

Consejería de Trabajo, Consumo y Política Social

7590 Corrección de error.

Advertido error en la publicación número 7590, aparecida en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia», número 130, de fecha 7 de junio de 2004, se rectifica en lo siguiente:

En el primer párrafo, donde dice:

«...en fecha 22 de abril de 2004 y teniendo en...»

debe decir:

«...en fecha 30 de abril de 2004 y teniendo en...».

Consejería de Trabajo, Consumo y Política Social

8130 Resolución de 26 de mayo de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo de trabajo de hostelería.-Exp.13/04.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo de Hostelería (Código de Convenio número 3000805) de ámbito Sector, suscrito con fecha 5-04-2004 por la Comisión Negociadora del mismo, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE n.º 75, de 28.03.1995) y el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (BOE n.º 135, de 06.06.1981).

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo de Trabajo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Murcia, 26 de mayo de 2004.—El Director General de Trabajo.—Por Delegación de firma, el Subdirector General de Trabajo, **Pedro Juan González Serna**.

Capítulo I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Ámbito territorial.

Este Convenio será de aplicación en todo el territorio de la región murciana, sea cual fuere el domicilio social de la empresa.

Artículo 2. Ámbito Funcional y Personal.

El Convenio es de aplicación a las empresas del sector de la Hostelería y a sus trabajadores dentro del ámbito territorial de la Región de Murcia. 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 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 comida rápida», pizzerías, hamburgueserías, bares, cafeterías, cervecerías, heladerías, chocolaterías, degustaciones, salones de té y similares, además de las salas de baile o discotecas, cafés-teatro, tablaos 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 del Convenio.

Artículo 3. Ámbito Temporal.

El ámbito temporal de este Convenio se fija en un año, con efectos de vigencia desde el día 1 de Enero de 2.004 al 31 de diciembre de 2.004, si bien los efectos no económicos serán a partir de la publicación en el B.O.R.M., salvo disposición concreta.

Artículo 4. Denuncia.

La denuncia de este Convenio deberá ser formalizada por escrito ante la Dirección General de Trabajo u organismos competentes, siempre que se realice con una antelación mínima de tres meses a la fecha del vencimiento, acompañando anteproyecto. Serán competentes para realizarla las asociaciones de Hostelería de la región murciana, conjunta o separadamente, o las centrales con representación en el sector, conjunta o separadamente.

Artículo 5. Condiciones más beneficiosas y derecho supletorio.

a) Las condiciones que se establecen en el presente Convenio tendrán las consideraciones de mínimas y obligatorias para las partes comprendidas en su ámbito de aplicación.

b) Los incrementos salariales que puedan producirse en el futuro por disposiciones de general aplicación, sólo podrán afectar a las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo global anual, superen las aquí establecidas.

c) Se respetarán las condiciones más beneficiosas que con carácter personal tengan establecidas las empresas al entrar en vigor este Convenio, así como los derechos adquiridos por los trabajadores que excedan de lo pactado.

d) Con carácter supletorio, y en lo no previsto en este Convenio será de aplicación lo dispuesto en la legislación laboral vigente y el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de la Hostelería.

Artículo 6. Comisión Paritaria.

Se establece una Comisión Mixta de Interpretación, Mediación y Negociación, compuesta por la

Centrales Sindicales y Asociaciones de Empresarios. El desarrollo de las normas que regulan la composición y funcionamiento de la Comisión Paritaria se especificará en el Anexo Primero de este Convenio.

Artículo 7. Contratación.

La contratación de los trabajadores se ajustará a las normas legalmente establecidas vigentes en cada momento y específicamente a las que figuran en el presente Convenio Colectivo, comprometiéndose las empresas a la utilización de las distintas modalidades contractuales previstas en la Ley, de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

Podrán concertarse contratos de trabajo para el fomento de la contratación indefinida, así como acordar la conversión de contratos de duración determinada a dicha modalidad, que se regula en la disposición adicional I.2.b de la Ley 63/97 que ha sustituido al R.D. Ley 8/1997 durante toda la vigencia del presente convenio colectivo.

La definición de los distintos modelos de contratación será la siguiente:

A.- Fijos discontinuos en hostelería.

1.- Definición.

Los que se contraten con tal carácter de conformidad con lo establecido en el artículo 12.3 b) del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su nueva redacción dada por la Ley 63/97, de 26 de Diciembre.

Los contratos fijos discontinuos celebrados entre el 29 de noviembre de 1998 y el 3 de marzo de 2001, se rigen por las normas legales vigentes en dichas fechas, por lo tanto le es de aplicación, de un lado, el límite de jornada contemplado en el Real Decreto-Ley 15/1998, de 27 de noviembre y, de otro, la posibilidad de acordar el establecimiento de un límite de jornada superior, por aplicación de lo dispuesto en la Ley 55/1999, de 29 de diciembre, así, las partes acuerdan que, dadas las razones que concurren el sector de hostelería, y al objeto de evitar situaciones de desigualdad entre trabajadores que realizan la misma actividad, se establece como jornada máxima, la acordada para la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

Así, se acuerda que los contratos fijos discontinuos celebrados entre el 29 de noviembre de 1998 y el 3 de marzo de 2001, tendrán como límite de jornada un número de horas al año inferior al establecido el presente convenio colectivo, de modo que queda sin efecto alguno el límite de que dicha jornada deba ser inferior al 77% de la jornada anual prevista en dicho artículo.

