de las gratificaciones extraordinarias no se producirá reducción alguna con motivo de la situación de incapacidad temporal experimentada por el trabajador.

**ART. 31° MOVILIDAD FUNCIONAL TEMPORAL POR EMBARAZO**

Cuando una trabajadora se encuentre indispuesta para desempeñar los cometidos propios de su puesto de trabajo por hallarse en estado de gestación y por ese motivo solicite el cambio de puesto de trabajo la empresa atenderá su petición, siempre y cuando exista informe previo del Servicio de Vigilancia de la Salud del HPS que así lo recomiende, adecuando la prestación de servicios a otros cometidos que no resulten contraindicados con su situación y con respeto de sus condiciones económicas.

**ART. 32° REGIMEN SANCIONADOR**

En todo lo referente a faltas y sanciones ambas representaciones se remiten al régimen establecido al respecto por el Acuerdo de Ámbito Estatal para el sector de Hostelería Barcelona, 04 de Marzo de 2005.

Con la sección sindical a la que pertenezca, será necesaria la tramitación de expediente contradictorio previo, en el caso de sanciones o despidos por la comisión de las faltas graves o muy graves, respecto de los trabajadores afiliados a un sindicato, cuando así conste a la empresa.

**ART. 33° SEGURIDAD Y SALUD**

Serán de aplicación todas las disposiciones legales vigentes de obligado cumplimiento en cuantas materias afecten a la seguridad y salud en el trabajo, siguiendo los criterios de aplicación y valoración que determinen los organismos competentes de la Generalitat de Catalunya.

Siempre que se produzca un accidente, una copia del parte del mismo será facilitada al trabajador lesionado y otra al Comité de Seguridad y Salud, el cual deberá atenerse a la confidencialidad y a lo estipulado por la Ley 15/1999 de 13 de Diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal

La empresa se compromete a incorporar un representante de los trabajadores en el Comité Intercentros de Seguridad y Salud de Expo Grupo & Resort en caso de que este fuera creado.

**ART. 34° ATENCION, SALUD Y SEGURIDAD DEL HUESPED**

Ambas partes acuerdan que, a petición del huésped, esta permitido facilitarle “Aspirinas y similares” y “Gelocatil y similares”.

**ART. 35° HORAS SINDICALES**

En aquellos departamentos o secciones en los que presten servicios los representantes de los trabajadores la empresa cubrirá mediante el sistema de contratación que dentro del marco legal se considere más oportuno los puestos de trabajo que ocupen los citados representantes cuando estos se ausenten por la utilización del crédito horario cuando se den conjuntamente las siguientes circunstancias:

- siempre y cuando el servicio lo requiera y,
- siempre que la empresa sea preavisada de dicha ausencia con una antelación mínima de 24 horas.

**ART. 36º REUNIONES CON EL COMITE DE EMPRESA**

Empresa y representantes de los trabajadores se obligan a mantener una reunión cada dos meses que se celebrara durante la segunda semana del mes correspondiente en las que se determinara las fechas en que se procederá en su caso a la solución de los conflictos planteados.

**ART. 37º COMISIÓN PARITARIA**

Durante la vigencia del presente Pacto Extraestatutario y con el fin de seguir el cumplimiento de las cuestiones que deriven de su aplicación, ambas partes acuerdan constituir una Comisión paritaria que estará compuesta por cinco representantes del Comité de Empresa firmantes del presente Pacto Extraestatutario, y por cinco de la Dirección, que serán designados por cada representación respectivamente.

Las funciones de la Comisión Paritaria serán, interpretar la totalidad de las cláusulas del Pacto Extraestatutario, vigilar el cumplimiento de lo pactado, estudiar, proponer y, cuando proceda, decidir las cuestiones que, derivadas de la aplicación del presente Pacto Extraestatutario, se planteen por la Dirección de la empresa, los representantes legales o sindicales de los trabajadores o estos mismos; actualizar el contenido del presente Pacto Extraestatutario para adaptarlo a las modificaciones que puedan derivarse de cambios normativos, y cualquier otra función que expresamente se le atribuya en el Pacto Extraestatutario.

Igualmente la comisión Paritaria llevara un seguimiento de los IS para la posible implantación de los incentivos económicos y aumentos de plantilla necesarios para dar el servicio que todos buscamos.

Las decisiones de la Comisión Paritaria se adoptaran por mayoría de cada una de las partes representadas y sus discrepancias se resolverán a través de un procedimiento de mediación y conciliación ante el Tribunal Laboral de Catalunya en Barcelona.

