

**ACUERDO DE LOS NUEVOS CAPÍTULOS NOVENO Y DÉCIMO
PARA SU INCORPORACIÓN AL TEXTO REFUNDIDO DEL III
ACUERDO LABORAL DE ÁMBITO ESTATAL DEL SECTOR DE
HOSTELERÍA (III ALEH)**

El pasado 15 de noviembre de 2007 se firmaba en la ciudad de Oviedo (Asturias) el Texto Refundido del III Acuerdo Laboral de ámbito Estatal del sector de Hostelería (III ALEH), que fue registrado en virtud de resolución de la Dirección General de Trabajo de fecha 7 de febrero de 2008 y publicado en el Boletín Oficial del Estado número 48, del lunes 25 de febrero de 2008.

Tal como establece el preámbulo del referido texto refundido, las partes renuevan y mantienen el compromiso de continuar con el proceso de diálogo y de negociación colectiva en el ámbito estatal del sector de hostelería, incorporando nuevas materias, y fruto de este diálogo se han alcanzado nuevos pactos en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y en materia de prevención de riesgos laborales y seguridad y salud en el trabajo.

Así, y en la villa de Madrid, la Comisión Negociadora del III ALEH, procede a acordar y firmar dos nuevos capítulos que se suman al acervo de los pactos alcanzados en el sector de hostelería estatal.

Disposiciones generales. Las partes firmantes del presente acuerdo son las mismas que suscribieron el vigente texto refundido del III ALEH en fecha de 15 de noviembre de 2007 (BOE de 25 de febrero de 2008). El presente acuerdo participa de la naturaleza jurídica, los ámbitos personal, funcional, territorial y temporal, denuncia y la Comisión Paritaria; así como el sistema de solución alternativa de conflictos establecidos en el texto refundido del III ALEH.

Artículo primero. Nuevos capítulos, el noveno, en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y, el décimo, en materia de prevención de riesgos laborales y seguridad y salud en el trabajo.- Se incorporan al Texto Refundido del III Acuerdo Laboral de ámbito Estatal del sector de Hostelería (III ALEH), con la misma validez y eficacia, dos nuevos capítulos, el noveno, en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y el décimo, en materia de prevención de riesgos laborales y seguridad y salud en el trabajo, que pasarán a formar parte del III ALEH.

Artículo segundo. ENTRADA EN VIGOR.- Los nuevos capítulos entrarán en vigor al siguiente día de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Artículo tercero. CONCURRENCIA.- Lo pactado en estos nuevos capítulos no podrá ser objeto de modificación en otros ámbitos de negociación, tanto sectoriales como de empresa.

CAPÍTULO NOVENO

IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

PREÁMBULO

El nuevo capítulo en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres tiene la vocación de aplicar desde el ámbito estatal sectorial de hostelería, la nueva normativa recogida en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En primer lugar 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. También se constituye una Comisión de Igualdad, en el seno de la Comisión Paritaria del Texto Refundido del III Acuerdo Laboral de ámbito Estatal del sector de Hostelería (III ALEH), con el objeto de evaluar y proponer medidas de igualdad, asumiendo las funciones de ésta en la materia. Se determinan los objetivos a alcanzar a través de los planes de igualdad, precedidos de un diagnóstico de situación a elaborar empresarialmente donde se recojan los datos desagregados por sexos, incorporando una plantilla estándar para facilitar dicha labor. Se reflejan las competencias tanto de empresas como de las representaciones unitarias y sindicales en la elaboración de los planes de igualdad, fijándose un régimen transitorio de aplicación de los mismos. Se establecen medidas para promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención, estableciendo un protocolo de actuación en los casos citados, así como un código de conducta en materia de acoso sexual y el acoso por razón de sexo. De este modo se conforma el presente capítulo sobre igualdad efectiva de mujeres y hombres, lo que se desarrolla en el articulado siguiente.

Artículo 1. PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES

Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad, así como en derechos y deberes. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Mediante la regulación contenida en este capítulo se contribuye a hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades, entre mujeres y hombres, en el ámbito laboral estatal sectorial de hostelería, en particular a través de la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007.

Artículo 2. NO DISCRIMINACIÓN EN LAS RELACIONES LABORALES

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito laboral del sector de hostelería, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales.

