

Gerentino

ANEXOS

Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de
la Hostelería (ALEH) 2015/2019



el gerente hostelería
consultoría online
www.elgerentehostelería.com



App web Gerentino
www.gerentino.com

ANEXO I

Tabla de correspondencias aprobado en fecha 9 de abril de 1997 de las antiguas categorías profesionales a las contenidas en los actuales grupos profesionales del presente Acuerdo, tanto procedentes de la extinta ordenanza de trabajo para la industria de hostelería como las que pudieran figurar en los convenios colectivos de ámbito inferior o específico:

A) La presente tabla de correspondencias entre las categorías profesionales previstas, tanto en la extinta Ordenanza Laboral de Hostelería como las que pudieran figurar en los convenios colectivos de ámbito inferior o específico; y los grupos profesionales recogidos en el presente Acuerdo, tiene como objeto, según expresa el propio Acuerdo en su artículo 18, facilitar a los empresarios y trabajadores y trabajadoras la adaptación al sistema de clasificación profesional.

B) Las correspondencias señaladas responden únicamente a la pretensión de establecer asimilaciones al área y grupo profesional, teniendo por tanto alcance exclusivamente funcional.

Los convenios colectivos de ámbito inferior o específico afectados por este Acuerdo habrán de reconducir las antiguas categorías profesionales a las distintas denominaciones de categorías del Acuerdo, cuya finalidad es homogeneizar las denominaciones que emplean las tablas y niveles salariales de los distintos convenios colectivos de hostelería.

La adaptación de aquellas denominaciones de categorías que pudieran existir en los convenios colectivos de ámbito inferior o específico y que no responden a ninguna de las categorías de la extinta Ordenanza Laboral de Hostelería, se realizará directamente por los negociadores de aquéllos, valiéndose para ello de la referencia que constituyen las tareas marcadas en el artículo 17 y los factores de encuadramiento profesional señalados en el artículo 13 del presente Acuerdo.

Mediante la negociación colectiva de ámbito específico o inferior al presente Acuerdo se fijarán los salarios, pudiendo establecer cuantos niveles retributivos se estime oportuno, de acuerdo a su estructura profesional y valoración de las distintas tareas, conforme a lo establecido en el 12.5 del mismo.

Área Funcional Primera

Recepción-Conserjería, Relaciones Públicas, Administración y Gestión

<i>Extinta Ordenanza Laboral de Hostelería y otras categorías</i>	<i>Ocupaciones y puestos de trabajo del ALEH</i>	<i>Grupo profesional</i>
Jefe de recepción.	Jefe/a recepción.	1.º
Segundo jefe de recepción.	2.º Jefe/a recepción.	1.º
—	Jefe/a comercial.	1.º
Contable general. Jefe de primera. Jefe de segunda.	Jefe/a administración.	1.º
Primer conserje de día. Segundo conserje de día.	Primer/a conserje.	1.º
Recepcionista. Cajero (Secciones 1.ª y 2.ª).	Recepcionista.	2.º
Conserje de noche. Conserje (Sección 8.ª).	Conserje.	2.º
Tenedor de cuentas clientes. Interventor. Contable. Oficial de 1.ª Oficial de 2.ª Facturista. Cajero (Sección 6.ª).	Administrativo/a.	2.º

ANEXOS

–	Relaciones públicas.	2.º
–	Comercial.	2.º
–	Técnico/a prevención de riesgos laborales.	2.º
Ayudante de recepción. Ayudante de conserjería. Ayudante de conserje. Intérprete. Telefonista de 1.ª y 2.ª	Ayudante/a recepción y/o conserjería Telefonista.	2.º 2.º
Oficial de contabilidad. Auxiliar de oficina y contabilidad. Auxiliar de caja.	Ayudante/a administrativo.	2.º
Portero. Portero de coches. Portero recibidor. Portero de accesos. Portero de servicios. Vigilante de noche. Ordenanza de salón. Ascensorista. Botones. Cobrador. Taquillero. Aprendiz de recepción y contabilidad. Mozo de equipajes para el interior. Auxiliar de oficina. Aspirante.	Auxiliar recepción y conserjería.	3.º

