

personales son: titular del D.N.I. n.º 45.301.111-N, con domicilio a efectos de notificaciones en la calle Cuarta, Cañada de Hidum n.º 5 de Melilla, y mediante escrito de la misma fecha se le notificó la Propuesta de Incoación sobre dicho expediente, otorgándosele periodo para la práctica de las pruebas que estimara convenientes.

RESULTANDO: Que por el expedientado no se han presentado alegaciones ni pruebas en el expediente por lo que de conformidad con el art. 13.2 del Real Decreto 1398/93, de 4 de Agosto, dicho Acuerdo de Iniciación se considera Propuesta de Resolución.

Vistos la Ley 30/92, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, el Real Decreto 1398/93, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Reglamento del Procedimiento para el Ejercicio de la Potestad Sancionadora, la Ley Orgánica 1/92, de 21 de febrero, sobre Protección de la Seguridad Ciudadana y demás normativas de pertinente aplicación.

CONSIDERANDO: Que esta Delegación del Gobierno es competente para conocer en la materia de conformidad con el artículo 29.1 d) de la Ley Orgánica 1/92, citada anteriormente.

CONSIDERANDO: Que los hechos motivo de la denuncia -"la tenencia ilícita aunque no estuviera dedicada al tráfico de drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas, siempre que no constituya infracción penal..."- son una clara y manifiesta infracción tipificada como grave del artículo 25.1 de la Ley Orgánica 1/92 citada, y sancionada según el artículo 28.1. a) con multa de hasta 6.010, 12 Euros.

Con esta misma fecha he acordado imponerle una sanción de (TREINTA Y SEIS EUROS) 36 €

Contra la presente Resolución, cabe de acuerdo con el artículo 114 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero, Recurso de Alzada ante el Excmo. Sr. Ministro del Interior, en el plazo de UN MES contado a partir del día siguiente a aquel en que tenga lugar la notificación. El plazo máximo para dictar y notificar la resolución es de tres meses, transcurridos los cuales, se podrá entender desestimado el recurso.

Se le informa que próximamente recibirá notificación de la Delegación del Ministerio de Economía y

Hacienda, indicándole donde y en que plazo debe efectuar el pago de la sanción impuesta. Por ello deberá abstenerse de realizar abono alguno hasta tanto no reciba la mencionada comunicación.

El Delegado Acctal. del Gobierno.

Francisco Avanzini de Rojas.

DELEGACIÓN DEL GOBIERNO EN MELILLA ÁREA FUNCIONAL DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

1871.- Visto el Texto articulado y Actas de la Comisión de negociación del "CONVENIO COLECTIVO DE HOSTELERIA DE LA CIUDAD DE MELILLA", pactado entre la Asociación de Empresarios y las Centrales Sindicales Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras en representación de los trabajadores del Sector.

Primero.- Que dicho Acuerdo suscrito por la Comisión Negociadora, fue presentado en el Area de Trabajo y Asuntos Sociales de esta Delegación del Gobierno el día 3 de agosto de 2004.

Segundo.- Que en el texto articulado del Convenio no se aprecia ninguna infracción de la legalidad vigente y sus cláusulas no contienen estipulaciones en perjuicio de terceros.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.- Que este Área Funcional de trabajo y Asuntos Sociales es competente para resolver la presente solicitud, en virtud de: a) Las competencias que le han sido atribuidas por Resolución del Excmo. Señor Delegado del Gobierno, publicadas en el Boletín Oficial de Melilla el día 25 de abril de 2000; b) Artículo 2 del Real Decreto 1040/1981 de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de los Convenios Colectivos.

Segundo.- Que el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, otorga facultades a la Autoridad laboral competente en orden al registro, publicación, depósito y notificación de los Convenios Colectivos pactados en el ámbito de su competencia.

ESTA ÁREA DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES A C U E R D A

1.º- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Área Funcional de Trabajo y Asuntos Sociales, así como el subsiguiente depósito del Texto original.

2.º- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Ciudad de Melilla -BOME-.

3.º- Ordenar se notifique este Convenio a la Comisión Negociadora del Convenio.

En Melilla, a 3 de agosto de 2004.

El Director del Área Funcional de Trabajo y Asuntos Sociales. Manuel Requena Cabo.

CONVENIO COLECTIVO DE HOSTELERÍA DE LA CIUDAD AUTONOMA DE MELILLA CAPITULO I.- DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º.- Ámbito de Aplicación.

El presente Convenio se suscribe en su vigencia, a los siguientes ámbitos:

a) Territorial: comprende a la Ciudad Autónoma de Melilla.

b) Funcional: El presente Convenio Colectivo es de aplicación a las empresas y trabajadores del sector de Hostelería. Se incluyen en el sector de Hostelería todas las empresas que, independientemente de su titularidad y fines conseguidos, realicen, en instalaciones fijas o móviles, y tanto de manera permanente como ocasional, actividades de alojamiento en Hoteles, Hostales, Residencias, incluidas las Geriátricas; apartamentos que presten algún servicio hostelero, Balnearios, Albergues, Pensiones, Moteles, alojamientos Rurales, Camping y todos aquellos establecimientos que presten servicios de hospedaje en general. Asimismo, se incluyen las empresas que presten servicios de productos listos para su consumo, tales como, Restaurantes, Establecimientos de Catering, Colectividades de comidas rápidas, pizzerías, hamburgueserías, creperías etc., y cafés, bares, cafeterías, cervecerías, heladerías, chocolaterías, degustaciones salones de té y similares, además de las salas de baile o discotecas, café-teatros, tablaos y similares, así como los servicios de comida y bebidas en casinos, bingos; asimismo billares y salones recreativos.

La citada relación no es exhaustiva, por lo que es susceptible de ser ampliada o complementada con actividades no incluidas en ella, que figuren en la clasificación de actividades económicas actuales o futuras. La inclusión requerirá un dictamen previo de la Comisión Paritaria Estatal del Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de Hostelería.

c) Personal: Afecta e incluye a la totalidad del personal trabajador contratado por las empresas de

Hostelería, sea cual fuere su modalidad de contratación, y la documentación aportada para ella, que se halle prestando sus servicios por cuenta ajena durante la vigencia de este Convenio.

d) Temporal: El presente Convenio tendrá una duración de tres años con carácter retroactivo desde el 1 de Enero de 2003 hasta el 31 de Diciembre de 2006.

A su término, las revisiones o prórrogas que sobre él se hagan tendrán una duración de un año, salvo que, expresamente, en su caso se convenga lo contrario.

Los atrasos que se deriven por aplicación del nuevo Convenio, serán abonados en la fecha que determinen por escrito de común acuerdo empresa y trabajadores, y de no llegarse a acuerdo alguno entre las partes se abonará en la nómina del mes siguiente a su publicación en el Boletín Oficial de la Ciudad (BOME).

Artículo 2º.-

Las mejoras que en este Convenio se pactan constituyen un todo Orgánico y deberán ser consideradas globalmente a efectos de su aplicación, entendiéndose que compensan en su conjunto las mejoras conseguidas por el personal a través de anteriores disposiciones legales, decisiones arbitrales o resoluciones administrativo-contenciosas, o acuerdos anteriores con la empresa.

Asimismo, se declara expresamente, que las disposiciones futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retribuidos, únicamente tendrán eficacia si, globalmente consideradas, supera lo alcanzado por el convenio y sólo en lo que exceda al referido nivel.

Artículo 3º.- Condiciones más beneficiosas.

Con carácter individual se respetarán como condiciones más beneficiosas a las que, examinadas en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables a los trabajadores.

Artículo 4º.- Rescisión, Revisión ó prórroga.

La denuncia, a efectos de rescisión, o revisión, se comunicará por escrito. La parte que promueva la denuncia, a los efectos indicados, lo comunicará a la otra con una antelación mínima de dos meses a la fecha de vencimiento del convenio.