Las medidas para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres, incluidas las de acción positiva, son las siguientes:

1. ACCESO AL EMPLEO.- Nadie podrá ser discriminado por razón de sexo en el acceso al trabajo. Las ofertas de empleo deberán realizarse, en todo caso, tanto a hombres como a mujeres, no pudiendo excluir, directa o indirectamente, a ningún trabajador o trabajadora por razón de su sexo. Las pruebas de selección de personal que realicen las empresas no podrán establecer diferencia o ventaja alguna relacionada con el sexo de quienes aspiren a la selección. La contratación laboral no podrá quedar determinada en atención a la condición del sexo del trabajador o trabajadora, salvo el establecimiento concreto de medidas de acción positiva a favor del sexo menos representado que puedan establecerse en el ámbito de la empresa.
2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.- El sistema de clasificación profesional, que establece el III ALEH, se basa en criterios comunes para los trabajadores de ambos sexos y se ha establecido excluyendo discriminaciones por razón de sexo.
3. PROMOCIÓN PROFESIONAL.- En materia de promoción profesional y ascensos se promoverá mediante la introducción de medidas de acción positiva la superación del déficit de presencia de mujeres, en el supuesto que existieren, en las categorías y grupos profesionales más cualificados o, en su caso, del género menos representado.
4. FORMACIÓN PROFESIONAL.- En las acciones formativas de las empresas a su personal se garantizará el acceso con respeto absoluto al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre

mujeres y hombres. A tal efecto se podrán establecer cupos, reservas u otras ventajas a favor de los trabajadores del sexo menos representado, en el ámbito al que vayan dirigidas aquellas acciones de formación profesional.

5. RETRIBUCIÓN.- Para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor se eliminará la discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en el conjunto de los elementos y condiciones de la retribución. Los convenios colectivos del sector de hostelería, cualquiera que fuera su ámbito, en la fijación de los niveles retributivos, tablas salariales y determinación de todo complemento salarial o extrasalarial, velarán especialmente por la aplicación de este principio de igualdad retributiva por razón de sexo, vigilando especialmente la exclusión de discriminaciones indirectas. Las denominaciones no sexistas de grupos y categorías profesionales que se recogen en el capítulo II del III ALEH que regula el sistema de clasificación profesional, deben ser reproducidas, por los convenios colectivos de ámbito inferior, en el establecimiento de sus niveles retributivos y tablas salariales.
6. TIEMPO DE TRABAJO.- Sin perjuicio de la regulación que pueda contener el ALEH en materia de derechos de conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, los convenios colectivos de ámbito inferior, siempre y cuando estas medidas no se negocien y acuerden en el ámbito sectorial estatal, promoverán medidas de flexibilización de la jornada laboral y del horario de trabajo, que faciliten el derecho efectivo a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, fomentando la corresponsabilidad de los trabajadores varones en las labores domésticas y en la atención a la familia. Asimismo las partes negociadoras de estos convenios adaptarán las regulaciones convencionales sobre jornada y descansos, incluidos permisos, excedencias, reducciones y adaptaciones de jornada y vacaciones, a las modificaciones contenidas en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
7. DEMÁS CONDICIONES DE TRABAJO.- En la determinación del resto de las condiciones laborales, incluidas las relacionadas con la extinción del contrato de trabajo, no podrá tenerse en cuenta el sexo del trabajador o trabajadora afectado, salvo que se haya establecido como una medida expresa de acción positiva, para facilitar la contratación o el mantenimiento del empleo de los trabajadores o trabajadoras, cuyo sexo se encuentre menos representado y siempre que la misma resulte razonable y proporcionada.
8. PROTECCIÓN ANTE EL ACOSO DISCRIMINATORIO POR RAZÓN DE SEXO Y ANTE EL ACOSO SEXUAL.- No se tolerará en las empresas

de hostelería, la situación en que se produzca un comportamiento no deseado, relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Tampoco se tolerará la situación en que se produzca 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.

Artículo 3. COMISIÓN DE IGUALDAD EN EL ÁMBITO SECTORIAL ESTATAL DE HOSTELERÍA

En el seno de la Comisión Paritaria del III ALEH se constituye una Comisión de Igualdad, compuesta por ocho miembros, designando las cuatro organizaciones empresariales y sindicales firmantes dos miembros cada una ellas, procurando que sean un hombre y una mujer, con objeto de propiciar una composición equilibrada y paritaria de mujeres y hombres.

La Comisión de Igualdad asume y ejercerá específicamente las competencias de la Comisión Paritaria del III ALEH sobre las materias relacionadas con la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral.

La Comisión de Igualdad realizará seguimiento de la aplicación de las medidas sobre igualdad previstas en el presente capítulo, 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 sus planes de igualdad.

En el seno de la Comisión de Igualdad se podrán proponer nuevas medidas en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, para su inclusión por la Comisión Negociadora, en su caso, al contenido del III ALEH.

