

de agosto), y analizada la documentación que se acompaña a la solicitud, la Comisión de Asistencia Jurídica Gratuita de Ceuta en la reunión celebrada el siete de junio de dos mil cuatro HA RESUELTO:

Confirmar la decisión provisional adoptada por el Colegio de Abogados de Ceuta y, en consecuencia, RECONOCER A LA SOLICITANTE EL DERECHO A LA ASISTENCIA JURÍDICA GRATUITA, con las prestaciones contempladas en el artículo 6 de la Ley 1/1996.

A la vista de los recursos económicos acreditados por la interesada, el reconocimiento del derecho a la asistencia jurídica gratuita conlleva la reducción del 80% de los derechos arancelarios a los que se refieren los apartados 8 y 9 del artículo 6 de la Ley.

La presente resolución podrá ser impugnada, dentro del plazo de cinco días siguientes a su notificación, ante el Secretario de la Comisión de Asistencia Jurídica Gratuita, a efectos de remisión del escrito de impugnación al Juzgado o Tribunal competente o al Juez Decano de la localidad si el procedimiento no se hubiera iniciado (artículo 20 de la Ley 1/1996).

Ceuta, a quince de junio de dos mil cuatro.- V. B. EL PRESIDENTE.- Fdo.: José Luis Puerta Martí.- EL SECRETARIO.- Fdo.: José Antonio Fernández García.

2.906.- Vista la solicitud de asistencia jurídica gratuita, presentada en fecha cinco de mayo de dos mil cuatro ante el Servicio de Orientación Jurídica del Ilustre Colegio de Abogados de Ceuta, formulada por D. Ílvaro GARCÍA DE LOS RÍOS LOSHUERTOS, al amparo de lo establecido en el artículo 12 de la Ley 1/1996, de 10 de enero, de Asistencia Jurídica Gratuita (BOE n. 11 de 12 de enero de 1996) y en el artículo 16 del Real Decreto 99612003, de 25 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de Asistencia Jurídica Gratuita (BOE n. 188, de 7 de agosto), y analizada la documentación que se acompaña a la solicitud, la Comisión de Asistencia Jurídica Gratuita de Ceuta en la reunión celebrada el siete de junio de dos mil cuatro HA RESUELTO:

Confirmar la decisión provisional adoptada por el Colegio de Abogados de Ceuta y, en consecuencia, RECONOCER AL SOLICITANTE EL DERECHO A LA ASISTENCIA JURÍDICA GRATUITA, con las prestaciones contempladas en el artículo 6 de la Ley 1/1996.

A la vista de los recursos económicos acreditados por el interesado, el reconocimiento del derecho a la asistencia jurídica gratuita conlleva la reducción del 80% de los derechos arancelarios a los que se refieren los apartados 8 y 9 del artículo 6 de la Ley.

La presente resolución podrá ser impugnada, dentro del plazo de cinco días siguientes a su notificación, ante el Secretario de la Comisión de Asistencia Jurídica Gratuita, a efectos de remisión del escrito de impugnación al Juzgado o Tribunal competente o al Juez Decano de la localidad si el procedimiento no se hubiera iniciado (artículo 20 de la Ley 1/1996).

Ceuta, a quince de junio de dos mil cuatro.- V. B. EL PRESIDENTE.- Fdo.: José Luis Puerta Martí.- EL SECRETARIO.- Fdo.: José Antonio Fernández García.

DISPOSICIONES GENERALES CIUDAD DE CEUTA

Delegación del Gobierno en Ceuta Area de Trabajo y Asuntos Sociales

2.907.- Visto el texto del Acta Convenio Colectivo del Sector de Hostelería de la ciudad de Ceuta (5100305) para

el período 01-01-2004 a 31-12-2005 suscrito por su Comisión Negociadora el 29 de junio de 2004, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 92 del Real Decreto Leg. 1/95, de 24 de marzo, Ley del Estatuto de los Trabajadores y el artículo segundo b) del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos.

ESTA DELEGACIÓN DEL GOBIERNO ACUERDA

Primero: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios del Área de Trabajo y Asuntos Sociales, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Ciudad.

Ceuta, a 13 de julio de 2004.- EL DELEGADO DEL GOBIERNO.- Fdo.: Jerónimo Nieto González.

TÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- AMBITO TERRITORIAL

El Presente Convenio Colectivo vincula a cuantas empresas y establecimientos incluidos en el ámbito funcional de este Convenio, radiquen o desarrollen sus actividades en la Ciudad de Ceuta.

Artículo 2.- AMBITO FUNCIONAL.-

El Convenio Colectivo es de aplicación a las empresas y trabajadores del sector de Hostelería.

Se incluyen en el sector de la Hostelería todas las empresas que independientemente de su titularidad y fines perseguidos, realicen en instalaciones fijas o móviles, y tanto de manera permanente como ocasional, actividades de alojamiento en hoteles, hostales, residencias, apartamentos que presten algún servicio hostelero, balnearios, albergues, pensiones, moteles, alojamientos rurales, campings y todos aquellos establecimientos que presten servicios de productos listos para su consumo, tales como, restaurantes, establecimientos de catering^a, colectividades^a, de comida rápida^a, 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, cafés-teatro, tablas y similares; así como los servicios de comidas y/o 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 actual o futura. La inclusión requerirá dictamen previo de la Comisión Paritaria de este Convenio.

Artículo 3.- AMBITO TEMPORAL Y VIGENCIA

Con independencia de la fecha de publicación en el Boletín Oficial de Ceuta, el presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2004, y tendrá vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2005.

El Convenio será prorrogable de año en año, salvo que hubiera denuncia expresa por alguna de las partes con al menos de un mes de antelación a la finalización del período de vigencia.

La denuncia deberá hacerse por escrito, debiendo iniciarse las negociaciones en la primera quincena del mes de enero siguiente.

Para 2004, los salarios experimentarán desde el 01-01-04, una subida del 2,8%, excepto el Complemento Funcional de Convenio que subirá un 3,1%.

Para 2005, las partes se comprometen a negociar la subida salarial en el primer trimestre de dicho ejercicio.