ANEXOS

Área Funcional Segunda

Cocina y Economato

<i>Extinta Ordenanza Laboral de Hostelería y otras categorías</i>	<i>Ocupaciones y puestos de trabajo del ALEH</i>	<i>Grupo profesional</i>
Jefe de cocina.	Jefe/a cocina.	1.º
2.º Jefe de cocina.	2.º Jefe/a cocina.	1.º
–	Jefe/a catering.	1.º
Jefe de partida.	Jefe/a partida.	2.º
Cocinero.	Cocinero/a.	2.º
Repostero. Oficial Repostero.	Repostero/a.	2.º
Encargado de economato y bodega. Bodeguero. Encargado de almacén.	Encargado/a economato.	2.º
Ayudante de cocinero. Ayudante de repostero. Cafetero.	Ayudante/a cocina.	2.º
Ayudante de economato y bodega. Mozo de almacén.	Ayudante/a economato.	2.º
Marmitón. Pinche. Ayudante de cafetero. Fregador. Encargado de fregador. Personal de platería. Aprendiz de cocina. Marmitón. Pinche. Ayudante de cafetero. Fregador. Encargado de fregador. Personal de platería. Aprendiz de cocina.	Auxiliar cocina/economato.	3.º

ANEXOS

Área Funcional Tercera

Restaurante, Sala, Bar y Similares, Colectividades y Pista para Catering

<i>Extinta Ordenanza Laboral de Hostelería y otras categorías</i>	<i>Ocupaciones y puestos de trabajo del ALEH</i>	<i>Grupo profesional</i>
Jefe de sala. Jefe de comedor o maestresala. 1.º encargado de mostrador. 1.º encargado. Primer jefe de sala.	Jefe/a restaurante o sala.	1.º
2º Jefe de comedor. 2º Encargado de mostrador. 2º Encargado. Segundo jefe de comedor. Segundo jefe de sala. Mayordomo de pisos.	2º Jefe/a restaurante o sala.	1.º
Jefe de operaciones.	Jefe/a operaciones catering.	1.º
–	Gerente de centro.	1.º
Jefe de Sector.	Jefe/a sector.	2.º
Camarero. Dependiente de 1.º Dependiente. Cajero de Comedor. Camarero de Pisos. Planchista.	Camarero/a.	2.º
Barman. 2.º Barman.	Barman/Barwoman.	2.º
Sumiller.	Sumiller/a.	2.º
Jefe de sala de catering.	Jefe/a sala catering.	2.º
Supervisor. Ayudante de supervisor.	Supervisor/a catering.	2.º
Supervisor de colectividades.	Supervisor/a colectividades.	2.º
–	Supervisor/a restauración moderna.	2.º
Ayudante de camarero. Ayudante. Ayudante planchista. Ayudante de barman. Ayudante de dependiente. Dependiente de segunda. Dependiente. Ayudante de pisos. Aprendiz. Aprendiz de camarero. Preparador.	Ayudante/a camarero/a.	3.º
–	Preparador/a montador/a catering.	2.º
–	Conductor/a equipo catering.	2.º

ANEXOS

Ayudante de equipo.	Ayudante equipo de catering.	3.º
–	Preparador/a restauración moderna.	2.º
–	Monitor/a o cuidador/a colectividades.	3.º
–	Asistente colectividades.	3.º
Ayudante de preparación.	Asistente preparador/montador de catering.	3.º
–	Asistente restauración moderna.	3.º