La Comisión de Igualdad del III ALEH recabará de los poderes públicos las medidas de fomento para impulsar la adopción voluntaria de planes de igualdad, especialmente dirigidas a las pequeñas y medianas empresas del sector de Hostelería, previstas en el artículo 49 de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 4. LOS PLANES DE IGUALDAD DE LAS EMPRESAS DE HOSTELERÍA Y OTRAS MEDIDAS DE PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD

1. Las empresas de hostelería están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de

discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con la representación laboral unitaria y la sindical, en su caso, con el alcance y contenido establecidos en este Capítulo.

2. En el caso de las empresas de hostelería de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración negociada y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo.

3. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a los órganos de representación la representación unitaria y sindical.

4. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

5. Los planes de igualdad determinarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

6. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad contemplarán, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación profesionales, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

7. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

8. En todo caso, se garantiza el acceso de la representación unitaria y sindical o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras interesados, a la información sobre el contenido de los planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

Lo previsto en el párrafo anterior se entenderá sin perjuicio del seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad por parte de las comisiones paritarias de los convenios colectivos.

Artículo 5. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, las empresas realizarán un diagnóstico de situación a través de la obtención de datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo y con especial referencia a materias tales como el acceso al empleo, la formación, clasificación profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada laboral, y de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos.

De todo ello, las empresas darán cuenta por escrito a la representación laboral unitaria y, en su caso, sindical, pudiendo tales representaciones emitir el correspondiente informe si así lo estiman adecuado.

El diagnóstico de situación deberá proporcionar datos desagregados por sexo en relación, entre otras, de las siguientes cuestiones:

- a) Número de personas en la plantilla del centro de trabajo o de la empresa.
- b) Distribución de la plantilla por edades.
- c) Distribución de la plantilla por tipos de contrato.
- d) Número de personas que han ingresado en la empresa según la modalidad contractual de acceso.
- e) Número de personas que han cesado en la empresa detallado por causas o motivos.
- f) Número de personas con contrato temporal.
- g) Número de conversiones de contrato temporal en indefinido (fijo o fijo discontinuo).
- h) Número de personas por áreas funcionales.
- i) Número de personas por grupos profesionales (en su caso, se podrá realizar la distribución por categorías profesionales).
- j) Número de personas ascendidas o promocionadas profesionalmente.
- k) Número de personas beneficiarias de acciones formativas.
- l) Número de personas distribuidas según la modalidad de jornada de trabajo.
- m) Número de personas que han adaptado o reducido su jornada de trabajo, o suspendido su contrato por excedencia, por guarda legal u otros motivos familiares.
- n) Número de días de absentismo.
- o) Retribución media mensual.
- p) Situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo en las que concurra resolución judicial firme que haya reconocido tales situaciones.
- q) Número de representantes en los órganos unitarios y sindicales.
- r) Número de personas con contrato de alta dirección.

Igualmente deberán diagnosticarse los criterios y canales de información o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción, los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en los procesos de selección, formación y promoción.

En el anexo II del presente capítulo se incorpora una plantilla de diagnóstico de situación en la empresa de la igualdad efectiva de mujeres y hombres al objeto de facilitar la labor de captación de datos para llevar a cabo el correspondiente diagnóstico y evaluación de la situación de igualdad, que podrá ser utilizado por las empresas del sector de hostelería.

Los datos del diagnóstico de situación para los planes que se elaboren dentro del año 2008 se referirán al año 2007, y los planes que elaboren dentro del año 2009, contendrán los datos del año 2007 y 2008.

Artículo 6. OBJETIVOS DE LOS PLANES DE IGUALDAD

Una vez realizado el diagnóstico de situación podrán establecerse los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos y que podrán consistir en el establecimiento de medidas de acción positiva como las señaladas en el artículo 2 del presente capítulo en aquellas cuestiones en las que se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Tales objetivos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinados preferentemente a las áreas de acceso al empleo, clasificación, promoción y formación profesionales, condiciones retributivas y ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres la conciliación personal, familiar y laboral, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, y entre otros:

- a) Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal, consistente en el mantenimiento, en su caso, de situaciones de actividad laboral y profesional distribuidas por razón de sexo, o de ocupación en mayor medida de puestos de responsabilidad por parte de los hombres en detrimento de las mujeres, así como evitar la utilización de lenguaje sexista. Con ello se pretenderá asegurar procedimientos de selección transparente para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de

las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.