En el escrito-denuncia se hará constar la fecha de iniciación de las deliberaciones del nuevo conve-

nio, teniendo que ser ésta obligatoriamente aceptada por las partes.

De no ser denunciado en tiempo y forma, o de no llegarse a acuerdos en la nueva negociación, se entenderá prorrogado en sus propios términos, por periodos anuales, y los salarios establecidos se incrementarán con el porcentaje de subida del IPC final resultante, más medio punto (0,5 puntos).

Artículo 5º.- Derecho Supletorio.

En todo lo no previsto en el artículo del presente Convenio, se entenderá a lo dispuesto en:

- a) Real Decreto Legislativo 1/95 de 24 de Marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y las modificaciones introducidas.
- b) Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el sector de Hostelería vigente.
- c) Ley Orgánica de Libertad Sindical.
- d) Legislación Laboral vigente concordante o General, aplicable al supuesto de que se trata.

CAPITULO II: COMISIÓN PARITARIA

Artículo 6º.- Creación y Composición de la Comisión Paritaria:

Se crea la Comisión Paritaria en la misma mesa negociadora, que está compuesta por ocho vocales, cuatro en representación de la Asociación de Empresarios de Hostelería, y cuatro de las Centrales Sindicales (dos de UGT. y dos de CCOO), así como un Presidente con voz y sin voto que será el Jefe del Área Funcional de Trabajo, o también podrá ser elegido entre funcionarios del citado Ministerio.

La Asociación de Empresarios de Hostelerías y las Centrales Sindicales podrán asistir con asesores a la misma comisión, con voz pero sin voto.

Los miembros de la Comisión deberán ser elegidos, principalmente, entre los que formaron como vocales en la mesa negociadora del Convenio de Hostelería.

Artículo 7º.- Funciones:

La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

- a) Entender con carácter general de cuantas cuestiones se deriven de la aplicación del presente Convenio.
- b) Interpretar el articulado del Convenio conforme al espíritu de lo pactado.
- c) Cuantas funciones se les atribuya de forma expresa en este Convenio, excepto el modificar su articulado, lo cual es competencia exclusivamente de la Comisión Negociadora.

CAPITULO III. CONDICIONES LABORALES Y SOCIALES

Artículo 8º.- Cierre por Reforma.

Llegado el caso de que algún establecimiento tenga que cerrar por reforma, será preceptivo, previo aviso al trabajador, que a éste le quede garantizada por el tiempo de cierre la percepción de sus salarios conforme a lo establecido en este Convenio, debiendo instruirse el oportuno expediente de regulación de empleo, en su caso.

El periodo de cierre por reformas no afectará al devengo de las partes proporcionales de gratificaciones extras establecidas, y a efectos de antigüedad se computará como de trabajo efectivo.

Finalizada las reformas, previo aviso de la Empresa el trabajador, se reintegrará a su puesto de trabajo habitual con iguales condiciones a las que disfrutase antes del cierre.

Artículo 9º.- Contratación Profesional.

Las empresas afectadas por el presente Convenio, que empleen un número de trabajadores que exceda de treinta, procurará emplear a trabajadores minusválidos en la cantidad de un 3,3 % (1 trabajador) sobre el total de la plantilla, como mejora a lo establecido en el artículo 38,1 de la Ley 13/1982, de Integración Social de los Minusválidos.

Junto a las mejoras sustantivas que se pactan, es propósito de las partes negociadoras elevar en lo posible el nivel de profesionalización del sector, y a tal respecto hacen explícito su propósito de dar prioridad, cada cual en la medida que le incumba, a la contratación de trabajadores que procedentes de centros o cursos de Formación Profesional, hayan superado con aprovechamiento las enseñanzas impartidas.

Los periodos de trabajo inmediatos a los cursos de Formación Profesional, se considerarán como complementarios a la referida formación y, a efectos de la clasificación del trabajador en grupo profesional determinado, se tendrán en cuenta las calificaciones que, en cada caso, merezca en la empresa donde haya prestado sus servicios.

En caso de controversia, competará a la Comisión Paritaria determinar dicha calificación, y deberá recabar para ello cuanta información precise de la empresa y los trabajadores.

1- La contratación del personal se efectuará a través de las Oficinas del INEM.

Las empresas presentarán los contratos en dicha Oficina dentro de los cinco días desde el inicio de la relación laboral y entregarán al trabajador un ejemplar en el plazo mínimo de cinco días desde que les fuera devuelto por el referido organismo y, además, una copia de los contratos a los representantes de los trabajadores.

Las empresas quedan obligadas a exponer en el tablón de anuncios la relación nominada de los contratos con expresión de su calificación y duración.

2- Las vacantes que se produzcan en las empresas serán cubiertas preferentemente por los trabajadores de las categorías inmediatas inferiores, por orden de antigüedad en la empresa, que estén capacitados y siempre que lleven desempeñándola un mínimo de seis meses.

El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada.

Podrán concertarse contratos de duración determinada con las siguientes normas en los contratos que se determinan:

a) Contrato eventual por circunstancias de la producción:

Esta modalidad de contratación se realizará con objeto de cubrir las exigencias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos y en su formalización habrán de consignarse las circunstancias concretas que lo exigen.

La duración máxima de este contrato será de 12 meses, dentro de un periodo de 18 meses. En caso de que se concierte por un plazo inferior a 12 meses, se podrá prorrogar mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima, y se pasará a la situación de indefinido si el trabajador continuase prestando sus servicios para la empresa una vez expirado el plazo máximo de su duración o del vencimiento de prórroga.

Con el contrato eventual se fija en el presente Convenio Colectivo que las empresas que concierten anualmente un máximo de cinco contrataciones de esta modalidad, deberán formalizar la sexta contratación como de fijo en plantilla. A la undécima contratación, también deberá ser contratado fijo y así sucesivamente, por lo que el 20% de la plantilla será fija en los contratos que afectan a esta modalidad.

A la terminación del contrato por expiración del tiempo convenido, el trabajador tendrá derecho a

percibir una compensación económica equivalente a doce días de salario por el año de servicio, prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año.

b) Contrato por obra o servicio determinado:

A los efectos de lo previsto en el art. (15.1.a) del ET, además de los contenidos generales, se identifican como trabajos o tareas con sustantividad propia, dentro de la actividad normal de las empresas del sector, que pueden cubrirse con contratos para la realización de obras o servicios determinados, los siguientes:

Las campañas específicas, la consolidación comercial en los casos de creación de un establecimiento o ampliación, las ferias, los aniversarios, las comuniones, y otras tareas comerciales que presenten perfiles propios y diferentes del resto de la actividad.

La utilización de la modalidad contractual de obra o servicio para cualquiera de las tareas aquí descritas (todas ellas en principio de duración incierta, pero de las que se estime que pueda ser superior al año), requerirá la utilización del documento del contrato que al efecto emita la Comisión Mixta del Convenio Colectivo, y la comunicación al mismo organismo de la finalización del contrato, en su caso. La utilización de este modelo oficial y el conocimiento de la contratación efectuada por la Comisión Mixta será requisito indispensable para el reconocimiento de la validez del contrato.

c) Contrato de sustitución o de interinidad:

Las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo podrán utilizar esta modalidad de contratación con el objetivo de sustituir temporalmente a trabajadores con reserva del puesto de trabajo o en cobertura temporal durante un proceso de selección.

Debe constar en los contratos efectuados el nombre del sustituido y la causa de la sustitución.

La jornada de trabajo, así como la categoría profesional serán la misma que la del trabajador sustituido.

d) Contrato en prácticas:

La suspensión del contrato de trabajo en prácticas por I.T., interrumpirá el tiempo de duración pactado para las prácticas, excepto pacto expreso en contrario o pérdida de las bonificaciones por parte del empresario contratante.