Área Funcional Cuarta

Pisos y Limpieza

<i>Extinta Ordenanza Laboral de Hostelería y otras categorías</i>	<i>Ocupaciones y puestos de trabajo del ALEH</i>	<i>Grupo profesional</i>
Encargada general o gobernanta de primera.	Gobernante/a o Encargado/a general.	1.º
Gobernanta de segunda. Encargada de Lencería. Encargada de Lencería o Lavadero.	Subgobernante/a o Encargado/a sección.	1.º
Lencera. Camarera de pisos. Planchadora, Costurera, Lavandera y Zurcidora.	Camarero/a pisos.	2.º
Personal de limpieza. Limpiadora. Mozo de habitación. Mozo de lavandería.	Auxiliar pisos y limpieza.	3.º

Área Funcional Quinta

Servicios de mantenimiento y servicios auxiliares

–	Jefe/a servicios catering.	1.º
Encargado de trabajos.	Encargado/a mantenimiento y servicios auxiliares y Encargado/a mantenimiento y servicios técnicos catering; o flota; o instalaciones y edificios.	1.º
Encargado de Sala.	Encargado/a sección.	2.º
Mecánico o Calefactor. Ebanista. Carpintero. Electricista. Albañil. Pintor. Conductor. Fontanero. Jardinero.	Especialista mantenimiento y servicios auxiliares y Especialista mantenimiento y servicios técnicos catering (flota e instalaciones y edificios).	2.º

ANEXOS

Ayudante de mecánico o Calefactor. Ayudante. Ayudante de ebanista, Carpintero, Electricista, Albañil y Pintor. Mozo de billar o Salón de recreo Guarda del exterior.	Auxiliar mantenimiento y servicios auxiliares.	3.º
---	---	------------

Área Funcional Sexta

Servicios complementarios

<i>Extinta Ordenanza Laboral de Hostelería y otras categorías</i>	<i>Ocupaciones y puestos de trabajo del ALEH</i>	<i>Grupo profesional</i>
Área de nueva creación.	Responsable servicio.	1.º
	Técnico servicio (fisioterapeuta, dietista y otros titulados en Ciencias de la Salud).	2.º
	Especialista servicio (socorrista o especialista primeros auxilios, animador/a turístico o tiempo libre, monitor/a deportivo/a, pinchadiscos, masajista, quiromasajista, esteticista, especialista termal o balneario, hidroterapeuta y especialista atención al cliente).	2.º
	Auxiliar servicio (auxiliar atención al cliente y auxiliar de piscina o balneario).	3.º

ANEXO II

Plantilla de diagnóstico de situación de igualdad entre mujeres y hombres en las empresas de hostelería.

Esta plantilla debe confeccionarse por centro de trabajo, así como con carácter global para toda la empresa.

a) Número de personas en plantilla del centro de trabajo o de la empresa:

Año o años anteriores

Número de mujeres	Número de hombres

b) Distribución de la plantilla por edades:

Año o años anteriores

Tramos de edad	Número de mujeres	Número de hombres
Menos de 19 años.		
De 19 a 30 años.		
De 31 a 45 años.		
De 46 a 55 años.		
De 56 a 60 años.		
De 61 a 65 años.		
Mayores de 65 años.		

c) Distribución de la plantilla por tipos de contrato:

Plantilla por tipo contrato

Año o años anteriores

Fijos a tiempo completo.
Fijos a tiempo parcial.
Fijos discontinuos a tiempo completo.
Fijos discontinuos a tiempo parcial.
Temporales a tiempo completo.
Temporales a tiempo parcial.
Otras modalidades contractuales.

Mujeres	Hombres

d) Número de personas que han ingresado en la empresa según la modalidad contractual de acceso:

Naturaleza del contrato

Año o años anteriores

Fijo Indefinido.
A tiempo determinado o temporal.