- b) Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando o responsabilidad.
- c) Establecer programas específicos para la selección y promoción de mujeres en puestos en los que estén subrepresentadas.
- d) Revisar la incidencia de las formas de las distintas modalidades de contratación en el colectivo de trabajadoras con relación al de trabajadores y adoptar medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre éstas, de las formas de contratación utilizadas.
- e) Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.
- f) Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.
- g) Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades.
- h) Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no estén encerrando una discriminación sobre las trabajadoras.
- i) Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.
- j) Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida personal, familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos, excedencias legales existentes u otras medidas.
- k) Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral, sexual y por razón de sexo.

Artículo 7. ELABORACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LOS PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS DE HOSTELERÍA

Una vez realizado el diagnóstico de situación, las empresas de hostelería afectadas por el presente capítulo deberán negociar, en el ámbito de complementariedad del presente capítulo, con la representación laboral unitaria y, en su caso, la representación sindical, el correspondiente plan de igualdad bajo el principio de buena fe.

En el supuesto de que se produjeran discrepancias en la negociación del plan de igualdad que revistieran naturaleza de conflicto de acuerdo con lo previsto en la ley, se podrá acudir a la Comisión de Igualdad creada en el presente capítulo, al objeto de propiciar la mediación de ésta. 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.

Una vez implantado el plan de igualdad, la empresa informará a la representación unitaria y sindical con carácter anual sobre su evolución, pudiendo éstos últimos emitir informe si así lo estiman oportuno.

Las empresas dispondrán de un plazo coincidente con la vigencia del Texto Refundido del III ALEH, es decir hasta el 31 de diciembre de 2009, a efectos de aplicar lo dispuesto en los artículos anteriores para la elaboración del primer plan de igualdad.

El plan de igualdad tendrá una duración de cuatro años, transcurridos los cuales se procederá a elaborar un nuevo plan de igualdad, aplicando lo dispuesto en el presente capítulo.

Artículo 8. MEDIDAS ESPECÍFICAS PARA PREVENIR EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO Y PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN EL ÁMBITO DE LAS EMPRESAS DE HOSTELERÍA

1. INTRODUCCIÓN.- Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con la representación laboral unitaria y, en su caso, con la representación sindical, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Tanto la representación unitaria como la sindical deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo, informando a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos sobre las que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

2. DEFINICIÓN.- El artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define el acoso sexual como cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo y el acoso por razón de sexo como 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.

3. ADOPCIÓN DE UN CÓDIGO DE CONDUCTA.- Sin perjuicio de lo dispuesto en este artículo, como medida preventiva en las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo se propone la adopción por las empresas de hostelería, con las adaptaciones oportunas, del "código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual" elaborado por la Comisión de las Comunidades Europeas, en cumplimiento de la Recomendación de dicha Comisión, 1992/131/CEE, de 27 de noviembre, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, y que obra como anexo I del presente capítulo.

El objeto del código de conducta, que deberá difundirse en el seno de las empresas, es proporcionar a las mismas y a su personal una orientación práctica sobre la protección de la mujer y del hombre en el trabajo, y establecer recomendaciones y procedimientos claros y precisos para evitar el acoso sexual y acoso por razón de sexo.

4. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN DE LAS EMPRESAS DE HOSTELERÍA EN LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Los principios en los que el protocolo de actuación se basa son la eficacia y efectividad de los procedimientos, así como la celeridad y la confidencialidad de los trámites.

a) PROCEDIMIENTO INFORMAL.- En atención a que en la mayoría de los casos lo que se pretende simplemente es que la conducta indeseada cese, en primer lugar, y como trámite extraoficial, se valorará la posibilidad de seguir un procedimiento informal, en virtud del cual la propia persona interesada explique claramente a la persona que muestra el comportamiento indeseado, que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva o incómoda, y que interfiere en su trabajo, a fin de cesar en la misma. Dicho trámite extraoficial podrá ser llevado a cabo, si la persona interesada así lo decide y, a su elección, por un representante de los trabajadores en la empresa, tanto del órgano unitario como, en su caso, del sindical, por el superior inmediato, o por un responsable del departamento de personal de la empresa.

El presente procedimiento podría ser adecuado para los supuestos de acoso laboral no directo sino ambiental, en los que lo que se ve afectado es el entorno laboral, creándose un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil.

b) PROCEDIMIENTO FORMAL.- En los supuestos en los que, por tratarse de un acoso directo, por las circunstancias del caso, o por haberse

intentado sin éxito el procedimiento informal, éste no resulte adecuado, se iniciará un procedimiento formal.