**ART. 38º POLITICA MEDIOAMBIENTAL**

Desde hace años la Dirección del Hotel Princesa Sofía y los Representantes legales de los Trabajadores se han esforzado en aplicar prácticas empresariales y laborales respetuosas con el medio ambiente y siguen realizando considerables esfuerzos destinados a tal fin. De esta manera ambas partes contribuyen a un desarrollo sostenible, respondiendo a las necesidades actuales sin comprometer los intereses de las generaciones futuras.

Por ello las partes firmantes de este acuerdo se comprometen a desarrollar conjuntamente el conseguir establecer una serie de políticas, programas y prácticas que aseguren una conducción de las actividades respetuosa con el medio ambiente, consecuentes a lograr:

- Integrar políticas, programas y prácticas respetuosas con el medio ambiente en todas las áreas de la empresa.
- Desarrollar, diseñar y operar sus instalaciones, y llevar a cabo su actividad, teniendo en cuenta una utilización eficaz y sostenible de los recursos renovables, una reducción del impacto ambiental adverso y de la generación de residuos y una eliminación segura y responsable de los materiales de desecho.

- Respetar y cumplir las leyes y normas existentes con respecto a los asuntos ambientales.
- Mejorar constantemente los sistemas de protección del medio ambiente en el entorno en que se lleva a cabo sus actividades.
- Facilitar la información, la comunicación y la formación adecuadas para asegurar la comprensión de este compromiso y de su actuación en materia ambiental, tanto en el interior como en el exterior de la Empresa.

Por ello ambas partes son conscientes de la necesidad de marcarse objetivos de protección del medio ambiente, controlar su progreso, comprobar los resultados y definir actuaciones futuras. Al igual que garantizar la mejora continua de las medidas ambientales.

#### **ART. 39° PUBLICIDAD DEL ACUERDO**

La empresa expondrá, en los tablones de anuncios del centro de trabajo, un ejemplar completo del texto del Pacto Extraestatutario así como de las resoluciones interpretadoras del mismo que adopte la Comisión Paritaria. Igualmente entregará una copia del Pacto Extraestatutario a cada trabajador en un plazo no superior a los 30 días de la firma del mismo.

#### **ART. 40° NORMALIZACION LINGUISTICA**

Los anuncios al personal y comunicaciones internas serán redactados en catalán y en castellano. Así mismo se dará cumplimiento a lo previsto en la Ley 1/1998, de 7 de enero de Política Lingüística.

#### **ART. 41° VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.**

Las condiciones pactadas en el presente Pacto Extraestatutario constituyen un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que se declarase la nulidad o ineficacia o se modificase directa o indirectamente su contenido por vía judicial ó a través de cualquier procedimiento de solución de conflictos colectivos o individuales, de una parte o aspecto del presente Pacto Extraestatutario, el resto de su texto perderá su eficacia general y el carácter de obligatoriedad.

En el supuesto anterior las partes se comprometen a negociar de buena fe un nuevo redactado de las cláusulas declaradas nulas o a introducir las necesarias correcciones en el pacto para restaurar el equilibrio de las partes en aplicación del principio jurídico “rebus sic stantibus”.

Las condiciones establecidas en el presente acuerdo consideradas en su conjunto y en cómputo anual absorberán otras condiciones fijadas por disposición legal, contrato individual, concesiones voluntarias, etc., o que pudieran aplicarse en lo sucesivo.

#### **DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA**

Se crea una comisión Paritaria Mixta compuesta por un máximo de cuatro representantes por cada parte con competencia en cuestiones relativas a la organización

del trabajo de departamentos concretos en supuestos que superen lo previsto en el presente Pacto Extraestatutario.

### **DISPOSICIÓN FINAL**

El presente Pacto Extraestatutario deroga expresamente los Convenios de empresa, Acuerdos y Pactos anteriores a la fecha de la firma, rigiéndose las relaciones laborales entre la empresa y los trabajadores que se adhieran al mismo de forma expresa, desde la fecha de entrada en vigor de este Pacto Extraestatutario, por el contenido del mismo y por la normativa general que resulte de aplicación.

Aquellos trabajadores que no se adhieran al pacto de forma expresa, se seguirán rigiendo por el contenido normativo y obligacional del Acta de Acuerdo de fecha 8-10-2004 firmado en el TLC de Barcelona con el nº de expediente PCB 418/2004.