Mujeres	Hombres

e) Número de personas que han cesado en la empresa detallado por causas o motivos:

<i>Causa o motivo</i>	<i>Año o años anteriores</i>	
	Mujeres	Hombres
Fin contrato temporal.		
Dimisión del trabajador.		
No superar periodo de prueba.		
Despido.		
Jubilación.		
Incapacidad o Invalidez.		
Otros.		

f) Número de personas con contrato temporal:

<i>Tipo de contrato</i>	<i>Año o años anteriores</i>	
	Mujeres	Hombres
Por obra o servicios determinados.		
Eventual circunstancias de la producción.		
Interinidad.		
Relevo o sustitución jubilación anticipada.		
Puesta a disposición (ETT).		
Prácticas.		
Formación.		
Otros.		

g) Número de conversiones de contrato temporal en indefinido (fijo ordinario o fijo discontinuo):

<i>Tipo de contrato</i>	<i>Año o años anteriores</i>	
	Mujeres	Hombres
Por obra o servicios determinados.		
Eventual circunstancias de la producción.		
Interinidad.		
Relevo o sustitución jubilación anticipada.		
Puesta a disposición (ETT).		
Prácticas.		
Formación.		
Otros		

h) Número de personas por áreas funcionales:

<i>Área funcional</i>	<i>Año o años anteriores</i>	
	Mujeres	Hombres
- Área primera (Recepción-Conserjería, Relaciones públicas, Administración y Gestión).		
- Área segunda (Cocina y Economato).		
- Área tercera (Restaurante, Sala, Bar y Similares; y Pista para Catering).		
- Área cuarta (Pisos y Limpieza).		
- Área quinta (Servicios de mantenimiento y Servicios auxiliares).		
- Área sexta (Servicios complementarios).		

i) Número de personas por grupos profesionales (en su caso, se podrá realizar por categorías profesionales):

Áreas funcionales	Grupos profesionales	Año o años anteriores	
		Mujeres	Hombres
Primera	1.º		
	2.º		
	3.º		
Segunda	1.º		
	2.º		
	3.º		
Tercera	1.º		
	2.º		
	3.º		
Cuarta	1.º		
	2.º		
	3.º		
Quinta	1.º		
	2.º		
	3.º		
Sexta	1.º		
	2.º		
	3.º		

j) Número de personas ascendidas o promocionadas profesionalmente:

Año anterior o años anteriores

Mujeres	Hombres

k) Número de personas beneficiarias de acciones formativas:

Año anterior o años anteriores

Mujeres	Hombres

l) Número de personas según su jornada de trabajo:

Tipo de jornada

Año o años anteriores

Jornada partida o fraccionada.
Jornada continuada.

Mujeres	Hombres

m) Número de personas que han adaptado o reducido su jornada, o suspendido su contrato por excedencia, guarda legal de hijo menor, u otros motivos familiares:

Causas

Año o años anteriores

Excedencia.
Guarda legal de hijo menor.

Mujeres	Hombres

Otros motivos familiares.

n) Número de días de absentismo:

Causas

Año o años anteriores

Enfermedad común y accidente no laboral.
 Accidente de trabajo y enfermedad profesional.
 Maternidad o Paternidad.
 Adopción o acogimiento.
 Permisos retribuidos.
 Otras ausencias.

Mujeres	Hombres

ñ) Retribución media mensual:

Año anterior o años anteriores

Mujeres	Hombres

Han de tomarse todas las retribuciones percibidas en el año, dividiéndolas por el número de días de permanencia del trabajador o trabajadora, para multiplicarlas por 30 días. Sumadas las cantidades de todos los trabajadores, de una parte, y de las trabajadoras de otra, se dividen por el número de éstos y éstas, obteniéndose el promedio de retribución mensual por sexos.

o) Situaciones de acoso y de acoso por razón de sexo:

Año anterior o años anteriores

Mujeres	Hombres

Este apartado únicamente se cumplimentará en los casos que concurra resolución judicial firme que haya reconocido las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

p) Número de representantes en los órganos unitarios y sindicales:

Año anterior o años anteriores

Mujeres	Hombres

q) Número de personas con contrato de alta dirección:

Año anterior o años anteriores

Mujeres	Hombres

EVALUACIÓN, COMENTARIOS y OBSERVACIONES:

.....