1. El procedimiento formal se iniciará con la presentación de un escrito, en el que figurará el listado de incidentes, lo más detallado posible, elaborado por la persona interesada que sea objeto de acoso sexual. La persona a la que irá dirigida el escrito será, a elección del interesado, un responsable del departamento de personal, o a una persona de la dirección de la empresa. Asimismo, si así lo decidiera el trabajador o trabajadora, una copia del mismo será trasladada a la representación unitaria y sindical en la empresa.
2. La presentación del escrito dará lugar a la inmediata apertura de un expediente informativo, encaminado a la averiguación de los hechos, dándose trámite de audiencia a todos los intervinientes, incluidas las representaciones unitaria y, en su caso, sindical si no se opusiera la persona interesada, y practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias a fin de dilucidar la veracidad de los hechos acaecidos.
3. Durante la tramitación de tales actuaciones se posibilitará a los implicados, si éstos así lo desean, el cambio en el puesto de trabajo, siempre que ello sea posible, hasta que se adopte una decisión al respecto.
4. La intervención de todos los actuantes, incluidos los posibles testigos y en su caso los representantes unitarios o sindicales del personal, deberá observar el carácter confidencial de las actuaciones, por afectar directamente a la intimidad, dignidad y honorabilidad de las personas. Se observará el debido respeto tanto a la persona que ha presentado la denuncia como a la persona objeto de la misma.
5. La constatación de la existencia de acoso sexual o por razón de sexo dará lugar a la imposición de las sanciones previstas en el artículo 39.12 del Texto Refundido del III Acuerdo Laboral de ámbito Estatal del sector de Hostelería.
6. Cuando la constatación de los hechos no sea posible, y no se adopten por tanto medidas disciplinarias, en ningún caso se represaliará al denunciante, antes al contrario, se supervisará con especial atención la situación para asegurarse que el acoso no se produce. Asimismo, y siempre que ello sea posible, se procurará una organización del trabajo que impida el contacto continuo de los afectados.

No obstante, si la conducta de acoso sexual o acoso por razón de sexo suponga o implique por su evidencia, notoriedad o gravedad, un ataque directo o inmediato a la dignidad de la mujer o del hombre, la empresa adoptará las medidas disciplinarias que pudiera considerar oportunas, sin necesidad de acudir al presente procedimiento.

ANEXO I
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 8 del capítulo décimo sobre igualdad efectiva de mujeres y hombres del III ALEH.

V. El artículo 39.12 del Texto Refundido del III Acuerdo Laboral de ámbito Estatal del Sector de Hostelería 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 II

PLANTILLA DE DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN EN 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	
<i>AÑO o AÑOS ANTERIORES</i>	
Número de mujeres	Número de hombres

b) DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR EDADES		
<i>AÑO o AÑOS ANTERIORES</i>		
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	<i>AÑO o AÑOS ANTERIORES</i>	
	Mujeres	Hombres
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		

d) NÚMERO DE PERSONAS QUE HAN INGRESADO EN LA EMPRESA SEGÚN LA MODALIDAD CONTRACTUAL DE ACCESO		
NATURALEZA DEL CONTRATO DE TRABAJO	<i>AÑO o AÑOS ANTERIORES</i>	
	Mujeres	Hombres
Fijo indefinido		
A tiempo determinado o temporal		

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

o motivos		
CAUSA O MOTIVO	AÑO o AÑOS ANTERIORES	
	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		
TIPO DE CONTRATO	AÑO o AÑOS ANTERIORES	
	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 O FIJO DISCONTINUO)		
TIPO DE CONTRATO	AÑO o AÑOS ANTERIORES	
	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.		
ÁREA FUNCIONAL	AÑO o AÑOS ANTERIORES	
	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)		
AREA 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)		
GRUPOS PROFESIONALES	<i>AÑO o AÑOS ANTERIORES</i>	
	Mujeres	Hombres
Grupo profesional 1		
Grupo profesional 2		
Grupo profesional 3		
Grupo profesional 4		
Grupo profesional 5		
Grupo profesional 6		
Grupo profesional 7		
Grupo profesional 8		
Grupo profesional 9		
Grupo profesional 10		
Grupo profesional 11		
Grupo profesional 12		
Grupo profesional 13		
Grupo profesional 14		
Grupo profesional 15		
Grupo profesional 16		
Grupo profesional 17		
Grupo profesional 18		
Grupo profesional 19		
Grupo profesional 20		
Grupo profesional 21		
Grupo profesional 22		
Grupo profesional 23		

j) NÚMERO DE PERSONAS ASCENDIDAS O PROMOCIONADAS PROFESIONALMENTE		
	Mujeres	Hombres
<i>AÑO ANTERIOR o AÑOS ANTERIORES</i>		

k) NÚMERO DE PERSONAS BENEFICIARIAS DE ACCIONES FORMATIVAS		
	Mujeres	Hombres
<i>AÑO ANTERIOR o AÑOS ANTERIORES</i>		

l) NÚMERO DE PERSONAS SEGÚN SU JORNADA DE TRABAJO		
TIPO DE JORNADA	<i>AÑO o AÑOS ANTERIORES</i>	
	Mujeres	Hombres
Jornada partida o fraccionada		
Jornada continuada		

