

ASUNTO: RECLAMACIÓN FORMAL RELATIVA AL CÓMPUTO DE ANTIGÜEDAD, ADECUACIÓN CATEGORIAL Y COMPENSACIÓN DE HORAS EXTRAORDINARIAS

En mi condición de trabajador afectado y parte interesada, y al amparo de los derechos reconocidos en la legislación laboral sustantiva y en las normas de aplicación directa, formulo la presente reclamación por escrito, con carácter previo a la eventual interposición de acciones administrativas o jurisdiccionales, instando a la regularización de las situaciones que a continuación se detallan, bajo expresa reserva de derechos.

I. RECLAMACIÓN DE ANTIGÜEDAD: UNIDAD EMPRESARIAL DE FACTO Y FRAUDE EN LA CONTRATACIÓN TEMPORAL

Se interesa el cómputo íntegro de la antigüedad laboral conforme a una interpretación finalista del vínculo jurídico que ha regido la prestación de servicios, en base a la efectiva unidad empresarial y a la continuidad funcional objetiva, sin perjuicio de la ficción documental generada por la interposición de razones sociales distintas.

Desde el día 9 de julio de 2018 se mantiene una relación laboral ininterrumpida, aunque formalmente disgregada en apariencia contractual, con la cadena IMG Hoteles, en sus filiales **EDIFICIO CÉSPEDES, S.L.** (CIF: B41053798) y **EDIFICIO DOÑA MARÍA, S.L.**, titulares de los hoteles Fernando III y Posada del Lucero, respectivamente.

Esta vinculación, documentada en mi informe de vida laboral, pone de manifiesto un artificioso encadenamiento de contratos temporales con intervalos mínimos, claramente orquestado para eludir el reconocimiento de la condición de trabajador indefinido.

La inexistencia de una interrupción significativa en la prestación de servicios, unida a la continuidad material de las funciones desempeñadas, la homogeneidad en la organización operativa, la dependencia jerárquica de una misma estructura directiva y la identidad sustancial de las tareas ejecutadas, permite afirmar, sin lugar a dudas, la concurrencia de una unidad empresarial real, subsumible en la figura del grupo de empresas a efectos laborales, más allá de la pluralidad meramente formal de las razones sociales intervinientes.

Por tanto, concurriendo los elementos indiciarios de fraude en la contratación temporal, y existiendo precedentes de reconocimiento de la antigüedad íntegra en supuestos idénticos dentro de la misma empresa, **se interesa el reconocimiento de la antigüedad desde la fecha inicial de vinculación real: 9 de julio de 2018**, con todos los efectos legales, económicos y administrativos inherentes.

Asimismo, **se exige el abono inmediato de todas las diferencias salariales devengadas por trienios, complementos de antigüedad o cualesquiera otros conceptos retributivos vinculados al cómputo correcto de la antigüedad, con efecto retroactivo desde la citada fecha y con inclusión de los intereses legales de demora.**

La omisión de este reconocimiento, pese a la existencia de identidad sustancial de empresa, funciones y dirección efectiva, implicaría un incumplimiento de obligaciones legales de naturaleza imperativa, con los efectos jurídicos inherentes en sede judicial.

II. RECLASIFICACIÓN PROFESIONAL: DESAJUSTE MANIFIESTO ENTRE FUNCIONES EFECTIVAS Y CATEGORÍA CONTRACTUAL

Se pone de manifiesto un patente desajuste entre la categoría contractual formal y la función profesional desarrollada de manera real, habitual, constante y documentada, lo que constituye una infracción continuada del principio de adecuación funcional consagrado en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Mi relación contractual establece como categoría profesional la de **Conserje de Noche**, si bien, desde el inicio de la relación laboral, desempeño funciones que se corresponden inequívocamente con el perfil de **Repcionista**, conforme al **VI Acuerdo Laboral Estatal para el sector de Hostelería (ALEH VI)**.

Dicha desviación funcional excede con mucho la mera polivalencia funcional o el margen de flexibilidad interna tolerado por el ordenamiento, transformándose en una situación de **fraude funcional** que ha devenido estructural y permanente, quebrantando el principio de adecuación entre puesto real y categoría reconocida.