Fecha y firma (La empresa)

ANEXO III

Código de conducta en materia de acoso sexual y el acoso por razón de sexo para las empresas de hostelería

- I.** La dirección de la empresa manifiesta su preocupación y compromiso en evitar y resolver los supuestos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, y a tales efectos expresa su deseo de que todo el personal sea tratado con dignidad, no permitiendo ni tolerando el acoso sexual ni el acoso por razón de sexo en el trabajo.
- II.** Se entiende por acoso sexual la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Se entiende por acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- III.** Todas las personas tienen la responsabilidad de ayudar a crear un entorno laboral en el que se respete la dignidad. Por su parte, las personas encargadas de cada departamento deberán garantizar que no se produzca el acoso sexual ni el acoso por razón de sexo en los sectores bajo su responsabilidad.
- IV.** Todo el personal tiene derecho a presentar un escrito de denuncia si se produce acoso sexual o acoso por razón de sexo, las cuales serán tratadas con seriedad, prontitud y confidencialidad. Las mismas deberán contener la descripción de los incidentes y deberán ser dirigidas, a elección de la persona interesada, a un responsable del departamento de personal o a una persona de la dirección de la empresa, en los términos establecidos en el artículo 51 del capítulo décimo del presente Acuerdo.
- V.** El artículo 40.12 del ALEH dispone que es falta muy grave, sancionable –a opción de la empresa– con suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días o con despido disciplinario, «todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquélla.» En los supuestos en que una persona incurra en conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo será sancionado conforme dispone el precepto señalado.

ANEXO IV

Subsector de colectividades-restauración social documento de sucesión y subrogación empresarial

En aplicación de lo previsto en el artículo 62.3 del capítulo décimo de este Acuerdo, la empresa cedente, en el plazo de cinco días hábiles desde la fecha de la comunicación de la empresa principal sobre la designación de una nueva empresa cesionaria, hará entrega del presente documento a la empresa cesionaria, con copia a la empresa principal y a las representaciones unitaria y sindical de los trabajadores y trabajadoras de las empresas cedente y cesionaria, con los siguientes datos y documentos que se relacionan:

1. Empresa principal o cliente: razón y domicilio social.
2. Empresa cedente: razón y domicilio social.
3. Empresa cesionaria: razón y domicilio social.
4. Fecha de la subrogación empresarial: día, mes y año.
5. Certificación negativa por descubiertos en la Tesorería General de la Seguridad Social, que se adjunta como documento número 1.
6. Certificación negativa de la Administración de Hacienda, que se adjunta como documento número 2.
7. Fotocopia de las cuatro últimas nóminas mensuales de los trabajadores y trabajadoras afectados, que se adjuntan agrupadamente como documento número 3.
8. Fotocopia de los TC-1, TC-2 y TC-2/1 de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses, que se adjuntan agrupadamente como documento número 4.
9. Relación de personal, en la que se especifique:
 - a) Nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, salario bruto anual, jornada, horario, modalidad de su contratación, fecha del disfrute de sus vacaciones y especificación del período de mandato si el trabajador o la trabajadora es representante sindical.
 - b) Trabajadores y trabajadoras que se encuentren en situación de suspensión de contrato de trabajo, indicando los datos a que se refiere el apartado anterior.
10. Fotocopia de los contratos de trabajo escritos del personal afectado por la subrogación, que se adjuntan agrupadamente como documento número 5.
11. Pactos o cláusulas firmadas con los trabajadores y trabajadoras, sean de carácter individual o colectivo, que se adjuntan agrupadamente como documento número 6.
12. Justificante de haber liquidado a todos los trabajadores y trabajadoras afectados por la subrogación, la parte proporcional de haberes hasta el momento de la misma, no quedando pendiente cantidad alguna; que se adjunta como documento número 7.
13. Periodos de vacaciones del personal pendientes de disfrute (detallar por días y por trabajador/a).
14. Estado exacto de los procesos, pleitos, litigios y de cuantos asuntos laborales se hallen pendientes o en curso ante la autoridad laboral competente o ante cuales quiera organismos públicos, tanto respecto a los trabajadores y trabajadoras en activo como a los ya cesados (detallar números de expedientes, procedimientos y órgano judicial o administrativo que conozca los asuntos).