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	
	Mujeres	Hombres
Excedencia		
Guarda legal de hijo menor		
Otros motivos familiares		

n) NÚMERO DE DÍAS DE ABSENTISMO		
CAUSAS	AÑO o AÑOS ANTERIORES	
	Mujeres	Hombres
Enfermedad común y accidente no laboral		
Accidente de trabajo y enfermedad profesional		
Maternidad o Paternidad		
Adopción o acogimiento		
Permisos retribuidos		
Otras ausencias		

o) RETRIBUCIÓN MEDIA MENSUAL ¹		
AÑO ANTERIOR o AÑOS ANTERIORES	Mujeres	Hombres

p) SITUACIONES DE ACOSO Y DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO ²		
AÑO ANTERIOR o AÑOS ANTERIORES	Mujeres	Hombres

q) NÚMERO DE REPRESENTANTES EN LOS ÓRGANOS UNITARIOS Y SINDICALES		
AÑO ANTERIOR o AÑOS ANTERIORES	Mujeres	Hombres

r) NÚMERO DE PERSONAS CON CONTRATO DE ALTA DIRECCIÓN		
	Mujeres	Hombres

¹ 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.

² 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.

CAPÍTULO DÉCIMO

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

PREÁMBULO

Las organizaciones sindicales Federación Estatal de Trabajadores de Comercio, Hostelería-Turismo y Juego de la Unión General de Trabajadores (CHTJ-UGT), Federación Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo de Comisiones Obreras (FECOHT-CC.OO.) y las organizaciones empresariales Federación Española de Hostelería (FEHR) y Confederación Española de Hoteles y Alojamientos Turísticos (CEHAT), firmantes del III Acuerdo Laboral de ámbito Estatal para el sector de Hostelería (III ALEH), comparten el compromiso de contribuir con mayor eficacia a la prevención de riesgos laborales y reducir la siniestralidad laboral en el sector de hostelería, por lo que es imprescindible realizar un esfuerzo conjunto de empresas, trabajadores, Administraciones Públicas, Organizaciones Sindicales y Empresariales para fomentar la cultura preventiva y favorecer la aplicación concreta de la normativa, sobre todo en las pequeñas y medianas empresas, así como microempresas y empresarios autónomos, en materia de integración de la prevención de riesgos laborales en la gestión de la empresa.

Además, a raíz de haberse aprobado para 2008 la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, instrumento para establecer el marco general de las políticas de prevención de riesgos laborales a corto, medio y largo plazo, durante los próximos cinco años, guarda especial relación en el ámbito de la negociación colectiva el objetivo 3 de la misma: *Fortalecer el papel de los interlocutores sociales y la implicación de los empresarios y de los trabajadores en la mejora de la seguridad y salud en el trabajo.*

Así, y de acuerdo con todo lo anterior, es recomendable la definición de programas de divulgación e información de los riesgos profesionales sectoriales y de los derechos y obligaciones preventivas del empresario y de los trabajadores, y que se promueva la implicación de los trabajadores en el cumplimiento responsable de sus obligaciones preventivas.

Para el logro de tales compromisos y de acuerdo con lo pactado en el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva (ANC) para el año 2007, prorrogado para el 2008, se estima conveniente la

creación de un órgano sectorial paritario para el desarrollo de programas de promoción de la salud y seguridad en el trabajo, definiendo y articulando la subsidiariedad territorial para regular la concurrencia entre ámbitos territoriales. En el presente capítulo se crea la Comisión Estatal de Seguridad y Salud Laboral en el Sector de Hostelería, con el objetivo de que divulgue e informe de los riesgos profesionales existentes en el sector, así como los derechos y obligaciones preventivas de los empresarios y de los trabajadores, y la promoción de actuaciones preventivas, así como que redacte al amparo del apartado 2, del artículo 2, de la Ley 31/1995, de 8 de enero, de prevención de riesgos laborales, las materias que pueden ser objeto de negociación colectiva contenidas y reguladas en la referida norma para consideración y aprobación, en su caso, por la Comisión Negociadora del III ALEH, con el rango y alcance establecidos en el tercer párrafo, del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores.