Cuando el contrato en prácticas se concierte por una duración inferior a dos años, las partes podrán

prorrogar la duración del contrato por periodos de hasta seis meses, sin superar el periodo máximo de dos años y un máximo de dos prórrogas.

La retribución básica de los trabajadores contratados en prácticas será la correspondiente a su Grupo Profesional, todo ello en proporción a la jornada máxima de trabajo efectiva que se realice.

e) Contrato para la formación:

Las empresas del sector podrán formalizar este tipo de contratación basándose en el número de trabajadores que tengan en plantilla:

Empresas de 3 hasta 5 trabajadores:	1 contrato
Empresas de 6 hasta 10 trabaj.:	2 contratos
Empresas de 11 hasta 25 trabaj.:	3 contratos
Empresas de 26 hasta 40 trabaj.:	4 contratos
Empresas de 41 hasta 50 trabaj.:	5 contratos

Estos contratos de formación tendrán por objeto cubrir los puestos de trabajo correspondientes a las categorías profesionales especificadas en los grupos III y IV del Convenio Colectivo de Hostelería.

La duración de estos contratos no podrá ser inferior a seis meses ni superior a dos años, y se podrá prorrogar por periodos de seis meses hasta alcanzar los dos años, excepto para las funciones especificadas en el grupo III, en las que el tope será de 18 meses y de seis meses, respectivamente.

El tiempo dedicado a la formación teórica no podrá ser inferior al 15% de la jornada máxima prevista en el presente Convenio Colectivo y su retribución será diaria y no podrá ser acumulable.

El salario correspondiente para los contratados en formación será el que se refleja en el Anexo I (Tabla Salarial).

De todo lo concerniente a este artículo deberá ser informado el Comité de Empresa o representante de los trabajadores.

Artículo 10.- Periodo de prueba.

El periodo de prueba será establecido a continuación:

Técnico Titulados.....	3 meses
Jefe de Grupo Profesional.....	1 mes
Resto del Personal.....	15 días

Para el cómputo de periodo de prueba los días se entenderán naturales.

Artículo 11.- Contratación de Servicios Extraordinarios.

Para contratación de extras, las empresas darán máxima prioridad a los trabajadores inscritos en el INEM. En ningún caso podrán contratarse trabajado-

res ajenos al sector, mientras existan ofertas de profesionales desempleados del mismo. Todo ello sin perjuicio de las facultades que por disposición legal tengan atribuidas el dicho INEM.

1- Serán considerados Servicios Extraordinarios aquellos ocasionales como banquetes, Lunch, grupos, etc., que no puedan ser atendidas por el personal de la empresa.

Los trabajadores contratados para tal fin, deberán cotizar en el régimen general de la Seguridad Social, estando obligados los empresarios a darles de alta y en general al cumplimiento de la normativa laboral vigente. La retribución de estos servicios queda establecida así:

Año 2004

Camarero, montaje, desmontaje y servicios.....	14,40 €/hora
Ayudante, montaje, desmontaje y servicios.....	12,10 €/hora
Cocinero montaje.....	15,65 €/hora
Pinche y Freganchín.....	8,48 €/hora

Estas cantidades serán abonadas al terminar el servicio corresponden a una jornada laboral de hasta cinco horas.

La retribución de los servicios extraordinarios de noche vieja y cotillón, se pactará entre empresa y trabajadores, garantizándose siempre un incremento del 30% sobre hora normal para el año.

Artículo 12º.- Trabajo de categoría superior.

Las empresas, en caso de necesidad y por el tiempo mínimo indispensable, podrán destinar a los trabajadores a realizar trabajos de categoría superior, siempre con el salario que corresponda a dicha categoría.

Este cambio de categoría no podrá tener una duración superior a 90 días consecutivos en un año, o 180 días alternos durante dos años.

Cumplido dichos periodos el trabajador ha de volver a las tareas de su anterior puesto de trabajo. En caso contrario, consolidará la categoría profesional que venía desempeñando a todos los efectos.

Artículo 13º.- Trabajo de categoría inferior.

Si, por exigencia del trabajo y siempre con carácter transitorio, se destinase a un trabajador para realizar tareas de inferior categoría a la que tiene adscrito, éste conservará las retribuciones que correspondan a su categoría.

En todo caso se respetará el orden jerárquico profesional para adscribir al personal a un trabajo inferior.

Este destino o cambio de puesto de trabajo no puede ser superior a 30 días consecutivos o 60 días alternos en el periodo de un año natural.

Cumplidos dichos periodos el trabajador se reintegrará obligatoriamente a su anterior categoría.

Todos los cambios de puestos de trabajo habrán de ser conocidos previamente por algún representante de los trabajadores y, en su defecto, mediante preaviso por escrito al trabajador afectado.

Artículo 14º.- Preaviso, liquidación y pago.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa y su contrato sea superior a un año, estarán obligados a ponerlo en conocimiento de ella por escrito, debiendo mediar entre fecha de preaviso y la de cese un plazo de quince días naturales. Igual obligación tendrá la empresa en los casos de finalizaciones de contrato, y deberá avisar con quince días de antelación para los contratos cuya duración sea superior a un año.

El incumplimiento de esta obligación de preavisar llevará aparejado los derechos del trabajador y de la empresa respectivamente, a ser indemnizados o descontar el salario de un día por cada día de retraso en el aviso, con la limitación de los dichos quince días naturales.

Cualquier trabajador que no perciba su salario o liquidación dentro de los cinco primeros días de cada mes, o al día siguiente de la extinción de su contrato de trabajo, tendrá derecho a que se le abone un diez por ciento de interés contabilizado por periodos anuales.

Artículo 15º.- Jornada de trabajo.

La jornada laboral de trabajo será de cuarenta horas semanales.

Durante el trabajo, cuando se trate de jornada continuada, de al menos 5 horas, habrá un descanso de treinta minutos, los cuales se computarán como de trabajo efectivo a todos los efectos.

Entre la terminación de una jornada y el comienzo de la otra, deberán transcurrir, como mínimo doce horas computándose para ello las horas trabajadas en jornada normal más, en su caso, las extraordinarias, salvo en los casos de cambio de turnos.

Artículo 16º.- Descanso semanal.

El descanso semanal mínimo será de 1,5 días (un día y medio) ininterrumpidos, en turnos rotativos y

siempre que la circunstancias lo permita, y por acuerdo mutuo entre el trabajador y la empresa, será de dos días. Los días de descanso asignado a cada trabajador habrá de ser respetado, salvo necesidades especiales del servicio, en cuyo caso, será necesario el acuerdo entre la empresa, el trabajador y el conocimiento de la representación sindical.

Artículo 17º.- Fiestas abonables y no recuperables.

Las fiestas abonables y no recuperables por mutuo acuerdo y en su caso con la intervención de los Representantes de los Trabajadores, podrán:

- a) Ser disfrutadas como descanso continuado, en periodo distinto al de vacaciones.
- b) Ser acumuladas al periodo anual de vacaciones.
- c) En el supuesto de finalización de contrato o despido, los días abonables no recuperables que no se hayan disfrutado se abonarán con la liquidación correspondiente

En caso de no pactarse por escrito, el trabajador tendrá derecho a disfrutarla en el día de fiesta.

Durante el mes de Enero se pactará con los trabajadores en su caso con los representantes legales el disfrute de las mismas.

Artículo 18º.- Vacaciones.

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, disfrutarán de un periodo de vacaciones de treinta días naturales, por año de servicio.

Las vacaciones, con la intervención de los representantes de los trabajadores, y en su defecto, con ellos mismos, de mutuo acuerdo con la empresa podrán:

- a) Ser disfrutadas en un solo periodo.
- b) Ser disfrutadas en dos periodos distintos, los cuales no podrán sobrepasar el 60% como máximo o el 40% como mínimo, del total de los días de vacaciones que a cada cual corresponda. En caso de desacuerdo se disfrutará en un solo periodo.