La empresa ha desestimado reiteradamente la reclasificación bajo argumentos de una ambigua polivalencia administrativa, cuando en realidad se evidencia un ejercicio pleno y cotidiano de funciones propias del área de recepción: gestión de ingresos, control de arqueos, facturación, atención multicanal al cliente, administración de portales de reservas, cumplimiento de obligaciones legales (registro de viajeros, informes de caja), y ejecución de funciones comerciales, contables y de back-office que exceden con creces las atribuciones del puesto de conserje.

En consecuencia, y con base en **los principios de primacía de la realidad, igualdad retributiva y no discriminación, se interesa formalmente la reclasificación profesional inmediata a la categoría de Repcionista**, con efectos retroactivos desde la fecha de inicio de las funciones referidas, y con el abono de las diferencias retributivas devengadas, previa regularización de oficio o vía judicial, si fuese necesario.

La negativa empresarial a ajustar dicha clasificación profesional supone una vulneración del principio de realidad material, así como una conducta empresarial constitutiva de enriquecimiento injusto, al beneficiarse de tareas superiores sin la retribución correspondiente.

III. HORAS EXTRAORDINARIAS IMPAGADAS: VULNERACIÓN DEL PRINCIPIO DE COMPENSACIÓN Y DE LA LIBERTAD SINDICAL

Se solicita el abono o, en su caso, la compensación en tiempo equivalente de las horas extraordinarias efectivamente realizadas por requerimiento directo o tácito de la empleadora, en tanto que se desarrollaron en reuniones convocadas por esta, fuera del horario habitual de prestación de servicios.

Como miembro electo del Comité de Empresa, he participado en reuniones oficiales celebradas fuera del horario ordinario de trabajo, muchas de ellas **convocadas por la propia Dirección** o por sus representantes legales. La negativa empresarial a su reconocimiento como tiempo efectivo de trabajo o su compensación en descanso constituye una **omisión grave de sus obligaciones legales**.

En particular, en respuesta de fecha 19 de febrero de 2025, el asesor laboral D. Fernando Pérez López manifiesta que tales horas no se computan por “no estar vinculadas a la operativa del hotel”. Este razonamiento incurre en una confusión jurídica entre el desempeño de funciones sindicales y las obligaciones derivadas de una relación laboral especial de representación, que no puede servir como excusa para denegar el derecho a la retribución de las horas efectivamente trabajadas por requerimiento empresarial.

Las reuniones de fechas 05, 26 y 30 de diciembre de 2024, así como la del 17 de febrero de 2025, fueron **convocadas total o parcialmente por la empresa**, como consta documentalmente. En todas ellas se produjo una prestación de servicios fuera del horario habitual que no fue compensada ni económica ni temporalmente. El total de **8 horas y 30 minutos** se encuentra acreditado por medios documentales (sistema de fichaje horario, convocatorias internas, testigos presenciales).

Adicionalmente, la decisión del Comité de **no utilizar el crédito sindical para evitar perjuicios operativos al hotel** no puede traducirse en una sanción encubierta. Ello supondría una vulneración del principio de indemnidad y podría interpretarse como una **represalia sindical prohibida por la Ley Orgánica de Libertad Sindical**.

En caso de persistencia en la negativa a reconocer dichas horas, se derivará la oportuna responsabilidad por vulneración del derecho fundamental a la actividad representativa y sindical, con solicitud de tutela judicial reforzada en su momento.

CONCLUSIÓN GENERAL

En atención a todo lo expuesto, y con base en los hechos descritos, así como en el marco normativo de aplicación, se requiere a la empresa para que proceda a regularizar de forma inmediata y sin dilación las situaciones aquí denunciadas, con efectos retroactivos donde corresponda, y previo reconocimiento expreso por escrito de la procedencia de las pretensiones formuladas.

De no atenderse de forma inmediata, motivada y efectiva la presente reclamación, se procederá a activar las vías de reclamación ante la **Inspección de Trabajo y Seguridad Social**, el **Servicio de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales (SERCLA)**, y la **Jurisdicción Social**, por la vía individual.

Se otorga a la empresa un plazo improrrogable de 7 días naturales para ofrecer respuesta escrita a las presentes solicitudes. Transcurrido dicho plazo sin respuesta, se entenderá desestimada por silencio, quedando habilitada la vía judicial.

Se hace expresa reserva del ejercicio de cuantas acciones legales, administrativas o judiciales resulten procedentes en Derecho, incluidas las previstas en el artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores, en caso de persistencia en el incumplimiento.

En Sevilla, a 21 de julio de 2025