Artículo 4.- AMBITO PERSONAL

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a la totalidad de los trabajadores vinculados a las empresas y establecimientos del sector, según establece el ámbito Funcional del Convenio, mediante contrato de trabajo conforme dispone el artículo 1.1. del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5.- PUBLICIDAD

En las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo deberán estar expuestos en los centros de trabajo, en lugar visible y de fácil acceso, para todo el personal de la empresa y un ejemplar completo del texto del Convenio.

Artículo 6.- CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS

Todas las condiciones, tanto económicas como de cualquier otra índole, tendrán la condición de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas y condiciones actualmente más beneficiosas, subsistirán en tal concepto como garantías personales para quienes vinieran gozando de ellas.

Artículo 7.- COMISIÓN PARITARIA

La Comisión Paritaria es el órgano de interpretación, adaptación y vigilancia de las condiciones pactadas en el Convenio. Está integrada por cuatro representantes patronales y otros cuatro representantes de los trabajadores, y sus correspondientes suplentes, elegidos todos ellos de entre los integrantes de la Comisión Negociadora relacionada en el Anexo III de este Convenio. La Comisión Paritaria se reunirá siempre que sea convocada por alguna de las partes. La convocatoria deberá hacerse por escrito con tres días hábiles de antelación a la fecha de la reunión, en la que deberá constar obligatoriamente el orden del día.

La Comisión emitirá dictamen a las partes sobre cuantas dudas, discrepancias o conflictos surjan como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio.

TITULO II

CONDICIONES LABORALES

Artículo 8.- JORNADA LABORAL

La jornada laboral será de 40 horas semanales comprendiendo éstas los 15 minutos diarios del bocadillo y el tiempo destinado a la limpieza final y puesta a punto inicial del establecimiento.

Artículo 9.- HORARIO DE TRABAJOS

El horario de trabajo lo fijará la empresa, los cambios del mismo igualmente, habiendo oído antes a los representantes del personal.

Todo el personal disfrutará de un descanso de 12 horas continuadas entre jornada y jornada. No se podrá realizar más de 8 horas de trabajo ordinario efectivo en una jornada.

Se entenderá jornada partida aquella en la que haya un descanso ininterrumpido de tres horas como mínimo, no pudiendo exceder cada una de las partes de cinco horas.

Artículo 10.- DESCANSO SEMANAL

El trabajador tendrá derecho a un descanso mínimo de un día y medio ininterrumpido a la semana. No obstante, las empresas que realicen jornadas continuadas de 24 horas disfrutarán, como norma general, de un descanso semanal de 2 días consecutivos.

La empresa, habiendo oído a los delegados del personal o a los propios trabajadores en su defecto, señalará a cada trabajador las jornadas que le toque disfrutar con una antelación de 72 horas.

Artículo 11.- FIESTAS ABONABLES Y NO RECUPERABLES

Los días festivos abonables y no recuperables incluidos en el calendario laboral serán compensados por la empresa, a aquel personal que trabaje ese día, de alguna de las siguientes maneras:

* Acumulándolos a las vacaciones anuales. En este caso se añadirán los días de descanso semanal que correspondieran al período acumulado.

* Abonándolos con el 100 por 100 de recargo junto a la mensualidad correspondiente.

Si alguno de los días de descanso semanal coincidiera con una fiesta abonable y no recuperable, tal fiesta se computará como tal, no considerándose como festivo disfrutado y no descontándose del total de los mismos.

De acuerdo con la Ley Orgánica 7/1980, de 5 de Julio, de Libertad Religiosa y conforme al acuerdo de cooperación del Estado Español con la Comisión Islámica de España de 28 de Abril de 1992, las festividades y conmemoraciones que a continuación se expresan que según la Ley Islámica tienen el carácter de religiosa, podrán sustituir a cualquiera de las establecidas a nivel nacional o local, con el mismo carácter de retribuidas y no recuperables. Tal petición de situación será petición de los fieles de las Comunidades Islámicas de España, obrando como criterio general la concesión de la permuta de las fiestas siempre que las necesidades del servicio para atención al cliente así lo permitan.

El día de IDU AL-FITR celebra la culminación del Ayuno de Ramadán.

El día de IDU AL-ADHA celebra el sacrificio protagonizado por el Profeta Abraham.

Artículo 12.- VACACIONES ANUALES

Los trabajadores afectados por este Convenio disfrutarán, como mínimo, de un período de vacaciones ininterrumpido de 30 días al año. Los trabajadores que llevasen menos de un año disfrutarán del período proporcional correspondiente a su antigüedad.

El empresario podrá excluir como período vacacional aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa, previa consulta con los representantes legales de los trabajadores.

Por acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores se podrán fijar los períodos de vacaciones de todo el personal, ya sean en turnos organizados sucesivamente, ya sea con la suspensión total de las actividades laborales.

Cuando exista un régimen de turnos de vacaciones, los trabajadores con responsabilidades familiares tienen preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares. Si existiese desacuerdo entre las partes la jurisdicción competente fijará la fecha que, para el disfrute, corresponda y su decisión será irrecurrente. El procedimiento

ser: sumario y preferente. El calendario de vacaciones se fijar: en cada empresa. El trabajador conocer: las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Artículo 13.- LICENCIAS RETRIBUIDAS

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendr:n derecho, previo aviso y justificaciÓn, a las licencias retribuidas en los casos y con la duraciÓn siguiente:

1. Matrimonio: 15 dÍas naturales.
2. Nacimiento, fallecimiento o enfermedad grave de parientes hasta el 2 grado: 2 dÍas. Cuando con tal motivo se necesite desplazamiento, la duraciÓn ser: de 4 dÍas.
3. Traslado de domicilio: 1 dÍa.
4. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de car:cter p'blico y personal.
5. El personal femenino tendr: derecho a una hora al dÍa para la lactancia de niOs menores de 9 meses.
6. Para ex-menes finales previamente justificado y por una sola vez: 2 horas.
7. Por casamiento o comuniones de familiares hasta el 2. grado por consanguinidad o afinidad, el dÍa de la celebraciÓn.