Los trabajadores que en fechas determinadas para el disfrute de las vacaciones no hubiesen completado un año de servicio en la empresa, disfrutarán en un solo periodo de la parte proporcional al tiempo trabajado.

El derecho al disfrute de vacaciones no se verá afectado por el hecho de que el trabajador haya estado en situación de Incapacidad Temporal.

Todas las empresas afectadas por el presente Convenio, establecerán de mutuo acuerdo con los trabajadores o sus representantes un calendario vacacional en los dos primeros meses del año o en los de apertura del establecimiento. Dicho calendario será expuesto en el tablón de anuncio.

Podrá acordarse un mes de cierre de la empresa para disfrute de las vacaciones de todo el personal. Ello deberá igualmente indicarse en los dos primeros meses del año.

El disfrute de las vacaciones comenzará a partir del descanso semanal.

Artículo 19.- Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de hora extraordinaria las que excedan de la jornada laboral ordinaria establecida en el Art. 15 de este Convenio.

No se podrán realizar más de dos horas extraordinarias diarias.

No se consideran horas extras o extraordinarias las que se presten en el tiempo de la jornada normal diaria durante las fiestas abonables y no recuperables.

Las horas extraordinarias se abonarán con un recargo del ciento setenta y cinco por ciento (175%) sobre el salario hora individual. En el supuesto de la hora extraordinaria nocturna el recargo será del ciento ochenta y cinco por ciento (185%). Toda hora de trabajo realizada en los días de descanso semanal se considerará extraordinaria y su abono se recargará con un ciento ochenta y cinco por ciento (185%).

Las horas extraordinarias, dada la situación de desempleo de la ciudad, tenderán a suprimirse. Será potestad del trabajador la compensación de las horas extraordinarias por un tiempo equivalente de descanso a razón de dos horas por cada hora extraordinaria.

El número de las horas extraordinarias anuales no podrá ser superior a ochenta al año. Para el cálculo del salario hora individual se hará mediante el artículo 42 del presente Convenio.

Artículo 20.- Licencia y Permisos Retribuidos.

Sobre el régimen establecido en el artículo 37 del ET y sus modificaciones Ley 39/99, se pactan las siguientes mejoras.

a) Por alumbramiento de la esposa, accidente y hospitalización, enfermedad grave o fallecimiento de parientes de hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, la licencia será de tres días. Y si por tal

motivo el trabajador ha de realizar desplazamiento fuera de la Ciudad, el plazo se ampliará a seis días.

b) Por matrimonio de un hijo o hermano del trabajador:

La licencia será de un día cuando la boda tenga lugar en Melilla y de tres días cuando lo sea en otro lugar.

c) Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia durante la jornada diaria de trabajo, la cual podrá dividirse en dos fracciones. Si lo desea el trabajador, podrá sustituir este derecho por una reducción al principio o final de la jornada diaria de una hora, con igual finalidad.

d) Por asuntos propios, seis días previo aviso.

e) Exámenes: Tendrán derecho a disfrutar del tiempo indispensable para su realización, quedando el trabajador obligado a justificar su asistencia a las pruebas de que se trate.

f) Por cambio de domicilio habitual: un día

g) El tiempo que utilicen los trabajadores por asistencia al Médico de Cabecera o especialistas de la Red Pública Asistencial, previa justificación, no deberá ser compensado con tiempo de trabajo adicional.

h) El tiempo que utilicen los trabajadores por acompañamiento de un hijo menor de 10 años y de mayores de primer grado de consanguinidad que no puedan valerse por sí mismos a asistencia sanitaria, en el caso que los dos miembros de la unidad familiar trabajen en la misma empresa, en los mismos términos que el apartado "g"

i) Además del derecho a un permiso retribuido para asistir a consulta médica, cuando coincida con la jornada laboral, y al curso de preparación al parto, la mujer embarazada solo tiene la obligación de comunicar su estado a la empresaria, si su trabajo pudiera afectar a su salud o a la del feto. Si así fuese, el empresario deberá tomar las medidas necesarias para proteger a la trabajadora, bien adaptando las condiciones o el tiempo de trabajo, bien cambiando sus funciones o su puesto. Cuando estos cambios no sean posibles, se declarará a la madre en situación de riesgo durante el embarazo, percibiendo una prestación económica a cargo de la seguridad social, de acuerdo con los requisitos establecidos, equivalente al 75 % de la base reguladora.

El despido o extinción del contrato será nulo durante esta situación de riesgo y durante todo el embarazo.

Las parejas de hecho, indistintamente del sexo de sus componentes, siempre que se acredite de forma suficiente (certificado de empadronamiento o, cualquier otro documento de carácter oficial que acredite su situación), generarán los mismos derechos que los contemplados en los apartados anteriores.

Artículo 21.- Incapacidad Laboral Transitoria.

Durante el periodo de Incapacidad Temporal, el trabajador tendrá derecho a percibir el 100% de sus retribuciones, hasta un periodo máximo de doce meses.

Artículo 22.- Seguro Complementario.

Las empresas concertarán una póliza de Seguro individual o colectivo que garantizará a sus trabajadores, a partir del momento de alta en las empresas, la percepción de 16.846,35 Euros para sí o para sus beneficiarios, que cubra los riesgos de fallecimiento por accidente o por invalidez permanente; también por accidentes en los grados de invalidez absoluta y total para la profesión habitual o para toda clase de trabajos, si el accidente ha ocurrido exclusivamente durante la presentación de trabajo o in itinere. Las empresas serán responsables del abono de la mencionada cantidad en caso de no concertar la mencionada póliza. Se establece un plazo de sesenta días a partir de la firma del Convenio para concertar la correspondiente póliza actualizada.

La empresa dará copia del seguro individualizado al Delegado de Personal y si no lo hubiere al sindicato representativo.

Al estar todas las empresas afiliadas a mutuas de trabajo, se establecerán de forma obligatoria revisiones médicas anuales a todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, creándose así la medicina preventiva, sin tener por ello ningún coste adicional para las empresas, manteniéndose siempre la confidencialidad del estado de salud de los trabajadores. Se efectuara el citado reconocimiento medico, siendo específico al puesto de trabajo que desempeñe, con el fin de prevenir enfermedades profesionales.

Artículo 23.- Subsidio por Defunción.

El Subsidio de Defunción, en razón de la antigüedad del trabajador en la empresa, se fijará en las siguientes cantidades:

Con un año de antigüedad.....	719 Euros
Con dos años de antigüedad.....	1.018 Euros
Con tres años de antigüedad.....	1.360 Euros
Con cuatro años de antigüedad.....	1.617 Euros
Con cinco a diez años de años de antigüedad....	1.916 Euros
Con más de diez años de antigüedad.....	2.395 Euros

Dichos Subsidios por Defunción serán abonados por la empresa a los familiares del trabajador fallecido según el siguiente orden: Viudo/a, compañero/a, hijos/as y familiares que convivan habitualmente con el trabajador sea cual sea su grado de parentesco.

Artículo 24.- Subsidio por matrimonio.

Los trabajadores con antigüedad de un mínimo de dos años en la empresa, percibirán, al contraer matrimonio, por una sola vez un subsidio con cargo a la empresa de 384 Euros, ello siempre que opten por seguir prestando servicio en la empresa.

Artículo 25.- Jubilación.

El cese de un trabajador en la empresa, por las contingencias de jubilación o incapacidad permanente, percibirá como premio y en proporción a los años de servicio en la misma, las siguientes cantidades:

A los diez años de servicios en la empresa.-	3 mensualidades.
A los quince años de servicios en la empresa.-	4 mensualidades.
A los veinte años de servicios en la empresa.-	4 mensualidades.
A los veinticinco años de servicios en la empresa.-	5 mensualidades.

Para los trabajadores de más de veinticinco años de servicios en la empresa, se efectuará el cálculo de acuerdo con el artículo 90 de la Ordenanza Laboral (solo a efectos de cálculo, al estar dicha Ordenanza derogada).