Si se firmara un nuevo acuerdo en materia de contratación laboral entre los sindicatos y la patronal a nivel estatal, el convenio recogerá aquello que sea de aplicación obligatoria, y en lo que no lo fuera y contradiga a lo aquí pactado, se reunirá la Comisión Paritaria para conseguir un acuerdo de unificación de ambos textos, entendiendo como filosofía la aplicación de lo regulado en el acuerdo estatal.

También serán fijos discontinuos, los trabajadores que sin haber formalizado dicho contrato escrito a 1 de Enero de 1998, hubieran prestado servicios para la misma empresa durante al menos 3 años consecutivos con un promedio de 120 días de trabajo cada año. El computo para el cálculo de los días se efectuará tomando como período anual el año natural, esto es, del 1 de Enero al 31 de Diciembre. Quedarán expresamente excluidos como días trabajados a los efectos de dicho computo aquellos períodos trabajados que, con sujeción a la modalidad contractual aplicable, obedezcan a circunstancias que no sean consideradas como periódicas, permanentes o habituales en la empresa.

Con relación a los trabajadores que adquieran su condición de Fijos Discontinuos por cumplir las condiciones establecidas en el párrafo anterior, y dado que la presente figura contractual se regula ex novo, en el presente convenio colectivo, la antigüedad de los trabajadores será del 1 de Enero de 1.998, salvo pacto expreso entre las partes.

Asimismo, adquirirán en un futuro la condición de fijos discontinuos, aquellos trabajadores que presten servicios durante tres años consecutivos, 120 días cada año, en las mismas condiciones establecidas en el párrafo anterior y que sean contratados para una cuarta temporada consecutiva.

Los trabajadores fijos discontinuos tendrán las siguientes garantías:

A.- la retribución que vinieran percibiendo según su categoría y salario establecido en el presente convenio colectivo para la misma.

B.- Todos los derechos y obligaciones del Convenio colectivo para la industria de Hostelería de la Comunidad Autónoma de Murcia, en proporción al tiempo de trabajo efectivo, excepto aquellos que no sean repartibles proporcionalmente que los tendrán mientras prestan servicios para la empresa.

C.- Que no se contraten trabajadores con contrato de duración determinada de la categoría profesional en la que existan trabajadores fijos discontinuos que no hayan sido llamados.

2.- Llamamiento.

Los trabajadores fijos discontinuos serán llamados al trabajo, según exija la actividad de la empresa por riguroso orden de antigüedad dentro de cada categoría y especialidad, y en caso de igualdad por la mayor edad cese se realizará de forma inversa al llamamiento.

B.- Eventuales por circunstancias de la producción.

Los que se contraten para atenciones de duración limitada y determinada en el tiempo, sin que la sucesiva prestación de servicios en diferentes épocas cíclicas productivas, implique su consideración como trabajador fijo discontinuo o a tiempo parcial indefinido. Y el que se contrata para atender razones de circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos y, también el que de forma transitoria esta pendiente de alcanzar las condiciones para ser fijo discontinuo.

De acuerdo con lo anteriormente indicado, las empresas podrán contratar trabajadores con carácter eventual, por períodos anuales, pero con una duración

máxima de 12 meses de trabajo efectivo, dentro de un período de 18 meses y ello de acuerdo con la nueva redacción dada por el artículo 15.1.b) del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo, por el Real Decreto Ley 5/2001, de 2 de Marzo, con las peculiaridades del párrafo último de este artículo.

En caso de que se concierte por un tiempo inferior a los 12 meses, podrá ser prorrogado una sola vez mediante acuerdo entre las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite.

Si a la finalización de éste o su prórroga, se extinguiese el mismo por voluntad del empresario, el trabajador tendrá derecho a una indemnización equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar 8 días de salario por cada año de servicio.

Contrato de Interinidad

Se estará a lo dispuesto en el Art. 12 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por R.D. Legislativo 1/1995.

1. En el contrato se especificará el nombre del sustituido y la causa de la sustitución.

Contrato de relevo

Las Empresas de común acuerdo con el interesado, deberán facilitar la jubilación parcial de los trabajadores que lo soliciten, cumpliendo las formalidades que conduzcan a la realización del correspondiente contrato de relevo.

Artículo 7 bis. Periodo de prueba.

Podrá concertarse por escrito un período de prueba, con sujeción a los límites de duración siguientes:

Para cualquiera de las Áreas Funcionales contempladas en el ALEH.

Grupos Profesionales I	90 días
Grupos Profesionales II y III	60 días
Grupos Profesionales IV	30 días

Solo se entenderá que el trabajador está sujeto al período de prueba si así consta por escrito.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento, que afecten al trabajador durante el periodo de prueba, interrumpirán el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre las partes.

Empresas de trabajo temporal.- Solo se podrán contratar los servicios de E.T.T. que apliquen a sus trabajadores el II Convenio Estatal de E.T.T. firmado el 31.01.97, o posterior que lo sustituya.

Capítulo II

CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 8.- Salario Base.