Artículo 14.- ESTABILIDAD EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Al inicio de la relaciÓn laboral la empresa est: obligada a plasmar en un contrato todas las condiciones de trabajo. Una copia del contrato ser: entregada al trabajador.

El trabajador tiene derecho a mantener las condiciones iniciales de trabajo que no podr:n modificarse unilateralmente. Se dejan a salvo las facultades organizativas que la legislaciÓn reconoce a la empresa.

En los casos de reconvertiÓn, dentro del sector, las empresas se obligan a la readaptaciÓn profesional de los trabajadores a las nuevas necesidades de plantilla aplicando salario seg:n Convenio de acuerdo con la categorÍa profesional que ostenten.

Las partes firmantes, acuerdan que las empresas del sector quedan obligadas a mantener con car:cter de indefinidos, al 10 % de sus respectivas plantillas. El acuerdo se aplicar: en empresas con cinco o m:s trabajadores y que tuvieran una antig:edad de dieciocho meses, quedando por tanto excluidas las de nueva creaciÓn.

Artículo 15.- TRABAJOS DE CATEGORÍA INFERIOR

Si el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categorÍa inferior a la que tuviera, sÓlo podr: hacerlo cumpliendo los siguientes requisitos:

- Que la necesidad sea perentoria o imprevisible.
- Que se mantengan las retribuciones y los derechos del trabajador.
- Que la duraciÓn no supere los 15 dÍas, salvo caso de enfermedad, que se ajustar: a lo dispuesto en el parte facultativo, vacaciones y licencias retribuidas.
- Que sea a una categorÍa, como m-ximo, de dos niveles inferior a la suya.
- Que se comunique a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 16.- TRABAJO DE CATEGORÍA SUPERIOR

La empresa, en caso de perentoria necesidad, y por el tiempo indispensable, podr: destinar a los trabajadores a realizar tareas de categorÍa superior a la suya con el salario que corresponda a su nueva categorÍa.

El trabajador que realice funciones de categorÍa superior por un tiempo mayor a seis meses ininterrumpidos durante un aOo, u ocho meses durante dos aOs, puede reclamar a la empresa la calificaciÓn profesional adecuada.

Artículo 17.- ROPA DE TRABAJO

Se entender: por ropa de trabajo aquellas prendas, principales o accesorias, que debe llevar el trabajador por exigencia de la empresa.

La empresa est: obligada a facilitar la ropa de trabajo consistente en cuatro equipos completos: dos de verano y dos de invierno. En caso necesario el empresario repondr: las prendas deterioradas por causas del trabajo.

La empresa facilitar: igualmente el calzado, a libre elecciÓn de la misma.

Artículo 18.- SEGURIDAD E HIGIENE. PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES

En cuantas materias afecten a la Seguridad y Salud Laboral en el Trabajo, ser: de aplicaciÓn la Ley de PrevenciÓn de Riesgos Laborales (Ley 31/1995 de 8 de Noviembre). Igualmente y tal como reconoce la citada normativa, se reconoce el derecho que tienen los trabajadores a participar en el mbito de su empresa, en las cuestiones relacionadas con la prevenciÓn de riesgos en el trabajo.

En base a lo regulado en el artículo 35 de la Ley de PrevenciÓn de Riesgos Laborales, se constituye un ComitÈ de PrevenciÓn de Riesgos Laborales en HostelerÍa, que estar: formado por dos miembros, de cada parte, de entre las que compongan la ComisiÓn Paritaria del Convenio, que se reunir: trimestralmente, al objeto de coordinar el cumplimiento de la Ley de PrevenciÓn de Riesgos Laborales y sus respectivos reglamentos, asÌ como atender las diferentes denuncias o requerimientos que en dicha materia, se presenten a esta ComisiÓn.

TITULO III

CONDICIONES SOCIALES

Artículo 19.- INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA

Si la funciÓn que corresponda realizar al trabajador, durante el tiempo que est: de baja por enfermedad o accidente, fuera desempeÒada por los compaÒeros del mismo, la empresa estar: obligada, siempre que aquÈ llevara un mÍnimo de 3 meses, a satisfacer durante un perÍodo m-ximo de 12 meses el complemento necesario para que, computado con lo que perciba con cargo a la Seguridad Social alcance el 100 por 100 del salario.

En el supuesto de que la empresa sustituyera al trabajador accidentado o enfermo por un trabajador interino, aquÈ-

La sÚlo estar obligada a satisfacer al enfermo o accidentado el complemento a que se refiere el p-rrafo anterior cuando Éste llevara a su servicio m-s de 5 aOs y por un perÌodo m-ximo de 60 dÍas.

Igualmente la empresa abonar el complemento referido en el primer p-rrafo, en aquellos procesos de ILT o Accidente de Trabajo que requieran hospitalizaciÚn, asÍ como su correspondiente recuperaciÚn durante un perÌodo m-ximo de 30 dÍas.

Artículo 20.- FALLECIMIENTO O INCAPACIDAD PERMANENTE

La empresa est- obligada a suscribir una pÚliza de seguro que cubra a todo el personal los riesgos de fallecimiento con incapacidad permanente en caso de accidente laboral o enfermedad profesional con una indemnizaciÚn de 6.010,12 euros, que percibir el trabajador o sus herederos independientemente de lo que regule la autoridad laboral en este sentido.

Artículo 21.- PREMIO POR MATRIMONIO Y NATALIDAD

Con cargo a la empresa, e independientemente de lo establecido por la Mutuality Laboral y el INSS, se crean dos premios de natalidad y matrimonio en las cuantÍas siguientes:

- ï Matrimonio de primeras nupcias, 171, 82 Euros.
- ï Natalidad, 31,82 Euros por hijo.

Artículo 22.- BOLSA DE VACACIONES

Los trabajadores recibir-n en el momento de iniciar sus vacaciones la cantidad de 53,12 Euros en concepto de ayuda para los gastos de desplazamiento que pueda originar el disfrute de las mismas.

En 2005, experimentar-n un incremento equivalente a la subida que se establece en el artículo 3. del presente Convenio.