15. Relación de trabajadores y trabajadoras que mantengan vínculo familiar o relación de parentesco hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad, con el empresario o empresaria cedente, si este es persona física, o con los socios o socias accionistas, administradores o administradoras o gerentes de la empresa saliente si se tratase de una persona jurídica, así como de sus cónyuges (detallar nombre, apellidos, número de DNI o NIE y grado de parentesco).

16. Evaluación de riesgos.

Lugar, fecha y firma del representante de la empresa cedente.

Recibí del representante de la empresa principal o cliente.

Recibí del representante de la nueva empresa cesionaria.

Recibí de las representaciones unitaria y sindical de la empresa cedente y de la cesionaria.

ANEXO V

Reglamento de la Comisión de Igualdad del Acuerdo Laboral Estatal para el Sector de la Hostelería

El 24 de julio de 2008 se incorporó al III Acuerdo Laboral de ámbito Estatal para el sector de Hostelería (ALEH III) un nuevo capítulo en materia de Igualdad efectiva de mujeres y hombres, en cuyo artículo 3 se constituyó, en el seno de la Comisión paritaria, la Comisión de Igualdad en el ámbito sectorial estatal de Hostelería, que se dota del presente Reglamento de funcionamiento interno.

En este capítulo se recoge el principio de igualdad y se regula la prohibición de discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral y, asimismo, con el ánimo de facilitar el cumplimiento de la obligación de elaboración y aplicación de los planes de igualdad en las empresas, se aportan reglas y criterios para que las empresas puedan establecer en su ámbito un plan de igualdad cuando estén obligadas a ello o así lo decidan voluntariamente.

Artículo 1. Composición de la Comisión de Igualdad Estatal del Sector de Hostelería.

La Comisión de Igualdad estatal del sector de hostelería, tendrá la siguiente composición:

Dos representantes por SMC-UGT.

Dos representantes por CCOO-Servicios.

Dos representantes por FEHR.

Dos representantes por CEHAT.

Artículo 2. Designación de los miembros de la Comisión de Igualdad Estatal del Sector de Hostelería.

Cada organización sindical y empresarial firmantes del ALEH designarán los representantes que se integrarán en la Comisión de Igualdad Estatal del Sector de Hostelería. La designación deberá procurarse que recaiga en una mujer y en un hombre, con el fin de propiciar una composición equilibrada y paritaria de mujeres y hombres en su seno.

La designación, revocación y sustitución de los representantes de cada organización será libre y no sometida a más requisito que la notificación a tal efecto a la Comisión de Igualdad Estatal del Sector de Hostelería.

Artículo 3. Domicilio de la Comisión de Igualdad.

El domicilio de la Comisión de Igualdad es el mismo de la Comisión paritaria del ALEH, en cada una de las sedes de las organizaciones empresariales y sindicales firmantes del mismo.

Asimismo se habilita a efectos de notificaciones para que facilite el desenvolvimiento de la Comisión de Igualdad las siguientes direcciones de correo electrónico:

hosteleria.turismo@smcugt.org

mestebaranz@servicios.ccoo.es y cristina.garcia@servicios.ccoo.es

eruiz@fehr.es

anamaria@cehat.com

Artículo 4. Presidencia y Secretaría de la Comisión de Igualdad Estatal del Sector de Hostelería.

El mandato de la Presidencia y de la Secretaría coincidirá con el año natural, renovándose cada año de manera que si la Presidencia es ostentada por representante sindical, la Secretaría la ocupará representante empresarial, y viceversa.

El criterio y la asignación coincidirán con el de la Comisión Paritaria del ALEH vigente.