Son los que se detallan en la tabla salarial

Artículo 9.- Revisión Salarial.

La subida salarial para el año 2.004, será del 3,85%, sobre las tablas salariales el año 2.003.

En el caso de que Índice de Precios al Consumo (IPC) anual establecido por el I.N.E, a nivel nacional registrara al 31 de diciembre de 2004 un incremento superior al 2,5%, se efectuará automáticamente una revisión

salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso de la indicada cifra. Tal incremento se devengará con efectos del 1 de enero de 2004.

Artículo 10. Día de pago y mora en el pago.

Las empresas vendrán obligadas a hacer efectiva la retribución antes del día 6 del mes siguiente al trabajado. En el caso de que se incumpliera esta obligación se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 11.- Sistema De Porcentaje.

Queda abolido el sistema de porcentaje, excepto en aquellas empresas que al 31 de Diciembre de 1.979 continuaran aplicándolo.

Artículo 12. Antigüedad.

A efectos del día 1 de Agosto de 1.998 quedó suprimido el Complemento Personal de Antigüedad.

Los trabajadores que en fecha 31.12.97 percibían el mencionado complemento de antigüedad conforme al sistema que preveía la normativa anterior, queda sustituido dicho concepto por un complemento «ad personam», de carácter no absorbible ni compensable, por la misma cuantía.

Este complemento se verá incrementado en el mismo tanto por ciento anual que se pacte para el incremento salarial de cada año.

Aquellos trabajadores que en fecha 31.12.97 estuvieran en trance de adquisición de un nuevo porcentaje de antigüedad, verán incrementado el complemento «ad personam» referido, en aquella cuantía y en la fecha en que hubiera devengado el porcentaje de antigüedad referido, calculado sobre el salario del año 1.997.

Artículo 13. Nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 10 de la noche y las 6 horas de la mañana tendrán la consideración de horas nocturnas, y se abonarán con el siguiente recargo:

De las 10 de la noche a 1 horas de la mañana:
Retribución del salario base sin recargo.

De las 1 de la mañana a 6 horas de la mañana:
Con un recargo del 25% del salario base.

A los trabajadores que presten servicios en trabajos que sean nocturnos por su propia naturaleza se le incrementará, durante el periodo de tiempo que lo realicen, su salario base en un 10%.

Los trabajadores que a la fecha de publicación del presente convenio viniesen disfrutando condiciones más beneficiosas que las pactadas en el presente artículo, estas les serán respetadas.

Artículo 14. Manutención.

Los trabajadores tendrán derecho, como complemento salarial en especie, a recibir, con cargo a la empresa y durante los días que preste servicio, la manutención. Dicho complemento en especie, podrá sustituirse mediante la entrega de 4,74 € mensuales, siempre que así lo pida el trabajador, salvo en cafeterías, en la que la sustitución antes prevista corresponde decidirla a la empresa.

La manutención en especie será sana, abundante y bien condimentada con menús variados. El personal con alguna clase de régimen alimenticio impuesto por prescripción facultativa recibirá menús adecuados.

Están exentas de dar manutención en especie las empresas que no sirvan comidas ni posean cocina

Artículo 15. Gratificaciones extraordinarias.

Las gratificaciones extraordinarias serán dos. Una en Navidad y otra en el mes de junio. La cuantía será equivalente a una mensualidad de su salario más complemento «ad personam». Las referidas gratificaciones serán pagaderas el 20 de diciembre y el 15 de junio respectivamente.

En caso de ingreso o cese de personal durante el año, serán consideradas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorguen.

Artículo 16. Horas extraordinarias.

El trabajo y abono de las horas extraordinarias se regirán por las normas vigentes sobre esta materia.

El costo de la hora extraordinaria para cada trabajador se obtendrá durante el periodo de vigencia del presente Convenio, con arreglo a una operación en la que:

El dividendo será la suma del salario base más pagas extraordinarias, más plus manutención, más complemento «Ad personam», más premio de vinculación.

El divisor será el número de horas anuales de trabajo efectivo.

Artículo 17. Trabajo tóxico, penoso o peligroso.

Cuando una empresa, afectada por el presente Convenio, prestase servicios dentro del recinto de otra, cuya actividad desarrollada dentro del mismo estuviese declarada, como tóxica, penoso o peligrosa, de conformidad con el pronunciamiento del órgano competente en la materia, sobre cada uno de los puestos de trabajo que pudieran verse afectados, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente sobre esta materia.

Artículo 18. Matrimonio de trabajadores.

Los trabajadores y trabajadoras que contraigan matrimonio y continúen prestando sus servicios percibirán con cargo a la empresa un premio de nupcialidad consistente en 63,31 €.

Artículo 19. Premio de vinculación en el servicio.

Para premiar la permanencia de los trabajadores y su vinculación al servicio de la empresa, se abonará un premio de 29 días de salario base más Complemento «Ad Personam» pagaderas al 15 de septiembre de cada año.

Los trabajadores que ingresen o cesen en el transcurso del año en la empresa percibirán la parte proporcional al tiempo trabajado.

Artículo 20. Ropa de trabajo.

Las empresas vendrán obligados a proporcionar a su personal los uniformes, así como la ropa de trabajo que no sea de uso común en la vida ordinaria de sus empleados o, en caso contrario, a su compensación en metálico.