TITULO IV

DERECHOS SINDICALES

Artículo 23.- ASAMBLEAS Y REUNIONES EN EL CENTRO DE TRABAJO

Los trabajadores podr-n celebrar en el centro de trabajo asambleas y reuniones fuera de las horas de trabajo, avisando con 48 horas de antelaciÚn.

La asamblea ser- dirigida por los delegados de personal que ser-n responsables del normal desarrollo de la misma, asÍ como de la presencia de personas no pertenecientes a la empresa.

La empresa vendr- obligada a facilitar los locales de que disponga de la forma m-s apta posible.

Artículo 24.- GARANTIAS SINDICALES

Las empresas respetar-n el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente. No podr-n sujetar el empleo de un trabajador a la condiciÚn de que no se afilie o renuncie a su afiliaciÚn sindical, y tampoco despedir ni perjudicar de otra forma a causa de afiliaciÚn sindical del trabajador.

Las empresas admitir-n que los afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir informaciÚn sindical fuera de sus horas de trabajo.

Artículo 25.- COBRO DE CUOTA SINDICAL

A requerimiento de los trabajadores afiliados a centrales sindicales, la empresa descontar- de la nÚmina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado remitir- a la direcciÚn de la empresa un escrito en el que se har- constar con claridad:

- La orden de descuento.
- La central sindical a que pertenece.
- La cuantÍa de la cuota.
- NÚmero de cuenta corriente o libreta de ahorros a que debe ser transferida.

Artículo 26.- DERECHOS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

Los delegados de personal tendr-n los derechos y competencias previstas en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 27.- DELEGADOS SINDICALES

Las centrales sindicales que ostenten al menos el 10% de representatividad estatal, podr-n constituir en los centros de trabajo las correspondientes secciones sindicales, siempre que los mismos reÑnan los requisitos establecidos en los artículos 8, 10 y 55 de la Ley Org-nica de Libertad Sindical. Estas elegir-n un Delegado Sindical, cuyas funciones ser-n las siguientes:

1. Representar y defender los intereses de los afiliados y sindicato que representa en el centro de trabajo, asÍ como servir de instrumento de comunicaciÚn entre su central sindical y la direcciÚn de la empresa.
2. Ser-n oÍdos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de car-cter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados del sindicato en particular.
3. Podr-n recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello, fuera de las horas de trabajo.
4. Tendr-n acceso a la misma informaciÚn y documentaciÚn que la empresa debe poner a disposiciÚn del comitÈ de empresa de acuerdo con lo regulado a travÈs de la Ley.
5. Tendr-n las mismas garantÍas y derechos reconocidos por la Ley que los delegados de personal y miembros de comitÈ de empresa.

TITULO V

CONDICIONES ECONOMICAS

Artículo 28.- SUELDO BASE.

Los trabajadores afectados por este Convenio percibir-n como salario base para 2004 el especificado en la tabla salarial recogida en el Anexo I. Para 2005 el salario base ser- el que resulte de la aplicaciÚn de la subida prevista en el artículo 3. del presente Convenio.

Artículo 29.- PLUS DE RESIDENCIA.

De acuerdo con la normativa vigente, el salario base ser- incrementado en un 25 por ciento en concepto de indemnizaciÚn por residencia.

Artículo 30.- ANTIGÜEDAD

El complemento de antigüedad se establece de la forma siguiente:

Nº mero de Trienios	Porcentajes
1	5%
2	10%
3	15%
4	20%
5	25%
6	30%
7	35%
8	40%
9	50%
10	60%

La fecha para el cómputo de la antigüedad será la de ingreso en la empresa, independientemente de la categoría con la que se entra. A efecto de antigüedad, se contabilizará el tiempo de permanencia del trabajador en el servicio militar. El porcentaje de antigüedad se calculará sobre el salario base.

Artículo 31.- PLUS DE TRANSPORTE.

Se abonará a todo el personal, sin distinción de categorías, en concepto de plus de transporte, para 2004 la cantidad señalada en el Anexo I, y para 2005 será el que resulte de la aplicación de la subida prevista en el artículo 3. del presente Convenio.

Artículo 32.- PLUS DE QUEBRANTO

Todo el personal que realice funciones de cobranza y control de caja recibirá, en concepto de plus de quebranto de moneda, para 2004 la cantidad fijada en el Anexo I, y para 2005 será el que resulte de la aplicación de la subida prevista en el artículo 3. del presente Convenio.

Artículo 33.- PLUS DE COMPENSACION

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo recibirán un plus de 3,40 Euros para 2004, y para 2005 será el que resulte de la aplicación de la subida prevista en el artículo 3. del presente Convenio, por cada Domingo trabajado en concepto de compensación por trasladar su día de descanso a otro menos propicio para el recreo familiar.

Artículo 34.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Queda suprimida la realización de horas extraordinarias con carácter habitual. Respecto al resto de horas extraordinarias no habituales, se reducirán al mínimo imprescindible abonándose éstas con recargo del 75 por ciento.

Artículo 35.- PAGAS EXTRAORDINARIAS

Se establecen como pagas extraordinarias fijas las de verano y Navidad que se harán efectivas los días 15 de Julio y 15 de Diciembre. La remuneración aquí establecida se calculará sumando los conceptos de sueldo base, residencia y antigüedad de cada trabajador.

Artículo 36.- PAGA DE BENEFICIOS

En concepto de paga de beneficios se abonará una mensualidad calculada según el artículo 35 del presente Convenio, haciéndose ésta efectiva el 15 de Octubre, y pudiendo ser prorrateada con carácter mensual.

Artículo 37.- PLAZO DE ABONO DE LA NOMINA

El pago de la nómina se hará efectivo dentro de los tres primeros días naturales de cada mes.

Artículo 38.- ANTICIPOS

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo tendrán derecho a percibir anticipos de salarios en una cuantía máxima del 75% del salario del mes devengado hasta la fecha de solicitud del anticipo; con un máximo de dos veces al mes.