Artículo 26.- Antigüedad.

Los trabajadores acogidos al presente Convenio y atendiendo al tiempo de permanencia desde la fecha de su ingreso, tendrán derecho a las siguientes retribuciones sobre el salario.

Año de Antigüedad	Porcentajes salariales aplicados
Tres años.....	5%
Seis años.....	9%
Nueve años.....	17%

Doce años.....	25%
Quince años.....	30%
Dieciocho años.....	40%
Veintiún años.....	50%

El módulo para la determinación de la antigüedad, será el salario base correspondiente que figure en las tablas salariales.

La fecha para determinar la antigüedad en todos los casos, será la de ingreso en la empresa.

Artículo 27.- Nocturnidad.

Con independencia de la actividad concreta del establecimiento, se considera como periodo de nocturnidad el comprendido entre las 22,00 horas y las 6,00 horas.

Aquellas jornadas que ocupen en este periodo más de cuatro horas y media, serán consideradas como nocturna en su totalidad. Los periodos de nocturnidad serán retribuidos con un incremento del 27 % del salario base correspondiente, más la antigüedad si la hubiere, salvo que el salario se haya pactado sobre la base de que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o actividad del establecimiento.

Artículo 28.- Manutención.

El complemento en especie de manutención se fijará en la cantidad de 57,61 Euros, durante la vigencia del presente Convenio, en jornada continuada o en horario coincidente con las distintas comidas en sus horas normales. Será siempre potestad del trabajador el elegir la cantidad del plus o manutención.

Artículo 29.- Ropa de Trabajo.

Las empresas que impongan el uso de prendas determinadas para la prestación de servicios estarán obligadas a proporcionar el uniforme y calzado (un par por año) a sus empleados.

Corresponde a los trabajadores la conservación y limpieza de los uniformes, todo ello sin perjuicio de

la obligación que estos tienen, aún cuando no le sean exigibles uniformes, de comparecer al trabajo con el necesario decoro.

Artículo 30.- Plus de Transporte.

Se establece a favor de los trabajadores, para todas las categorías y edades, un plus de transporte, pagaderas durante once mensualidades. Establecidas en el anexo I.

Artículo 31.- Quebranto de moneda.

Se establece a favor de aquellos trabajadores que tengan que hacer inventario de sus recaudaciones y que asuman el riesgo de pérdida, por consecuencia de diferencias en contra, en el arqueo, un quebranto de moneda consistente en 63,60 Euros mensuales.

Artículo 32.- Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen tres gratificaciones extraordinarias. Gratificaciones de Junio, Septiembre y Navidad por importe cada una de ellas de treinta (30) días de salario base establecido en Convenio más la antigüedad si la hubiere. Se abonarán, respectivamente, los días 15 de Junio, primera quincena de Septiembre y 21 de Diciembre.

Tanto el empresario como el trabajador podrán acordar por escrito el percibir en nómina el prorrateo de las tres pagas extraordinarias (Junio, Septiembre y Navidad), en doce mensualidades. En caso de desacuerdo se aplicará en las fechas establecidas ut supra.

CAPÍTULO IV.- DERECHOS SINDICALES.

Artículo 33.-

Los miembros de los Comité de empresa o Delegados de Personal dispondrán de una reserva de 27 horas laborales al mes para ausentarse del trabajo en los siguientes casos:

a) Asistencia a Congresos, Asambleas y, en general, a cualquier clase de reunión a la que reglamentariamente fuesen convocados por las Centrales Sindicales o por los Órganos de Administración en atención a su cargo sindical.

b) Participación en seminarios, cursos o actividades de carácter formativo promovidos por las Centrales sindicales, a los que fuesen convocados para su capacitación.

Actos de gestión que deben realizar por encargo de los órganos de gobierno sindicales, o por obligaciones de sus actividades específicas.

Con cargo a la reserva de las horas antes dichas, el Comité de Empresa o Delegados de personal en la empresa, dispondrán de las facilidades necesarias para informar directamente y durante la jornada laboral a los trabajadores que representen sobre asuntos de interés sindical o laboral.

Dicha comunicación se efectuará de modo que no perturbe la normalidad del proceso productivo y con previo conocimiento del empresario. Se incluirán en el cómputo de las horas las actuaciones llevadas a cabo por iniciativa de la empresa.

Durante el periodo de negociación de los Convenios de hostelería, los representantes de los trabajadores, con el fin de facilitar la mayor información en Asambleas y reuniones, dispondrán de las horas necesarias, aunque excedan del número fijado en el primer párrafo de este artículo. El tiempo de ausencia en las circunstancias antes señaladas, tendrá la consideración de cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y se abonará con la totalidad de los devengos que habría percibido de haber prestado efectivamente sus servicios.

En todo caso, y a petición del empresario, deberá justificar el motivo de la falta de presencia y el tiempo empleado. Igualmente, deberá anunciarlo con la máxima antelación que le sea posible.

Sin perjuicio de los derechos o facultades concedidos por las Leyes, se reconocen a los Comités de

Empresa o Delegados de Personal las siguientes funciones:

a) Ser informados por la empresa sobre sanciones impuestas por faltas graves y muy graves, en particular sobre despidos.

b) Ejercer su labor de vigilancia sobre las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo de la empresa.

c) Colaborar con la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la empresa.

d) Ser informados mensualmente por escrito de las horas extraordinarias del personal. Se podrá pactar en cada empresa la acumulación de horas entre los distintos miembros del Comité o Delegados de Personal en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total de horas, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo sin perjuicio de su remuneración.

Si, por disposición legal, se estableciera a favor de los comités de empresa o Delegados de Personal facultades más amplias de las reconocidas en el presente Convenio. Dichas facultades se harán efectivas a las aquí convenidas.

Artículo 34.- Derecho de Asamblea.

Siempre que sea solicitado por los miembros del Comité de Empresa o por los Delegados de Personal o de la mayoría simple de la plantilla, avisando con la debida antelación salvo en caso de justificada urgencia, las empresas facilitarán el derecho de asamblea en los locales de la misma.

Artículo 35.- Sindicatos.

En aquellas empresas con un mínimo de diez trabajadores en la que esté acreditada una afiliación mínima del 10%, a un determinado sindicato,

se reconocerá al mismo como elemento básico y constitucional para afrontar a través de él las necesarias relaciones entre trabajadores y empresarios.

Las empresas reconocerán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente. Admitirán que todos sus trabajadores pueden afiliarse a un sindicato, reunirse, recaudar cuotas o distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo, sin perturbar la actividad normal de la empresa.

No podrán sujetar el empleo de un trabajador a que se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier forma a causa de su afiliación sindical.

Las empresas reconocen la existencia de los representantes de los trabajadores de acuerdo con la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Los representantes de los trabajadores podrán:

- a) Reunirse en los centros de trabajo dentro de la última hora de la jornada normal de trabajo, con un tope máximo de seis horas anuales.
- b) Hacer propaganda sindical a través de los tablones asignados, e informar sindicalmente a los trabajadores.
- c) A requerimiento de los trabajadores afiliados a una Central Sindical, la empresa descontará de la nómina el importe de la Cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en tal operación, remitirá a la dirección de la empresa un escrito donde se exprese con claridad la orden de descuento, la Central Sindical a la que pertenece y la cuantía de la cuota. Asimismo, deberá indicar la cuenta corriente en la entidad bancaria a la que se remitirá la correspondiente cantidad.

Artículo 36.- Publicidad.

Las empresas afectadas por el presente Convenio, deberán tenerlo expuesto en su centro de

trabajo, en lugar visible y de fácil acceso. Igualmente, permitirán que junto a él puedan exponer los representantes de los trabajadores hojas que desarrollen, aclaren o expliquen todos y cada uno de los artículos del Convenio.