En los reglamentos internos, se señalarán los plazos mínimos de duración de los uniformes y ropa de trabajo, que sólo podrán utilizarse dentro de las instalaciones de la empresa y durante la jornada de trabajo.

El costo de la limpieza de la ropa de trabajo que, inexcusablemente, requiera ser llevada a tintorería, será por cuenta de la empresa.

Artículo 21. Preaviso en caso de cese voluntario.

El trabajador que tenga la intención de cesar al servicio de la empresa deberá preavisar con la antelación mínima de veinte días, si su Categoría Profesional está encuadrada en el Grupo I de cualquiera de las Áreas Funcionales y de diez días para el resto de los trabajadores.

El incumplimiento, por parte del trabajador con más de un año de antigüedad en la empresa, de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo, el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso, serán sancionados con la pérdida de la parte proporcional de la paga extraordinaria que le corresponda.

La empresa que no abone las cantidades que correspondan al trabajador que cause baja voluntaria el día de su cese efectivo, deberá abonar un día de salario por cada día de retraso en el pago.

En caso de falta de preaviso, la empresa tendrá cinco días para practicar la correspondiente liquidación y pago de la misma.

Artículo 22. Jornada laboral.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán una jornada laboral de 40 horas semanales de trabajo efectivo, equivalentes en el cómputo anual, a una jornada máxima de 1.826 horas con 27 minutos, igualmente de trabajo efectivo.

Artículo 23. Descanso semanal.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal de dos días.

Artículo 24. Horario de trabajo.

El horario será establecido con arreglo a la normativa vigente.

Artículo 25. Control de horario.

Las empresas afectadas por el presente Convenio establecerán un sistema de control de entrada y salida adecuado a las características de las mismas. Tal control será obligatorio y cualquier trabajador tendrá derecho a comprobar sus horas efectivas de trabajo

Artículo 26. Vacantes.

Las vacantes que se produzcan en la empresa serán puestas en conocimiento de los órganos representativos de los trabajadores, por parte de la dirección, en el momento en que se produzcan.

Artículo 27. Vacaciones.

Se establece un periodo anual retribuido de 30 días naturales de vacaciones, las que comenzarán en día laborable y se disfrutarán ininterrumpidamente. En todo lo demás, se estará a lo dispuesto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

Los días festivos abonables y no recuperables de cada año natural, siempre que el trabajador preste servicio, podrán compensarse de una de estas tres formas:

a) O abonarlas con el recargo legal correspondiente, juntamente con la mensualidad.

b) O añadirlos a las vacaciones anuales, agregando tantos días como festivos no descansados.

c) O bien disfrutarlos mediante el descanso compensatorio correspondiente.

En el caso a) de los anteriormente citados, la opción de dicha elección habrá de hacerse de mutuo acuerdo entre el empresario y el trabajador. En los casos b) y c), la elección corresponderá al trabajador.

Artículo 28. Día de Santa Marta.

Se establece que el 29 de julio, festividad de Santa Marta, al objeto de que pueda celebrarse el día de la Patrona de Hostelería, permanecerán cerrados todos los establecimientos medio día. El trabajador que no pueda disfrutar de la media jornada de descanso recibirá con cargo a la empresa el importe de 8,191 €, o librará medio día, a criterio de la empresa.

Artículo 29. Trabajo de superior categoría.

En todo lo referente a Categorías Profesionales, contenido de la prestación laboral y su encuadramiento en grupos profesionales y áreas funcionales, así como en cuanto a Movilidad Funcional se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de la Hostelería.

El trabajador que desempeñe un trabajo superior al de su categoría profesional, percibirá el salario que a tal categoría le corresponda, así como el reconocimiento de las condiciones laborales derivadas de la misma.

Este desempeño de un trabajo de superior categoría, no podrá tener una duración superior a tres meses consecutivos o seis meses en cómputo anual, a partir de los cuales se consolidará la categoría superior desempeñada.

Artículo 30. Seguridad y Salud en el trabajo.

La legislación de Seguridad y Salud Laboral en el trabajo, es de obligada aplicación a las empresas, con la participación de los Delegados de Prevención y los Comités de Seguridad y Salud, si lo hubiere.

Artículo 31. Revisión médica.

Las empresas del sector con carácter obligatorio y de conformidad con lo previsto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, efectuarán un reconocimiento médico anual y específico a todos los trabajadores.

Los trabajadores se someterán a este reconocimiento con carácter voluntario, a excepción de los que estén obligados por la normativa vigente.

Las revisiones médicas serán llevadas a cabo indistintamente por los servicios médicos oficiales o servicios médicos asistenciales de las Mutuas patronales.

Artículo 32. Prescripción de reposo.

Cuando a un trabajador por padecimiento crónico o prescripción médica tuviese que guardar reposo, antes o después de la administración de una dosis

medicamentosa, se le concederá media hora a tal efecto y siempre que dicha necesidad se justifique con la oportuna prescripción médica.

CAPITULO III

CONDICIONES ESPECIALES

Artículo 33. Plus de distancia y transporte.