Artículo 39.- COMPLEMENTO FUNCIONAL DE CONVENIO

Durante 2004, todos los trabajadores cuyo horario personal de trabajo exceda de las 24,00 horas en alguna de las jornadas, percibirán un plus de 15,27 Euros mensuales, que será de 24,72 E. si se superasen las 02,00 horas de la madrugada.

Para 2005, estas cantidades serán objeto de un incremento conforme a lo establecido en el artículo 3. del presente Convenio.

Artículo 40.-

Las empresas que cuenten con más de seis empleados, abonarán las nóminas a través de entidad bancaria.

TITULO VI

TRABAJADORES DE SERVICIOS EXTRAS

Artículo 41.- PLUS DE CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO EN CENTROS DE ACOGIDA.

Dados los riesgos a los que se hallan expuestos los trabajadores que prestan sus servicios en Centros de Estancia y Acogida de Inmigrantes, así como el volumen de trabajo que se presta en los mismos, se acuerda establecer para los trabajadores que prestan sus servicios en dichos Centros, un plus equivalente al 8 % sobre el Salario Base. El presente plus que será de aplicación exclusiva en los referidos Centros de Estancia y Acogida de Inmigrantes, entrará en vigor el próximo día 01.01.05.

Artículo 42.- PLUS DE VINCULACION A LA BONIFICACIÓN.

En aplicación de las bonificaciones de cuotas establecidas en el apartado 2 de la disposición adicional trigésima del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, respecto de empresas y trabajadores por cuenta propia de las ciudades de Ceuta y Melilla, desarrolladas por la Orden TAS 471/2.004 de 26 de Febrero, y al Acuerdo de 25 de Marzo de 2.004 rubricado entre la Confederación de Empresarios de Ceuta, Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras, se acuerda lo siguiente:

i) Que como consecuencia de la aplicación de las bonificaciones contenidas en la Orden TAS/471/2.004, con efectos 1 de abril de 2.004, los trabajadores incluidos en los sectores de Comercio, Hostelería, Industria (excepto energía y agua), Agencias de Viajes, Operadores Turísticos y otras actividades de apoyo turístico, conforme a la clasificación de actividades contenida en el Real Decreto 1.560/1992 de 18 de diciembre por el que se aprueba la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNA-E-93), percibirán un 0,8 % de su Salario Base, por cada 5 puntos porcentuales de bonificación que efectivamente se practiquen las empresas. Dado que inicialmente, la referida Orden establece un porcentaje de bonificación para las empresas de un 40 %, los trabajadores percibirán desde la fecha indicada del 1 de abril de 2.004, un 6,4

% de su Salario Base, incluso en las pagas extraordinarias. En el supuesto de que el referido porcentaje de bonificación fuera objeto de modificación o supresión, igualmente se practicarla con carácter inmediato, la correspondiente variación o supresión de la cantidad a abonar a los trabajadores, conforme al procedimiento establecido en este punto.

í Los trabajadores que causen baja en la empresa durante el transcurso de un mes determinado, percibirán el referido plus con ocasión de la liquidación y saldo de la relación laboral.

í Los trabajadores contratados en formación o aprendizaje, no percibirán el plus objeto del presente artículo.

í El abono de esta cantidad queda expresamente vinculado a la efectividad y mantenimiento de la bonificación en las cuotas a la Seguridad Social que lo justifican, de tal forma, que la desaparición, reducción o no aplicación por cualquier causa de la bonificación empresarial, llevará aparejada la desaparición, reducción o no aplicación a los trabajadores del referido complemento retributivo.

Artículo 43.- AMBITO DE APLICACION

El presente Título VI del Convenio es de aplicación exclusivamente a todos los trabajadores de servicios extraordinarios que desarrollen los mismos en las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo.

Artículo 44.- CONDICIONES ECONOMICAS.

El salario mínimo a percibir por los servicios extras se ajustará al siguiente baremo:

Establecimientos

Servicios	m-s de 3 Tened.	3 Tened. y menos
De menos de 3 horas	27,61 E	19,73 E.
De 3 a 6 horas	39,45 E	31,56 E.

A efectos de cómputo de la duración del servicio se tendrá en cuenta el tiempo invertido en todas las actividades de preparación y, asimismo, 20 minutos para el almuerzo o cena según el horario de prestación del servicio.

Las horas extraordinarias que superen el máximo de las 6 horas se abonarán, en todos los casos y establecimientos a razón de 7,40 E.

Para el año 2005, estas cantidades serán objeto de un incremento equivalente a lo establecido en el artículo 3. del presente Convenio.

Artículo 45.- JUBILACION ANTICIPADA A LOS 64 AÑOS

Los trabajadores al cumplir la edad de 64 años, podrán acceder a la jubilación anticipada, percibiendo el 100% de los derechos pasivos, todo ello de acuerdo con el Real Decreto 1194/85 de 17 de Julio.

Artículo 46.- CONTRATOS DE DURACION DETERMINADA

1.- Atendiendo a las características socioeconómicas de la Ciudad de Ceuta, las partes firmantes del presente Convenio, acuerdan que los contratos eventuales por circunstancias de la producción puedan tener una duración máxima de doce meses, dentro de un período de dieciocho meses.

2.- En caso de que se concierten por tiempo inferior a doce meses, podrán ser prorrogados mediante acuerdo entre las partes, por una única vez, sin que la duración total de los contratos puedan exceder de dicho límite de doce meses.

3.- Los contratos se extinguirán llegado a su término, previa denuncia por cualquier de las partes. Caso de denuncia, la parte contratante que la formule deberá notificar a la otra la terminación del contrato con una antelación mínima de quince días, siempre que la duración del contrato supere el año de duración pudiendo sustituirse el preaviso por una indemnización equivalente a los salarios de dicho período de preaviso omitido.

4.- Cuando se hubiera concertado por un plazo inferior al máximo establecido y llegado su término no fuera denunciado por ninguna de las partes, ni existiera acuerdo expreso de prórroga, pero se continuara realizando la prestación laboral, los contratos se prorrogarán automáticamente hasta dicho plazo máximo de doce meses.