También se dará publicidad a las nuevas contrataciones, conforme se vayan produciendo. Se dará publicidad a cualquier información de carácter laboral o sindical con conocimiento del empresario, por los representantes de los trabajadores.

Artículo 37.- Seguridad y Salud en el trabajo.

- a) Los menores de 16 años no podrán utilizar las máquinas o picadoras, serradoras, cortadoras o trituradoras instaladas para su uso en las cocinas.
- b) En las cocinas o dependencias con riesgo de incendio o explosión, habrá colocados, en lugar visible y accesible, extintores apropiados para las causas determinantes del posible fuego o explosión, asimismo estos lugares dispondrán de señales preventivas y recordatorias de los posibles riesgos.
- c) Todos los establecimientos cuidarán que todos los accesos y salidas estén lo suficientemente señalizadas para facilitar la evacuación en caso de emergencia.
- d) Todo el personal de los centros de trabajo conocerá las diferentes salidas de emergencia y sus posibles bloqueos.
- e) En los centros de trabajo habrá un botiquín que contendrá, como mínimo, agua oxigenada, alcohol de 96º, tintura de yodo, mercurocromo, gasas. Algodón, vendas, esparadrapo, analgésicos, dedines y material de higiene femenino (compresas, etc.)
- f) Durante los distintos periodos estacionales, las empresas tomarán las oportu-

nas medidas para que las temperaturas ambientales de los distintos sectores del establecimiento sean normales.

g) Los vestuarios y los aseos del personal se limpiarán como mínimo una vez al día. En todos los centros de trabajo, habrá armarios, taquillas y colgadores que permitirán guardar la ropa. En aquellas empresas con menos de diez trabajadores habrá por lo menos un lavabo para su uso, con toallas que se cambiarán diariamente si es de uso colectivo. La limpieza de los servicios higiénicos se realizará diariamente con productos que permitan una perfecta desinfección y desodorización. Sus puertas estarán provistas de una cerradura.

h) Cuando el puesto de trabajo a desempeñar precise la obtención o renovación del Carné de Manipulador, los gastos económicos que se ocasionen por esta circunstancia correrán a cargo del trabajador durante el primer año, y siempre que el trabajador tenga una antigüedad superior a un año en la empresa, estos costes serán abonados al 50 % el trabajador y el 50 % la empresa a la presentación del justificante correspondiente.

Los Sindicatos firmantes del presente Convenio Colectivo, ofrecerán su colaboración a los trabajadores que precisen de este servicio.

Artículo 38.- Salud Laboral

Obligatoriamente y como indica la Ley, las empresas deberán efectuar de forma ineludible Evaluación de Riesgos Laborales y se dará conocimiento a todos los trabajadores de su contenido, así como constituir los Comités de Seguridad y Salud donde proceda.

Delegados de Prevención y Servicios de Prevención:

En materia de Delegados de prevención, Servicios de Prevención y demás normas de desarrollo, se procederá conforme a lo dispuesto en la Ley vigente de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995 de 8 de Noviembre).

Artículo 39.- Régimen Disciplinario para el acoso sexual.

Entendemos por acoso sexual cualquier acercamiento de contenido sexual, no deseado por parte del trabajador que lo recibe, pudiendo ser expresado de manera verbal y/o no verbal, en el que se utilizan presiones físicas y/o psíquicas para obtener favores sexuales del trabajador acosado en el lugar de trabajo.

En todo caso, el acoso sexual, con el contenido de conducta antijurídica tipificada por el Código Penal, pasará a constituir un incumplimiento contractual de carácter grave o muy grave en el régimen disciplinario aplicable.

Dada la naturaleza del tema, en este tipo de procedimientos sólo deben estar implicadas las personas realmente necesarias, de cara especialmente a la protección de la víctima.

Los trabajadores afectados por esta situación, tendrán derecho al cambio de puesto o de turno en la empresa siempre que lo soliciten y sea posible según el volumen de la plantilla.

Los trabajadores, habiendo sido probada dicha situación, no podrán ser despedidos ni sancionados por la empresa durante el tiempo para el que fue contratado, salvo que la baja en la empresa sea por voluntad propia.

Artículo 40.- Salario Hora Individual u Ordinaria.

De acuerdo con lo establecido en el Decreto 17 de Agosto de 1973 sobre la Ordenación del Salario OM de 22 de Noviembre de 1973, que desarrolla la determinación del salario hora individual u ordinaria, se hará mediante la aplicación de la fórmula siguiente:

$$S.H.I.= (365+G) \times (S+A+R)$$

$$Dt. \times 6,66$$

En dicha fórmula:

$$S.H.I.= \text{Salario Hora Individual}$$

$$365= \text{El número de días al año.}$$

G= Número de días de retribución que corresponda por gratificaciones extraordinarias de Navidad, paga de Verano (Junio) y Septiembre.

$$S= \text{Salario Base diario}$$

$$A= \text{Aumento por año de Servicio (antigüedad)}$$

$$R= \text{Plus de Residencia diario}$$

Dt. = Días trabajados al año, deducidos Domingos, festivos, abonables y vacaciones.

Artículo 41.- Formación.

A los efectos de este Convenio, se entenderá por Formación Continua el conjunto de acciones formativas que desarrollen las empresas del sector de hostelería, a través de las modalidades previstas en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el sector de Hostelería vigente y el Acuerdo de Formación Continua vigente, dirigidos tanto a la mejora de competencias y cualificaciones como a la recalificación de los trabajadores ocupados que permitan compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual del trabajador.

La Formación deberá constituir un objeto prioritario en la hostelería y, para ello, se constituirá una Comisión de Formación en el plazo máximo de tres meses a la publicación de este Convenio en el Boletín Oficial de la Ciudad, integrada por representantes de la Asociación de Empresarios de Hostelería de Melilla, y representantes de los sindicatos representativos de este sector que sean designados. La Formación Profesional en Hostelería se orientará hacia la capacitación, la especialización y la actualización de los conocimientos profesionales específicos de los puestos de trabajo.

Las empresas estarán obligadas a informar en materia de riesgos laborales a todos sus trabajadores.

Artículo 42.- No-discriminación por sexo o nacionalidad. Igualdad de trato y Oportunidades.

Se establece el principio de igualdad de trato en el contenido del Convenio, de forma que de la redacción, contenido, interpretación y aplicación del mismo no puede derivarse discriminación alguna por cuestiones de sexo, raza, religión o cualquier otra condición.

Artículo 43.- Código de conducta para la prevención del acoso laboral.

1.- Declaración introductoria.

“... la libertad, la justicia. tienen por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos sus miembros...” Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Toda Persona tiene derecho a recibir un trato digno. En virtud de este derecho, los firmantes del convenio del sector de Hostelería de la Ciudad Autónoma de Melilla, asumen que las actitudes de acoso psicológico en todas sus formas suponen un

atentado a la dignidad de los trabajadores, por lo que no se permitirá ni tolerara esta conducta.

Por tanto, a través de las Organizaciones Sindicales firmantes y de la Representación Empresarial del sector, elaboraran por medio de la Comisión Paritaria un protocolo de prevención, que pueda servir para erradicar practicas consideradas perversas y que puedan incluir situaciones de acoso laboral y se comprometen a dar la mayor difusión posible a los trabajadores del sector de este acuerdo.

Artículo 44.- AYUDAS SOCIALES.

Se establece una ayuda al trabajador con antigüedad superior a seis meses en la empresa que tenga hijos con deficiencias psíquicas o físicas, reconocidas como tales por el IMSERSO con un porcentaje superior al 33 %, cuantificada en 100 Euros anuales, pagaderas en el mes de septiembre.

Artículo 45.- EXCEDENCIAS.

I.- Excedencia Voluntaria.

Los trabajadores fijos que lleven como mínimo un año de servicio en la Empresa tendrán derecho a situarse en excedencia voluntaria por tiempo no inferior a doce meses ni superior cinco años.