Con objeto de resarcir al trabajador por sus desplazamientos desde el lugar de su residencia hasta el centro habitual de trabajo y a la inversa, las empresas entregarán a cada trabajador la cantidad anual 426 €, el devengo de dicho plus será en 11 meses, pero su abono será en 12 mensualidades que se harán efectivas a razón de 35,50 € mensuales.

Este concepto tendrá consideración extrasalarial y no cotizable en razón a lo dispuesto en el apartado a) del art. 23.1 del R.D 2064/1995 de 22 de diciembre.

Artículo 34. Seguro de accidentes.

Las empresas concertarán una póliza de seguros, que comprenderá a todos sus trabajadores por las eventualidades de muerte por accidente o incapacidad laboral permanente derivada de accidente laboral y no laboral, por un capital de 24.040,48 €.

Artículo 35. Licencias.

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo mínimo que a continuación se expone:

1. Por matrimonio del trabajador: quince días.

2. Por alumbramiento de la esposa: tres días.

3. Por fallecimiento, enfermedad grave o intervención quirúrgica de gravedad del cónyuge, padres, padres políticos, hijos, nietos, abuelos y hermanos, tres días.

4. Exámenes: Tiempo necesario para concurrir a exámenes, avisando a la empresa con la antelación suficiente, y justificación posterior de haber concurrido al examen.

En los casos previstos en los apartados 2 y 3, estos permisos se incrementarán en la siguiente escala: Un día más si el hecho se produce fuera de la localidad y dentro de las provincias limítrofes y tres días más en el resto de España.

Para lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 35 bis.- Lactancia.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal de media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre, en caso de que ambos trabajen que, en su opinión, la podrá aplicar al principio o a la terminación de la misma.

Artículo 36. Complemento por enfermedad.

Cuando un trabajador estuviese en baja por enfermedad, debidamente acreditada al efecto, percibirá de

la empresa un complemento consistente en la diferencia entre la cantidad que perciba de la Seguridad Social por tal concepto y la retribución real del trabajador en el momento de iniciarse la baja.

En el supuesto de que por aplicación de una nueva normativa legal se modificara el porcentaje de cobertura de I.T. a cargo de la Seguridad Social, ambas partes acuerdan que se reúnan la Comisión paritaria de este Convenio a fin de resolver y estudiar la nueva situación.

Artículo 37. Ayuda por fallecimiento.

Cuando un trabajador falleciese por muerte natural, perteneciendo a la plantilla de una empresa de las afectadas por este Convenio, ésta abonará a sus herederos legales cuatro mensualidades de sus haberes.

Artículo 38. Jubilación especial a los 64 años.

Las partes firmante del presente Convenio se acogen a lo que determina el R.D. 1.194/85, de 17 de Julio, sobre jubilación especial a los 64 años.

Artículo 39. Promoción económica.

Cuando un trabajador con más de 60 años y con una antigüedad mínima de 8 años en la empresa, cese en la misma por cualquier causa, a excepción hecha del despido, baja voluntaria, muerte, baja por invalidez permanente total, absoluta, o gran invalidez, amortización de puesto de trabajo, expediente de regulación de empleo, jubilación del empresario, y siempre y cuando el cese se produzca de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador, percibirá por una sola vez, las cantidades calculadas sobre el salario base más complemento «Ad personam», establecido en el artículo 12, en su caso, que se indican a continuación para cada una de las edades y antigüedades que se detallan:

Años	De 8 a 13 años	De 14 a 22 años	A partir de 22 años
60	8 mensualidades	9 mensualidades	10 mensualidades
61	7 mensualidades	8 mensualidades	9 mensualidades
62	6 mensualidades	7 mensualidades	8 mensualidades
63	5 mensualidades	6 mensualidades	7 mensualidades
64	4 mensualidades	5 mensualidades	6 mensualidades

Si se firmara un nuevo acuerdo en esta materia entre los sindicatos y la patronal a nivel estatal, el convenio recogerá aquello que sea de aplicación obligatoria, y en lo que no lo fuera y contradiga a lo aquí pactado, se reunirá la Comisión Paritaria para conseguir un acuerdo de unificación de ambos textos, entendiendo como filosofía la aplicación de lo regulado en el acuerdo estatal.

Artículo 40. Jubilación obligatoria.

Las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de que es necesario acometer una política de empleo encaminada al reparto o distribución del trabajo, limitándolo a un grupo de trabajadores que ya han tenido una larga vida activa a favor de otro grupo que no ha disfrutado de tal situación, establecen a los 65 años, la edad máxima para trabajar, así como la extinción de los contratos de trabajo siempre que los trabajadores puedan acceder a la Pensión de Jubilación contributiva.

Para aquellos trabajadores que a la entrada en vigor del presente convenio hayan cumplido la edad citada y tengan derecho a la pensión de jubilación, la extinción de la relación laboral y el pase a la situación de jubilación se realizará un mes después de la referida entrada en vigor.

Artículo 41. Régimen Especial de Retribuciones para Empresas Deficitarias o con Pérdidas.

Los salarios pactados en este Convenio no serán de necesaria u obligada aplicación para aquellas Empresas que se encuentran en situación de inestabilidad económica. Para valorarse esta situación se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de ocupación o ventas y se atenderán a los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de la cuenta de resultados.