La Presidencia y la Secretaría rotará cada año entre cada una de las representaciones empresariales y sindicales, con el fin de que todas ellas, a través de sus representantes en la Comisión, ostenten regularmente los referidos cargos.

Artículo 5. Convocatoria de las sesiones de la Comisión de Igualdad.

Con carácter ordinario se celebrará una sesión trimestral.

Con carácter extraordinario a petición dirigida a la Presidencia de, al menos, cuatro de los miembros de la Comisión. La sesión en este caso se celebrará en el término de quince días hábiles.

Artículo 6. Desarrollo de las sesiones de la Comisión de Igualdad.

De las reuniones celebradas se levantará la correspondiente acta, en la que se harán constar los acuerdos adoptados y en su caso las posiciones de las partes.

En caso de imposibilidad de asistencia a las sesiones, los miembros de la Comisión podrán ser representados por otro miembro de la misma, mediante escrito a la Presidencia. También podrá ser sustituido por otra persona que sea miembro de la Comisión paritaria del ALEH de su propia organización.

Los acuerdos de la Comisión se adoptarán por unanimidad de sus miembros, debiendo ser ratificados por la Comisión paritaria del ALEH, adquiriendo efecto y validez cuando se produzca dicha ratificación.

Los miembros de la Comisión de Igualdad, así como las asesoras y asesores que intervengan, respetarán la confidencialidad de los asuntos tratados en sus reuniones así como de la documentación y datos presentados por las partes. En todo caso, ningún tipo de documento presentado por las partes a la Comisión, podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

Artículo 7. Funciones de la Comisión de Igualdad.

Son funciones de la Comisión de Igualdad, asumir y ejercer específicamente las competencias de la Comisión paritaria del ALEH sobre las materias relacionadas con la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Realizar el seguimiento de la aplicación sobre las medidas de igualdad previstas en el ALEH vigente, así como de las que pudiera haber en los convenios colectivos de ámbito inferior y de los planes de igualdad en las empresas del sector de hostelería. A tal efecto podrá recabar información a las partes negociadoras de los convenios referidos, así como a las empresas respecto a los planes de igualdad. Anualmente se realizará una memoria en la que se recoja el balance de este seguimiento,

Seguimiento de la negociación y aplicación de los planes de igualdad en las empresas. A tal fin se podrá recabar copia del plan de igualdad de cada empresa, así como información de su aplicación.

Informar sobre los derechos y obligaciones en materia de igualdad, así como sobre elaboración y aplicación de medidas y planes de igualdad, a las empresas y representaciones legales de los trabajadores que lo soliciten a través de alguna de las organizaciones empresariales y sindicales firmantes del ALEH.

Elaborar estudios sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el sector, recabando para tal fin subvenciones de los poderes públicos

Proponer nuevas medidas en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, para su inclusión por la Comisión Negociadora en el contenido del ALEH.

Recabar de los poderes públicos las medidas de fomento para impulsar la adopción voluntaria de planes de igualdad, especialmente en las pequeñas y medianas empresas del sector de Hostelería.

Informar y divulgar al sector de cuantas iniciativas y medidas se adopten al efecto en el seno de la Comisión de Igualdad, así como organizar jornadas relacionadas con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el sector Hostelería cuando se crea necesario por esta Comisión, recabando para tal fin subvenciones de los poderes públicos.

En el supuesto de que se produjeran discrepancias en la negociación del plan de igualdad que revistieran naturaleza de conflicto, se podrá acudir a esta Comisión de Igualdad, al objeto de propiciar su mediación. Agotada la intervención de la Comisión de Igualdad, cualquiera de las partes podrá instar los procedimientos alternativos de solución de conflictos ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) o los servicios de ámbito de Comunidad Autónoma competentes en estas materias.

Artículo 8. Adaptación y modificación del Reglamento.

El presente Reglamento será adaptado y modificado a propuesta de cualquiera de las representaciones empresariales y sindicales componentes de la Comisión de Igualdad, y mediante el acuerdo unánime de las mismas.