El trabajador que solicite su ingreso al finalizar el primer año de excedencia, tendrá derecho a la reincorporación inmediata a su antiguo puesto de trabajo, debiendo comunicar por escrito su incorporación veinte días antes de su efectividad.

Para la reincorporación en caso de excedencia voluntaria superior al año se estará a lo dispuesto en la normativa legal.

II.- Excedencia especial de uno a cuatro meses.

Al trabajador con antigüedad en la Empresa de un año o más se le concederá este tipo de excedencia por un periodo de uno a cuatro meses, con la reserva del puesto de trabajo, siempre y cuando estén suficientemente justificadas las causas de solicitud y previo informe de los representantes del personal si lo hubiere.

No se podrá disfrutar de una nueva excedencia de este tipo si no han transcurrido dos años desde la conclusión de la inmediata anterior. Caso de comprobarse la falsedad de las causas alegadas, la excedencia especial concedida se considerará excedencia voluntaria.

Agotado el periodo de excedencia especial el interesado podrá acogerse a la excedencia voluntaria expresada en los párrafos anteriores.

III.- Excedencia por cuidado de familiares.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando

lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Asimismo, el personal laboral tendrá derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a un año, para atender el cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, discapacidad o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Durante el periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia por cuidado de familiares tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad.

La excedencia contemplada en el presente apartado, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación, a cuya participación deberá ser convocado por la Dirección de la Empresa, especialmente con ocasión de su incorporación.

Finalizado el periodo de excedencia por cuidado de familiares o desapareciera la causa que diera lugar al mismo, el trabajador deberá solicitar su reingreso dentro del plazo de un mes anterior a dicha finalización, en el supuesto de su duración normal o cuando cese el supuesto que diera lugar a la excedencia.

Cláusula adicional.- Absentismo y Producción.

Ambas partes, conscientes de lo que representa el absentismo para la empresa y los trabajadores, acuerdan promover las condiciones tendentes a evitarlo por causas injustificadas. Igualmente, acuerdan y reconocen que el incremento de la producción se debe a la combinación óptima de varios factores que, fundamentalmente, son:

a) Estructuras productivas, instalaciones, inversiones e investigación, etc.

b) Planificación de la organización a medio y largo plazo, gestión y control, etc.

c) Factor Humano: Cualificación Profesional, condiciones de trabajo, motivaciones, etc.

Así pues, con la intención de aumentar la producción, en la medida de lo posible, la parte empresarial y social, por medio de los Órganos de Dirección y Representación respectivamente, en el ámbito que a cada uno corresponda, acuerdan:

a) El estudio de todos los niveles de las situaciones problemáticas del sector y de cada empresa en concreto (organización del trabajo, sus condiciones, etc.)

b) Eliminar las normas antiguas y escasas que impidan las mejoras de las condiciones de trabajo.

c) La formación individual y colectiva en aquellos temas propios del ramo, dándole una solución seria y realista acorde con la situación actual de la ciudad.

Categorías profesionales

Definición de los grupos referente a las categorías profesionales:

Grupo I.- Categorías profesionales de: Jefe de Cocina, Jefe de Comedor, Encargado de Establecimiento, Jefe de Personal, Jefe de Recepción y Jefe de Servicios Técnicos.

Grupo II.- Categorías profesionales de: Jefe de Barra, Jefe de Sala (Billares), Contable, Oficial de Contabilidad, Gobernanta, Encargado de Cafetería y Jefe de Sección.

Grupo III.- Categorías profesionales de: Cocinero, Camarero, Dependiente de 1ª, Técnico de Sonido (Disc-Jockey), Recepcionista Administrativo, Cajeros, Conductor de 1ª y Conserje.

Grupo IV.- Categorías profesionales de: Ayudante de Cocina, Dependiente de 2ª, Ayudante de Camarero, Cafetero, Tetero, Churrero, Pinchitero, Vigilantes nocturnos, Cobrador, Telefonista, Personal de Servicios Técnicos (pintor, fontanero, electricista, calefactor, etc.), Camarero/a de piso, Ascensorista, Monitor-cuidador.

Grupo V.- Categorías Profesionales de: Freganchín Marmitón, Ayudante de Billares, Mozo de Equipajes, Planchador/a, Lavandero/a, Lencero/a.

Grupo VI.- Categorías profesionales de: Aquellos que estén en contrato de Formación.

Para determinar las funciones que tienen que desempeñar las distintas categorías profesionales, se estará a lo establecido en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal del Sector de Hostelería vigente.

ANEXO I.

TABLA SALARIAL AÑO 2004

<u>Categoría</u> <u>Profesional</u>	<u>Salario base</u>	<u>P. Residencia</u>	<u>P. Transporte</u>
Grupo I	754,84 Euros	188'71	56,63 Euros
Grupo II	729,03 "	182'26	56,63 "
Grupo III	716,13 "	179'03	56,63 "
Grupo IV	707,41 "	176'85	56,63 "
Grupo V	694,55 "	173'64	56,63 "
Grupo VI Mayor de 18 años	632,08 "	158'02	56,63 "
Grupo VI Menor de 18 años	SMI (Salario mínimo interprofesional)	25%	56,63 "

Subida salarial para el año 2005 y 2006

La subida salarial para el año 2005 y 2006, será la resultante de aplicar a la totalidad de los conceptos salariales y extrasalariales del año 2.004 y 2.005 respectivamente, del IPC real, publicado por el INE para el año 2.004 y 2.005, más el 0,5%. Exceptuando el grupo profesional VI (mayor de 18 años) que quedara consolidado durante la vigencia de este convenio, exceptuando el plus de transporte que tendrá la misma cuantía que el resto de categorías profesionales.

La aplicación de el salario mínimo interprofesional para el grupo VI (menor de 18 años) tendrá efecto a partir del día 1º del mes siguiente a la firma del presente convenio no causando efecto retroactivo.

COMPROMISO DE COMBATIR EL INTRUSISMO Y LA COMPETENCIA DESLEAL EN EL SECTOR DE LA HOSTELERIA EN LA CIUDAD AUTÓNOMA DE MELILLA.

Las Organizaciones Sindicales y Empresariales firmantes del presente Convenio Colectivo, por ser conscientes del perjuicio que ocasiona en los derechos laborales de los trabajadores del sector, y, en la competitividad y productividad de las empresas, se comprometen mediante los acuerdos y medidas que adopte la Comisión Paritaria a combatir con las medidas que se consideren oportunas, el intrusismo, la contratación ilegal y la competencia desleal en el sector.

ANEXO II

Cláusula adicional nº 2.- Previsión Social Complementaria.

La Comisión Paritaria del Convenio se reunirá con la mayor brevedad posible, para negociar bien ella misma, bien a través de una Comisión específica creada al efecto conforme al Art. 8.1. a) del RD 1588/1999, de 15 de octubre, la externalización de las cláusulas sobre Previsión Social derivadas de 15 de octubre, la externalización de las cláusulas sobre Previsión Social derivadas de obligaciones legales o contractuales que la empresa tenga comprometidas en el Convenio Colectivo, Acuerdos de empresa o disposiciones equivalentes.

No obstante, hasta que los mencionados compromisos y prestaciones se integren plenamente en el Plan de Pensiones, se mantendrá la efectividad de los compromisos por pensiones y el cobro de las prestaciones causadas en los términos estipulados en el Convenio Colectivo vigente o disposición equivalente.

La externalización de los compromisos se llevará acabo de conformidad con lo dispuesto en la Ley 8/1987, de 8 de junio de Regulación de los Planes de Fondos de Pensiones en la Ley 30/1995, de 8 de noviembre, de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados, y en los desarrollos reglamentarios RD 1307/1988, de 30 de septiembre, que aprueba el Reglamento de Planes y Fondos de pensiones y RD 1588,1999, de 15 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento sobre la instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores y beneficiarios.