El descuelgue salarial para estas empresas con pérdidas consistirá en la no aplicación del incremento Salarial anual pactado para el año solicitado y siguientes, mientras se mantenga la situación. Una vez superadas las condiciones que dieron lugar al descuelgue salarial, las empresas deberán reintegrarse en el régimen económico general de este convenio, de forma inmediata o bien progresivamente, de acuerdo con la representación legal de los trabajadores.

Las Empresas en las que a su juicio concurran las circunstancias expresadas en el párrafo 1 comunicarán en el improrrogable plazo de dos meses, a partir de la publicación del presente Convenio en el B.O.R.M., a los representantes de los trabajadores y a la Comisión Paritaria de este Convenio, su intención de acogerse al procedimiento regulado en la presente cláusula.

En el plazo previsto anteriormente desde la publicación en el B.O.R.M. la Empresa entregará a los representantes de los trabajadores los datos contables a que se ha hecho referencia, y dentro de estos mismos plazos las partes acordarán si procede o no acogerse a lo establecido en esta cláusula.

El acuerdo o desacuerdo será comunicado a la Comisión Paritaria en el plazo de los quince días siguientes de haberse producido.

CAPITULO IV

GARANTIAS SINDICALES

Artículo 42. Acción sindical.

1. Los Delegados y Comités de empresa tendrán los derechos que la ley determine o los que en Leyes posteriores se contengan.

2. Todos los trabajadores tendrán derecho a afiliarse a cualquier sindicato que estuviese legalmente constituido, sin que el empresario pueda coartar de forma alguna el ejercicio de esta libertad de derecho.

3. El empresario no podrá formar sindicato de trabajadores dentro de su empresa, ni apoyar a ningún sindicato de la misma.

4. El empresario no podrá tomar medidas disciplinarias ni de ningún otro carácter contra el trabajador por sus ideas u opiniones políticas o religiosas.

5. Podrán celebrarse asambleas dentro de la empresa fuera de las horas de trabajo y siempre que exista

previamente acuerdo entre empresa y trabajadores, según establezcan las leyes actuales y futuras.

6. Los miembros del Comité de empresa y los Delegados de personal como representantes legales de los trabajadores, tendrán un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del Comité o Delegados de personal en cada centro de trabajo, de acuerdo con la siguiente escala:

Hasta 100 trabajadores, 15 horas.

De 101 a 250 trabajadores, 20 horas.

De 251 a 500 trabajadores, 30 horas.

De 501 a 750 trabajadores, 35 horas.

De 751 en adelante, 40 horas.

Se podrán acumular las horas de los distintos miembros del Comité de empresa y en su caso de los Delegados de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total de 40 horas mensuales para cada uno de ellos.

7. Los componentes de la Comisión paritaria tendrán, además, derecho a 8 horas mensuales abonadas, al objeto de su dedicación a la misma. Los miembros del Comité de empresa y Delegados de personal procurarán avisar con la mayor antelación para la utilización de sus horas.

En lo no dispuesto en este artículo se estará a lo dispuesto por la Ley.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.- Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán considerados global y conjuntamente, por lo que en el supuesto de que la autoridad laboral, en el ejercicio de sus facultades, no homologase alguna de sus cláusulas, se reunirá de inmediato la Comisión Negociadora del Convenio, para, en el plazo de 15 días, adecuar la vigente legislación a aquellos aspectos considerados por la autoridad laboral no ajustados a derecho y los que en el convenio tengan relación con ellos.

Segunda.- Atrasos.

Los atrasos salariales que se produzcan a la fecha de publicación del presente Convenio serán abonados por las empresas a sus trabajadores en un plazo no superior a 60 días a contar desde la fecha de dicha publicación en el B.O.R.M.

Tercera.- Seguridad y Salud.

Durante la vigencia del convenio, la Comisión Paritaria desarrollará una Comisión de Sectorial de Salud Laboral.

Cuarta.- Aleh.

Si durante la vigencia del presente convenio en desarrollo de lo establecido en el Acuerdo Interconfederal sobre «articulación de la negociación colectiva», se incorporasen nuevas materias en el ALEH, la Comisión Paritaria se reunirá a los efectos de su aplicación, en su caso, en el ámbito del presente Convenio.

Quinta.-

Todas aquellas empresas, que al 31 de Diciembre de 2.001, viniesen abonando cantidades a sus trabajadores en concepto de plus de distancia y transporte, seguirán abonándolo, con independencia de lo que por motivo de aplicación del artículo 33 del presente Convenio, les corresponda por dicho concepto.

Sexta.-

Aunque en los años anteriores, en el artículo 33 del presente convenio figuraba como concepto «Suplidos», realmente se quería indicar «Plus de Distancia y Transporte», dado que este era el único concepto extrasalarial que se mantenía de los incluidos en el R.D. 2.380/73, de 17 de Agosto y normas complementarias. El no cambiar el concepto se debió a que los convenios solo sufrieron como modificación los conceptos salariales.

Séptima.-

Las partes firmantes del presente Convenio son:

Por la parte empresarial:

HOSTEMUR, con domicilio social en Murcia, 30.005, C/ Acisclo Díaz n.º 5 C, 3.ª planta.

HOSTECAR, con domicilio social en Cartagena (Murcia), Plaza de España, S/N.