5.- Si la duración cierta del contrato se prolongase a doce meses y al finalizar este se extinguiese el mismo por voluntad del empresario, el trabajador tendrá derecho a un día de salario por mes trabajado.

Artículo 47.- CONTRATO PARA EL FOMENTO DE LA CONTRATACION INDEFINIDA

Con el objeto de facilitar la colocación estable de trabajadores sujetos a contratos temporales, y al amparo de lo dispuesto en la Ley 63/97 de 26 de Diciembre, de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo y el Fomento de la Contratación Indefinida, o norma legal que lo sustituya, se pacta la posibilidad de transformar en indefinidos, los contratos de trabajo de los trabajadores del Sector de Hostelería, de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos. Los mismos se regirán por las siguientes normas:

1.- El nuevo contrato se concertará por tiempo indefinido y se formalizará por escrito, haciendo constar que se realiza al amparo del artículo 45 del Convenio Colectivo de Hostelería para la Ciudad de Ceuta.

2.- El régimen jurídico del contrato y los derechos y obligaciones que de él se deriven se regirán por lo dispuesto en la Ley 63/97, y en el presente Convenio Colectivo, para los contratos por tiempo indefinido, recogidos en el presente artículo.

3.- Cuando dichos contratos se extingan por causas objetivas, y la extinción sea declarada improcedente, la cuantía de la indemnización a la que se refiere el artículo 53.5 del Estatuto de los Trabajadores en su remisión a los efectos del despido disciplinario, será de treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, y hasta un máximo de veinticuatro mensualidades.

4.- No se podrán celebrar contratos para el fomento de la contratación indefinida, cuando en los doce meses anteriores a la celebración del contrato se hubieran realizado extinciones de contratos de trabajo por causas objetivas, declaradas improcedentes por sentencia judicial, o se hubiera procedido a un despido colectivo. Tal limitación afectará únicamente a las extinciones y despidos producidos con posterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto Ley 8/1997, de 16 de Mayo, y para la cobertura de aquellos puestos de trabajo de la misma categoría o grupo profesional que los afectados por la extinción o el despido.

Esta limitación no será de aplicación en el supuesto de despido colectivo, cuando la realización de los contratos a los que se refiere este artículo haya sido acordada con los representantes de los trabajadores, en el período de consultas previstos en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 48.- REDUCCIÓN DE JORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 6 años o minusválido físico, psíquico, o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre, al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado de directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

Artículo 49. FORMACIÓN PROFESIONAL

Se crea a la firma del Convenio una mesa de formación profesional de carácter paritario, que estará compuesta por dos miembros designados por la representación empresarial y otros dos designados por la representación sindical. Las competencias de la mesa serán las siguientes:

- a) Concretar el plan de formación y aprobarlo, marcando prioridades junto con las actuaciones necesarias, para su elaboración y seguimiento.
- b) Proponer acciones formativas.
- c) Coordinar las acciones de formación y su financiación.
- d) Llevar a la práctica cuantas acciones en materia de formación profesional acuerden las partes.

TÍTULO VIII

Régimen disciplinario laboral

Artículo 50.- FALTAS Y SANCIONES DE TRABAJADORES

La Dirección de las empresas podrá sancionar los incumplimientos laborales en que incurran los trabajadores, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de las empresas serán siempre revisables ante la jurisdicción competente, sin perjuicio de su posible sometimiento a los procedimientos de mediación o arbitraje establecidos o que pudieran establecerse.

Artículo 51.- GRADUACIÓN DE LAS FALTAS.

Toda falta cometida por un trabajador se calificará como leve, grave o muy grave, atendiendo a su importancia, trascendencia o intencionalidad, así como el factor humano del trabajador, las circunstancias concurrentes y la realidad social.

Artículo 52.- PROCEDIMIENTO SANCIONADOR.

La notificación de las faltas requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, se entienden siempre sin perjuicio de las posibles actuaciones en otros órdenes o instancias.

En el supuesto de imposición de sanciones se dará cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 64.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el artículo 10.3.3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 53.- FALTAS LEVES.

Serán faltas leves:

1. Las de descuido, error o demora en la ejecución de cualquier trabajo que no produzca perturbación importante en el servicio encomendado, en cuyo caso será calificada como falta grave.

2. De una falta a tres faltas de puntualidad injustificadas en la incorporación al trabajo, inferior a treinta minutos, durante el período de un mes, siempre que de estos retrasos no se deriven graves perjuicios para el trabajo u obligaciones que la empresa le tenga encomendada, en cuyo caso se calificará como falta grave.

3. No comunicar a la empresa, con la mayor celeridad posible, el hecho o motivo de la ausencia al trabajo cuando obedezca a razones de incapacidad temporal u otro motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado, sin perjuicio de presentar en tiempo oportuno los justificantes de tal ausencia.

4. El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo o terminar anticipadamente el mismo, con una antelación inferior a treinta minutos, siempre que de estas ausencias no se deriven graves perjuicios para el trabajo, en cuyo caso se considerará falta grave.

5. Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material

6. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.

7. Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sean en presencia del público.

8. Llevar la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa de forma descuidada.

9. La falta de aseo ocasional durante el servicio.

10. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, siempre que de esta ausencia no se deriven graves perjuicios en la prestación del servicio.

Artículo 54. FALTAS GRAVES.

Serán faltas graves:

1. Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la incorporación al trabajo, cometidas en el período de un mes, o bien, una sola falta de puntualidad de la que se deriven graves perjuicios o trastornos para el trabajo, considerándose como tal, la que provoque retraso en el inicio de un servicio al público.

2. Faltar dos días al trabajo durante el período de un mes sin autorización o causa justificada, siempre que de estas ausencias no se deriven graves perjuicios en la prestación del servicio.

3. El abandono del trabajo o terminación anticipada, sin causa justificada, por tiempo superior a treinta minutos, entre una y tres ocasiones en un mes.

4. No comunicar con la puntualidad debida las modificaciones de los datos de los familiares a cargo, que puedan afectar a la empresa a efectos de retenciones fiscales u otras obligaciones empresariales. La mala fe en estos actos determinará la calificación como falta muy grave.