Las empresas que, por tener más de 250 trabajadores en el momento de la formalización del

Plan de Pensiones de Empleo, de promoción conjunta, no puedan pertenecer a dicho plan, se obligan, a promover un plan de pensiones en cada una de ellas, con las mismas características, sistema de aportaciones y prestaciones, que el acordado en el ámbito sectorial. Estos Planes de Pensiones, tanto el de promoción conjunta como los promovidos individualmente por las empresas, se integrarán en el mismo Fondo de Pensiones.

CLÁUSULA ADICIONAL III.

Será de total aplicación el Acuerdo alcanzado en el ámbito de la Ciudad Autónoma, entre las asociaciones Empresariales de ámbito de Comunidad Autónoma y las Centrales Sindicales mayoritarias del mismo ámbito, sobre el reparto de bonificaciones de las cuotas patronales.

Los firmantes del Convenio Colectivo de Hostelería de la Ciudad Autónoma de Melilla, asumen íntegramente su contenido.

ANEXO III

Para potenciar el sector de Hostelería de esta ciudad, se redactará por la Comisión Paritaria un anexo implicado a las partes en la creación de la Escuela de Hostelería, el Patronato Municipal de Turismo e incremento de los cursos de Formación Profesional y el Acuerdo Nacional de Formación Continuada.

Asimismo las partes integrantes del presente Convenio, se acogen a las actuaciones formativas dirigidas al colectivo que recoge el BOME de 07-08-94 sobre el Reglamento del Plan de Formación de la Ciudad Autónoma como partes beneficiarias.

ANEXO IV

CLÁUSULA ADICIONAL IV

CLÁUSULA DE DESCUELGO SALARIAL

En aplicación del Art. 82.3 y 85.2c del estatuto de los Trabajadores, las partes que integran el Convenio Colectivo del sector de la Hostelería de Melilla han llegado al acuerdo de establecer en el actual Convenio Colectivo el siguiente artículo, denominado "CLÁUSULA DE DESCUELGO SALARIAL" o, CLÁUSULA DE NO-APLICACIÓN DE REGIMEN SALARIAL":

Los porcentajes de incremento salarial establecidos en este Convenio no serán de necesaria y obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas continuadas mantenidas en los ejercicios inmediatamente anteriores al presente.

Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas, y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados en los últimos dos años. En caso de discrepancia sobre la valoración de dichos datos podrán utilizarse informes de auditores o censores de cuentas atendiendo a las circunstancias y dimensión de las empresas.

Las empresas que pretendan la aplicación de la cláusula de descuelgo, deberán presentar su propuesta debidamente motivada junto con la documentación precisa (Balance, Cuenta de Resultados y, en su caso, informe de auditores o censores de cuentas) ante la Comisión Paritaria o Mixta, que realizará en estos casos una función arbitral, siendo su decisión respecto a la aplicación o no de la cláusula de descuelgo, de obligado cumplimiento para la empresa y trabajadores, teniendo la forma de laudo arbitral y debiendo ser adoptada por mayoría simple de sus componentes. Estos laudos serán susceptibles de impugnación por los motivos y conforme a los procedimientos previstos para los Convenios Colectivos.

Los miembros de la Comisión Paritaria están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando respecto de todo ello el debido sigilo profesional.

En tal caso debe entenderse que lo establecido en el párrafo precedente sólo afecta al campo salarial, hallándose obligadas las empresas afectadas por el contenido del resto del Convenio.

Se podrían arbitrar fórmulas para que el descuelgo no afecte sobremanera, por ejemplo, a los salarios más bajos y las fórmulas de recuperación de los salarios perdidos cuando mejore la situación de la empresa.

ANEXO V

CLAUSULA ADICIONAL V

A propuesta de la parte empresarial, los integrantes de la mesa negociadora del Convenio Colectivo de Hostelería de la Ciudad Autónoma de Melilla, se comprometen a debatir en el próximo convenio colectivo, el sistema de remuneración de la antigüedad recogida en el artículo 26.

CLÁUSULA ADICIONAL FINAL

Somos conscientes de la discriminación de género que supone la utilización del masculino como término genérico. Es nuestra voluntad que se interprete esta utilización del masculino en forma no-sexista.

Del presente acuerdo se dará traslado al Boletín Oficial de la Ciudad Autónoma de Melilla para su publicación.

MINISTERIO DEL INTERIOR

DELEGACIÓN DEL GOBIERNO EN MELILLA

JEFATURA DE TRÁFICO

EDICTO

1872.- De conformidad con lo dispuesto en los artículos 59.4 y 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (B.O.E. 285, de 27 de noviembre de 1992), se hace pública notificación de la iniciación de los expedientes sancionadores que se indican, instruidos por la Jefatura Provincial de Tráfico, a las personas o entidades denunciadas que a continuación se relacionan, ya que habiéndose intentado la notificación en el último domicilio conocido, ésta no se ha podido practicar.

Los correspondientes expedientes obran en la Unidad de Sanciones de la Jefatura Provincial de Tráfico, ante la cual les asiste el derecho de alegar por escrito lo que en su defensa estimen conveniente, con aportación o proposición de las pruebas que consideren oportunas, dentro del plazo de quince días hábiles, contados desde el siguiente al de la publicación del presente en el Boletín Oficial de la Provincia.

Transcurrido dicho plazo sin que se haya hecho uso del derecho para formular alegaciones y/o aportar o proponer pruebas, se dictarán las oportunas Resoluciones.

Art.º=Artículo; RDL=Real Decreto Legislativo; RD=Real Decreto; Susp.= Meses de suspensión.

Melilla, 23 de julio de 2004.

El Delegado del Gobierno.

José Fernández Chacón.

Expediente: 520040329633, Denunciado: M. Gassa, Identif. X2426835J, Localidad: Rosalejo, Fecha: 23/06/2004, Cuantía Euros: 0,00, Precepto: L.30/1995, Art. 002.1C.

Expediente: 520040325950, Denunciado: Agencia Vico Melilla, S.L., Identif. B29963998, Localidad: Melilla, Fecha: 25/06/2004, Cuantía Euros: 150,00, Precepto: RDL 339/90, Art. 061.3.

Expediente: 520040323047, Denunciado: Y. M. Hamed, Identif. 45.282.689, Localidad: Melilla, Fecha: 28/06/2004, Cuantía Euros: 150,00, Precepto: RDL 339/90, Art. 060.1.

Expediente: 52004080310, Denunciado: B. Abdeslam, Identif. 45.298.560, Localidad: Melilla, Fecha: 03/07/2004, Cuantía Euros: 450,00, Precepto: RDL 339/90, Art. 060.31.

DELEGACIÓN DEL GOBIERNO EN MELILLA

JEFATURA DE TRÁFICO

EDICTO

1873.- De conformidad con lo dispuesto en los artículos 59.4 y 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (B.O.E. 285, de 27 de noviembre de 1992), se hace pública notificación de la iniciación de los expedientes sancionadores que se indican, instruidos por la Jefatura Provincial de Tráfico, a las personas o entidades denunciadas que a continuación se relacionan, ya que habiéndose intentado la notificación en el último domicilio conocido, ésta no se ha podido practicar.

Los correspondientes expedientes obran en la Unidad de Sanciones de la Jefatura Provincial de Tráfico, ante la cual les asiste el derecho de alegar por escrito lo que en su defensa estimen conveniente, con aportación o proposición de las pruebas que consideren oportunas, dentro del plazo de quince días hábiles, contados desde el siguiente al de la publicación del presente en el Boletín Oficial de la Provincia.

Transcurrido dicho plazo sin que se haya hecho uso del derecho para formular alegaciones y/o aportar o proponer pruebas, se dictarán las oportunas Resoluciones.

Art.º=Artículo; RDL=Real Decreto Legislativo; RD=Real Decreto; Susp.= Meses de suspensión.

Melilla, 23 de julio de 2004.

El Delegado del Gobierno.

José Fernández Chacón.