Con la creación de la Comisión Estatal de Seguridad y Salud Laboral en el Sector de Hostelería, concluye una etapa anterior emprendida por los interlocutores sociales en el sector de hostelería, que se inició el día 3 de octubre de 2005 constituyendo la primera Comisión Sectorial Estatal de Hostelería de Prevención de Riesgos Laborales, con el fin de fomentar la participación de empresas y trabajadores a través de las organizaciones empresariales y sindicales del sector; el día 11 de enero de 2007 se designaron las personas que en representación de cada organización conformaban dicha Comisión; y, finalmente, el día 21 de junio de 2007, se acordó por la Mesa Negociadora del III ALEH abordar directamente la negociación de las materias propias de la prevención de riesgos laborales y seguridad y salud en el trabajo, lo que se inicia en el texto del presente capítulo con la renovación de los acuerdos correspondientes.

De todo lo expuesto las partes otorgantes del III ALEH aprueban las siguientes medidas para que conformen el capítulo en materia de Prevención de Riesgos Laborales y Seguridad y Salud en el Trabajo.

Artículo 1. COMISIÓN ESTATAL SECTORIAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN EL SECTOR DE HOSTELERÍA

1. Se acuerda la constitución de la Comisión Estatal Sectorial de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sector de Hostelería como órgano colegiado no existiendo por tanto competencias individualizadas a favor de sus miembros, al objeto de fomentar la participación de empresarios y trabajadores, a través de las organizaciones empresariales y sindicales firmantes del III ALEH, con el fin de que divulgue e informe de los riesgos profesionales existentes en el sector, así como los derechos y obligaciones

preventivas de los empresarios y de los trabajadores, y la promoción de actuaciones preventivas.

2. Su composición tendrá carácter paritario y adoptará sus propias normas de funcionamiento interno que deberá aprobar la Comisión Negociadora del III ALEH, y asumirá, en su caso, las competencias y facultades de consulta y participación en las materias relacionadas con la políticas de salud laboral en el sector que en cada momento acuerde la citada Comisión Negociadora, de conformidad a lo que dispone la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

3. La composición de la Comisión será de ocho representantes, cuatro designados por la representación empresarial, correspondiendo dos a CEHAT y otros dos a FEHR; y cuatro más designados por la representación sindical, correspondiendo dos a CHTJ-UGT y otros dos a FECOHT-CC.OO. Los componentes designados podrán ser revocados por sus respectivas organizaciones y así sustituidos por otros, siendo válida la intervención de un comisionado con voto delegado dentro de la misma organización. Las reuniones ordinarias serán trimestrales y las extraordinarias siempre que lo solicite conjuntamente alguna de las dos representaciones. A las reuniones de la Comisión, siempre que se informe previamente por escrito, podrán asistir asesores y técnicos que podrán intervenir con voz pero sin voto.

4. Los componentes de la Comisión estarán sometidos a lo dispuesto en el apartado 2, del artículo 65, del Estatuto de los Trabajadores y apartado 3, del artículo 37, de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en cuanto a observar confidencialidad y sigilo profesional respecto de la información a que tuviesen acceso como consecuencia del desempeño de sus funciones, aun después de dejar de pertenecer a dicho órgano. En todo caso, ningún tipo de documentación entregado a la Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega, sin autorización de todos los componentes de la misma.

Artículo 2. COMETIDOS DE LA COMISIÓN

La Comisión tendrá los cometidos siguientes:

- a) Divulgar e informar de los riesgos profesionales existentes en el sector de hostelería, así como sobre los derechos y las obligaciones preventivas del empresario y de los trabajadores.
- b) Impulsar campañas informativas sobre prevención de riesgos laborales.
- c) Promoción de la seguridad, la salud y actuaciones preventivas específicas en las empresas del sector.
- d) Promover la implicación de los trabajadores en el cumplimiento responsable de sus obligaciones preventivas.