5. Entregarse a juegos, cualesquiera que sea, estando de servicio.

6. La simulación de enfermedad o accidente alegada para justificar un retraso, abandono o falta de trabajo.

7. El incumplimiento de las Órdenes e instrucciones de la empresa, o personal delegado de la misma en el ejercicio regular de sus facultades directivas. Si este incumplimiento fuese reiterado, implicase quebranto manifiesto para el trabajo o del mismo se derivase perjuicio notorio para la empresa u otros trabajadores, podría ser calificada como falta muy grave.

8. Descuido importante en la conservación de los géneros o artículo y materiales del correspondiente establecimiento.

9. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por Él.

10. Provocar y/o mantener discusiones con otros trabajadores en presencia de público o que trascienda a este.

11. Emplear para uso propio artículo, enseres y prendas de la empresa, o extraerlos de las dependencias de la misma, a no ser que exista autorización.

12. La embriaguez o consumo de drogas durante el horario de trabajo o fuera del mismo, vistiendo uniforme de la empresa. Si dichas circunstancias son reiteradas, podrá ser calificada de falta muy grave, siempre que haya medido advertencia o sanción.

13. La inobservancia durante el servicio de la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa.

14. No atender al público con la corrección y diligencia debidas, siempre que de dicha conducta no se derive un especial perjuicio para la empresa o trabajadores, en cuyo caso se calificará como falta muy grave.

15. No cumplir con las instrucciones de la empresa en materia de servicio, forma de efectuarlo o no cumplimentar los partes de trabajo u otros impresos requeridos. La reiteración de esta conducta se considerará falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.

16. La inobservancia de las obligaciones derivadas de las normas de seguridad y salud en el trabajo, manipulación de alimentos u otras medidas administrativas que sean de aplicación al trabajo que se realiza o a actividad de hostelería y en particular todas aquellas sobre protección y prevención de riesgos laborales.

17. La imprudencia durante el trabajo que pudiera implicar riesgo de accidente para sí, para otros trabajadores o terceras personas o riesgo de avería o daño material de las instalaciones de la empresa. La reiteración en tales imprudencias se podrá calificar como falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.

18. El uso de palabras irrespetuosas o injuriosas de forma habitual durante el servicio.

19. La falta de aseo y limpieza, siempre que haya mediado advertencia o sanción y sea de tal índole que produzca queja justificada de los trabajadores o del público.

20. La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado advertencia o sanción.

Artículo 55. FALTAS MUY GRAVES.

Serán faltas muy graves.

1. Tres o más faltas de asistencia al trabajo, sin justificar, en el período de un mes, diez faltas de asistencia en el período de seis meses o veinte durante un año.

2. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros

trabajadores o cualquier otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con esta, o hacer en las instalaciones de la empresa negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de aquella.

3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

4. El robo, hurto o malversación cometidos dentro de la empresa.

5. Violar el secreto de la correspondencia, documentos o datos reservados de la empresa, o revelar, a personas extrañas a la misma, el contenido de estos.

6. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave al respecto y consideración al empresario, personas delegadas por este, así como de más trabajadores y público en general.

7. La disminución voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

8. Provocar u originar frecuentes riñas y pendencias con los demás trabajadores.

9. La simulación de enfermedad o accidente alegada por el trabajador para no asistir al trabajo, entendiéndose como tal cuando el trabajador en situación de incapacidad temporal realice trabajos de cualquier tipo por cuenta propia o ajena, así como toda manipulación, engaño o conducta personal inconsecuente que conlleve una prolongación de la situación de baja.

10. Los daños o perjuicios causados a las personas, incluyendo al propio trabajador, a la empresa o sus instalaciones, personas, por la inobservancia de las medidas sobre prevención y protección de seguridad en el trabajo facilitadas por la empresa.

11. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses desde la primera y hubiese sido advertida o sancionada.

12. Todo comportamiento o conducta en el ámbito laboral, que atente al respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella.

Artículo 56. CLASES DE SANCIONES.

La empresa podrá aplicar a las faltas muy graves cualquiera de las sanciones previstas en este artículo y a las graves las previstas en los apartados A) y B).

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, en función de la graduación de la falta cometida, serán las siguientes:

A) Por faltas leves:

1. Amonestación
2. Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

B) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

C) Por faltas muy graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
2. Despido disciplinario.

Artículo 57. PRESCRIPCIÓN.

Las faltas leves prescriben a los diez días, las graves, a los veinte, y las muy graves, a los sesenta, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Si el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido al 31.12.04 por el Instituto Nacional de Estadística (INE), experimentara una subida superior al 2,8 %, se efectuará una revisión salarial sobre el exceso producido, hasta el límite máximo del 3,1 %, y con efectos retroactivos de 01.01.04. Queda bien entendido que la diferencia máxima a abonar por este concepto será del 0,3 %, (3,1 % menos el 2,8 % de subida del año 2.004).

TABLA SALARIAL 2004 ANEXO I

CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

Nivel	Sueldo base	Residencia	Transporte	Quebranto	Total
I	725,03 E	181,26 E.	25,93 E	12,95 E	945,17 E.
II	682,54 E.	170,64 E.	25,93 E.	12,95 E.	892,06 E.
III	644,39 E.	161,10 E.	25,93 E.	12,95 E.	844,37 E.
IV	604,19 E.	151,04 E.	25,93 E.	12,95 E.	794,11 E.

* NOTA: El quebranto de moneda sólo se abonará en aquellos casos contemplados en el artículo 32 del presente Convenio.