Por la representación social:

U.G.T. (Unión General de Trabajadores), con domicilio social en Murcia, 30.005, C/ Santa Teresa n.º 10, 7.ª planta.

C.C.O.O. (Comisiones Obreras), con domicilio social en Murcia, C/ Corabalan, S/N.

Las partes firmantes del presente convenio se adhieren en su totalidad, y sin condicionamiento alguno, al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en la Región de Murcia y a su Reglamento de aplicación, publicados en el BORM nº 50 de 1 de Marzo de 1997, que vinculará a todos los centros de trabajo y trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente convenio colectivo

Anexo Primero

Comisión paritaria.-

Se establece una Comisión mixta de interpretación, mediación y negociación, compuesta por las centrales sindicales y asociaciones de empresariales firmantes del convenio.

Estará compuesta por ocho vocales de entre los componentes de la Comisión negociadora, de los cuales cuatro serán designados por las centrales sindicales y cuatro por las asociaciones de empresarios, y presidida alternativamente por un representante de la parte empresarial y de la parte sindical.

La Comisión celebrará, al menos, una reunión bimensual ordinaria y tantas extraordinarias como acuerden a petición fundada por los vocales de una parte y otras.

Serán funciones de esta Comisión las siguientes:

a) Conocer los asuntos y diferencias que se deriven de la aplicación e interpretación de este Convenio, debiendo emitir dictamen sobre ellos.

b) Evacuar los informes que sobre este Convenio solicite la autoridad laboral o Juzgado de lo Social.

c) Resolver los expedientes que se sometan a su conocimiento mediante la votación correspondiente, bastando para la toma de acuerdos la mayoría simple.

d) Se podrá acordar en Comisión paritaria el traslado de la festividad de Santa Marta, a otra fecha distinta del 29 de Julio con el fin de extender su disfrute a la mayoría de los trabajadores y la organización de la misma.

La Comisión recabará, en su caso, de los organismos oficiales, los asesoramientos técnicos que estimen necesarios para el desarrollo de sus funciones.

Ambas partes podrán acudir a las reuniones acompañados por sus asesores, que tendrán voz pero no voto.

Las reuniones ordinarias serán convocadas con diez días de antelación mediante carta certificada con acuse de recibo, enviada a sus componentes. Las extraordinarias serán convocadas mediante telegrama y comunicado en prensa avisando de la reunión.

Se llevará un libro de actas de todas las reuniones.

REGULACIÓN DE LOS CONTRATOS FIJOS DISCONTINUOS, SUCESIÓN DE EMPRESAS Y CATEGORÍAS EN EL SECTOR DE COLECTIVIDADES INDEPENDIENTEMENTE DE QUE SE TRATE DE COMIDA IN SITU O A DOMICILIO Y EN PARTICULAR EN COMEDORES ESCOLARES

1.- Objeto.

El presente acuerdo tiene por objeto regular las peculiaridades del trabajo fijo discontinuo respecto de los trabajadores que prestan sus servicios en comedores escolares y a los que hace referencia, exclusivamente, los artículos siguientes. En lo no previsto en este acuerdo se estará a lo previsto en el Convenio Regional de Hostelería, de cuyo contenido, como anexo, forma parte este acuerdo

2.- Trabajadores Fijos Discontinuos.

Se considerarán trabajadores fijos discontinuos, los que estando incluidos en los supuestos previstos en el artículo 12.2 del Estatuto de los Trabajadores, hayan sido contratados como tales o los que estando vinculados con la empresa temporalmente en Mayo de 1996, hayan realizado al menos las campañas 1996-1997 y 1997-1998 en el mismo centro de trabajo en el que prestaban sus servicios en mayo de 1996. Dicha condición la adquirirán desde el 1/1/98, al ser una figura regulada ex novo en el sector, obligándose las empresas a contratarlos bajo dicha modalidad contractual para la realización de los sucesivos trabajos de comedores escolares de

aquel centro de trabajo en virtud del cual han adquirido la condición de fijos discontinuos, durante el curso escolar. La jornada de contratación podrá ser a tiempo completo o de duración inferior a 8 horas, según la necesidad de prestación de servicios, pudiendo ser aumentada o disminuida según exija el volumen de actividad de la empresa.

3.- Llamamiento.

Los trabajadores Fijos discontinuos serán llamados por riguroso orden de antigüedad dentro de cada Categoría Profesional, y según exija el volumen de actividad de la empresa en el centro de trabajo en el cual fueron contratados o hayan adquirido la condición de Fijos Discontinuos, sin que tenga ningún tipo de relevancia cualquier otra actividad de la empresa en cualquier otro centro de trabajo. En caso de tener la misma antigüedad, prevalecerá la mayor edad. El llamamiento se efectuará por escrito, de forma que quede constancia fehaciente de que el trabajador ha sido notificado, teniendo este la obligación de notificar un domicilio a la empresa. El trabajador deberá tener conocimiento de la convocatoria al menos con una semana de antelación al inicio de la prestación de servicios, siempre y cuando se tenga conocimiento del mismo. Caso de que desde el inicio del curso escolar hayan transcurrido más de treinta días sin que un trabajador fuere llamado, la empresa deberá comunicarle las razones de la falta de llamamiento, así como a la representación sindical del centro de trabajo.