- e) Promover el estudio de las condiciones de trabajo en el sector de hostelería.
- f) La formulación de planes sectoriales de prevención.
- g) Seguimiento de los acuerdos en esta materia que se regulen en la negociación colectiva de ámbito inferior en el sector.
- h) Impulsar informes a requerimiento de las partes acerca de las cuestiones que planteen el correcto y adecuado tratamiento de la seguridad y salud en el sector.
- i) Aportar sus conocimientos y experiencia en la identificación de los riesgos específicos que deben ser objeto de evaluación.
- j) Determinar los criterios y procedimientos para la evaluación de los riesgos en el sector de hostelería.
- k) Participar en la elaboración, puesta en práctica y revisión de los planes y programas de prevención que surjan de esta Comisión.
- l) Participar en los procedimientos, contenido y organización de las actividades de información y formación de los trabajadores y trabajadoras en materia de seguridad y salud.
- m) Participar en las iniciativas de mejora de condiciones de trabajo o de corrección de las deficiencias existentes a propuesta de alguna de las representaciones.
- n) Participar en el diseño de programas de vigilancia de la salud, adaptados a los riesgos específicos del sector y las empresas afectadas y la evaluación de sus resultados, siempre con las limitaciones previstas legalmente.
- o) Conocer y evaluar las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias y los índices de siniestralidad.
- p) Promover actuaciones para la rehabilitación profesional y la reincorporación de quienes hayan sufrido minusvalía trabajando en las empresas del sector.
- q) Realizar estudios y evaluaciones de la incidencia del alcoholismo y la drogadicción en el sector.
- r) Se ocupará también de los temas medioambientales relacionados con la empresa y que pudieran tener su origen en la actividad laboral que desarrollan las mismas, en relación con la seguridad y salud laboral.
- s) Emitir informes acerca de las cuestiones relacionadas con la seguridad y la salud en el sector.
- t) Procurar financiación de las instituciones públicas para el desarrollo de sus cometidos, sin perjuicio de los fondos propios que pudieran asignarse.
- u) Todos aquellos que les correspondan por la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 3. ATRIBUCIONES DE LA COMISIÓN

Con el fin de ejercer sus funciones y atender todas aquellas materias que sobre seguridad y salud pudieran surgir en las empresas afectadas por el presente capítulo, esta Comisión tendrá las siguientes atribuciones:

- a) En las actuaciones preventivas podrá acordarse de forma excepcional la realización de visitas a empresas, siempre que se planifiquen por acuerdo unánime de la Comisión, sea previamente oída la empresa interesada, y la visita se realice por los miembros de la Comisión designados.
- b) Podrán solicitar la información y documentación oportuna para la realización del cometido anunciado en la visita, siempre sobre cuestiones relacionadas con las condiciones de trabajo y sus riesgos para la salud.
- c) Podrán conocer informes y estudios que disponga la empresa sobre cuestiones relacionadas con la prevención, seguridad y salud laboral, provenientes de los Servicios de Prevención, de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social o de otras entidades.
- d) Solicitar la intervención o el asesoramiento de las entidades públicas o privadas que crean conveniente para un correcto desempeño de sus funciones.
- e) Promover y participar en investigaciones sobre: evaluación y control de riesgos; incidencia de daños derivados del trabajo; y, evaluación de la eficacia de la acción preventiva.
- f) Conocer y evaluar las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias y los índices de siniestralidad, recabando para ello los datos oficiales en poder de los organismos públicos.
- g) Promover la participación y colaboración de los trabajadores y trabajadoras en la prevención, recogiendo y estudiando sus sugerencias y propuestas.
- h) Estudiar y dictaminar cuantas propuestas realicen las empresas en orden a la prevención de riesgos.

Artículo 4. ÁMBITO DE ACTUACIÓN CONCRETOS DE LOS PROGRAMAS DE PROMOCIÓN DE LA SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Las actuaciones de la Comisión en materia de programas de promoción de la salud y seguridad en el trabajo se priorizarán en aquellas empresas cuyas plantillas se sitúen entre 6 y 50 trabajadores y carezcan de representantes legales de los trabajadores, así como las empresas de menos de 6 trabajadores y trabajadores autónomos.

Los criterios a efectos de selección de las empresas deberán acordarse de forma unánime por la Comisión, debiendo responder los

mismos a datos objetivos, tales como tasas de siniestralidad, mayores dificultades para la acción preventiva u otros similares.

Disposición adicional primera. COMISIONES TERRITORIALES DE ÁMBITO INFERIOR

La Comisión Estatal Sectorial podrá determinar los requisitos para la creación, allá donde no existieran, de Comisiones territoriales u órganos similares de ámbito inferior y regulando la concurrencia entre ámbitos territoriales.

Disposición adicional segunda. ELABORACIÓN DE PROPUESTA EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La Comisión Estatal de Seguridad y Salud en el Trabajo del sector de hostelería teniendo presentes las regulaciones contenidas en los convenios colectivos sectoriales de hostelería, elaborará, antes del 31 de diciembre de 2009, una propuesta en materia de seguridad y salud para su incorporación como materia reservada, al ámbito estatal, conforme a lo dispuesto en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores.

La Comisión Negociadora del ALEH aprobará, en su caso, la propuesta elaborada por la Comisión estatal de Seguridad y Salud para su incorporación al contenido del ALEH.