ANEXO II

RELACION DE CATEGORIAS

ASIMILADAS A LOS NIVELES SALARIALES

TITULO VIII

CATEGORIAS PROFESIONALES Y NIVELES ECONOMICOS

AREA FUNCIONAL PRIMERA

Recepción, Consejería, Administración y Gestión

GRUPO PROFESIONAL I

PUESTO DE TRABAJO DEL CONVENIO	NIVELES ECONOMICOS
Jefe de Recepción	1
Segundo Jefe de Recepción	2
Contable General	1
Cajero General	1
Titulados Superiores	1
Interventores	2

GRUPO PROFESIONAL II

PUESTO DE TRABAJO DEL CONVENIO	NIVELES ECONOMICOS
Recepcionista	3
Primer Conserje de día	2
Segundo Conserje de día	3
Oficial de Contabilidad	2
Auxiliar Administrativo	3

GRUPO PROFESIONAL III

PUESTO DE TRABAJO DEL CONVENIO	NIVELES ECONOMICOS
Ayudante de Recepción	4
Ayudante de Conserjería	4
Conserje de Noche	4
Telefonista de Primera	3
Telefonista de Segunda	4

GRUPO PROFESIONAL IV

PUESTO DE TRABAJO DEL CONVENIO	NIVELES ECONOMICOS
Mozo de Equipajes	4
Portero de Servicios	4
Vigilante de noche	4
Guardas de Exterior	4
Ordenanza de Salón	4

AREA FUNCIONAL SEGUNDA

Cocina y Economato

GRUPO PROFESIONAL I

PUESTOS DE TRABAJO DEL CONVENIO	NIVELES ECONOMICOS
Jefe de Cocina	1
Segundo jefe de Cocina	2

GRUPO PROFESIONAL II

PUESTOS DE TRABAJO DEL CONVENIO	NIVELES ECONOMICOS
Jefe de Partida	2
Cocinero	3
Repostero	3
Encargado de Economato y Bodega	3

GRUPO PROFESIONAL III

PUESTOS DE TRABAJO DEL CONVENIO	NIVELES ECONOMICOS
Ayudante de Cocina	4
Ayudante de Repostero	4
Ayudante de Economato	4
Bodeguero	4

GRUPO PROFESIONAL IV

PUESTOS DE TRABAJO DEL CONVENIO	NIVELES ECONOMICOS
Cafetero	4
Marmit�n	4
Pinche	4
Fregadora	4
Personal de Platería	4
Mozo de Almacén	4

AREA FUNCIONAL TERCERA

Restaurante, Bar y Similares

GRUPO PROFESIONAL I

PUESTOS DE TRABAJO DEL CONVENIO	NIVELES ECONOMICOS
Primer Jefe de Comedor	1
Jefe de Sala	1

GRUPO PROFESIONAL I

PUESTOS DE TRABAJO DEL CONVENIO NIVELES ECONOMICOS

Segundo Jefe de Comedor	2
Segundo Jefe de Sala	2

GRUPO PROFESIONAL II

PUESTOS DE TRABAJO DEL CONVENIO NIVELES ECONOMICOS

Jefe de Sector	1
Primer Encargado de Mostrador	1
Primer Encargado de Barman	1
Segundo Encargado de Mostrador	2
Segundo Encargado de Barman	2

GRUPO PROFESIONAL III

PUESTOS DE TRABAJO DEL CONVENIO NIVELES ECONOMICOS

Camarero y Sumillers	3
Barman	3
Dependiente de Primera	3

GRUPO PROFESIONAL IV

PUESTOS DE TRABAJO DEL CONVENIO NIVELES ECONOMICOS

Ayudante de Camarero	4
Ayudante de Dependiente y Barman	4
Dependiente de Segunda	4
Pinchadiscos	4

AREA FUNCIONAL CUARTA

Pisos y Limpieza

GRUPO PROFESIONAL II

PUESTOS DE TRABAJO DEL CONVENIO NIVELES ECONOMICOS

Gobernanta	1
Mayordomo de Pisos	2
Encargada de Lencería y Lavadero	3

GRUPO PROFESIONAL III

PUESTOS DE TRABAJO DEL CONVENIO NIVELES ECONOMICOS

Camarera de Pisos	4
Costurera	4
Lavandera	4
Planchadora	4

GRUPO PROFESIONAL IV

PUESTOS DE TRABAJO DEL CONVENIO NIVELES ECONOMICOS

Mozo de Limpieza	4
Limpiadora	4

AREA FUNCIONAL QUINTA

Servicios de Mantenimiento y Servicios Auxiliares

GRUPO PROFESIONAL II

PUESTOS DE TRABAJO DEL CONVENIO NIVELES ECONOMICOS

Jefe general de mantenimiento	2
Encargado de Trabajos	2

GRUPO PROFESIONAL III

PUESTOS DE TRABAJO DEL CONVENIO NIVELES ECONOMICOS

Oficial Mantenimiento	3
Calefactor	3
Jardinero	3
Ascensorista	3

GRUPO PROFESIONAL IV

PUESTOS DE TRABAJO DEL CONVENIO NIVELES ECONOMICOS

Ayudante de Calefactor	4
Ayudante de Mantenimiento	4
Repartidores	4

ANEXO III

COMPOSICION COMISION PARITARIA

Los miembros de la Comisión Negociadora del Convenio, de entre los que se elegirán a los de la Comisión Paritaria, a tenor de lo pactado en el artículo 7 del Convenio, son los siguientes:

Por la parte empresarial

D. FERNANDO RAMOS OLIVA
 D. JOSE AVILA AVILA
 D. PEDRO A. CONTRERAS LOPEZ (como asesor)

Por la parte social

D. ELOY VERDUGO GUZMÁN (U.G.T.)
 D.  M BLANCA G MEZ SERRA (U.G.T.)
 D. JUAN ANTONIO ALONSO SEDANO (CC.OO.)
 D. AHMED AHMED ALI TAIEB (CC.OO.)

TABLA SALARIAL CONVENIO HOSTELERÍA 2004

Nivel	S. Base	Residencia	Transporte	Quebranto	TOTAL
I	725,03 E.	181,26 E.	25,93 E.	12,95 E.	945,17 E.
II	682,54 E.	170,64 E.	25,93 E.	12,95 E.	892,06 E.
III	644,39 E.	161,10 E.	25,93 E.	12,95 E.	844,37 E.
IV	604,19 E.	151,04 E.	25,93 E.	12,95 E.	794,11 E.

NOTA: El quebranto de moneda s lo se abonará en aquellos casos contemplados en el artículo 32 del presente Convenio.