Para el llamamiento en cada centro de trabajo siempre tendrán prioridad, respecto del resto de los trabajadores fijos discontinuos de la empresa, los fijos discontinuos que hayan adquirido dicha condición por el desempeño de su trabajo en ese centro de trabajo, independientemente de su antigüedad.

El trabajador que sea postergado en el llamamiento podrá ejercer las acciones reconocidas en la legislación vigente.

En caso de que un trabajador no fuera llamado, por falta de volumen de actividad, durante todo el curso escolar, no tendrá derecho a percibir cantidad por concepto alguno.

El cese en el trabajo se hará de forma inversa al llamamiento. El llamamiento podrá hacerse por un número de horas inferior a la jornada ordinaria cuando no sea necesaria la realización de ésta última, y el cese también podrá realizarse de forma parcial en la misma circunstancia anteriormente reseñada.

Los períodos de Navidad y Semana Santa serán considerados como vacacionales, y en los cuales deberá ser disfrutadas la totalidad de las vacaciones.

4.- Subrogación.

1. Al término de la concesión de una contrata de comedor escolar o cualquier otra colectividad, y con efectos de inicio de la contrata siguiente los trabajadores de la empresa contratista saliente pasarán a estar vinculados con la nueva empresa de la contrata, que se

subrogará en los derechos y obligaciones que tuvieran en virtud de lo establecido en el Convenio Colectivo, siempre que se den alguno de los siguientes supuestos.

a) Trabajadores fijos discontinuos que hayan prestado sus servicios en dicho centro de trabajo durante al menos el 75% de los días trabajados en la campaña anterior.

b) Los trabajadores que, con contrato de interinidad, sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado anterior, y hasta que se reincorpore al trabajador sustituido.

c) Trabajadores que hayan adquirido su condición de fijos discontinuo en base al trabajo durante tres temporadas en ese centro de trabajo, aunque no hayan prestado servicio alguno en el mismo durante el último curso escolar por no haber sido necesario su llamamiento en base a la falta de actividad.

d) Trabajadores incluidos en cualquiera de los párrafos anteriores cuyo contrato se encuentra suspendido en base a cualquier norma que legalmente lo establezca.

2. Todos los supuestos anteriormente contemplados deberán acreditarse documental y fehacientemente por la empresa saliente a la entrante en el plazo de diez días hábiles, mediante documentos que se detallan al final de este artículo.

El indicado plazo se contará desde el momento en que la empresa entrante comunique fehacientemente a la saliente, a la Asociación empresarial y a las centrales sindicales firmantes de este convenio, ser la nueva adjudicataria del servicio. De no cumplirse este requisito, la empresa entrante, automáticamente y sin más formalidades, se subrogará en todo el personal que presta sus servicios en el centro de trabajo.

3. Si la subrogación de una nueva titular de la contrata implicase que el trabajador realizara su jornada en dos centros de trabajo distintos, afectando a uno solo de ellos el cambio de titularidad de la contrata, los titulares de las mismas gestionarán el pluriempleo legal del trabajador, así como el disfrute conjunto del período vacacional y del descanso semanal, abonándosele por la empresa saliente la liquidación; no implicará ello el finiquito de ninguna de las relaciones laborales.

4. Las disposiciones de este artículo son imperativas tanto para las partes a las que afecta, la empresa cesante, la nueva adjudicataria y el trabajador, sin que sea válida ninguna renuncia de derechos. No desaparecerá su carácter en el caso de que la empresa adjudicataria suspendiese total o parcialmente el servicio.

5. La empresa saliente resulta obligada a facilitar a la entrante la siguiente documentación:

a) Certificado del Organismo competente de estar al corriente de pago de Seguridad Social.

b) Fotocopia de los TC1 y TC2 de cotización a la Seguridad Social de los últimos seis meses de prestación de servicios.

c) Relación de personal en la que se especifique: Nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social y D.N.I., antigüedad, jornada, horario, modalidad de contrato y fecha de disfrute de las vacaciones.

d) Copia de los documentos debidamente diligenciados por cada trabajador afectado, en la que se haga constar que este ha percibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de pagas extraordinarias y demás percepciones económicas hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente ninguna cantidad. Este documento, conformado por los representantes legales de los trabajadores si los hubiere, comité o Delegados de Personal, deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha del inicio del servicio como nuevo titular.

6. No existirá subrogación alguna respecto de los trabajadores contratados como fijos o fijos discontinuos **que tengan una antigüedad en el centro menor de 2 años** y que tengan relación de parentesco por afinidad o consanguinidad con el empresario individual o con los socios accionistas, administradores, gerentes o personas responsables de las empresas salientes, ni respecto de los encargados y personal de confianza.

7. El trabajador no será sometido a período de prueba alguno.

8. En lo no previsto en este artículo, o que lo contradiga, se estará a lo acordado en el ALEH, publicado en el BOE de 1 de Julio de 2002, y en el que se establece el Capítulo de «Subrogación convencional en colectividades. Garantías por cambio de empresario».

5.- Liquidación.

El empresario, con ocasión de la terminación del contrato o de la interrupción, en los casos de fijos discontinuos, al comunicar a los trabajadores dicha circunstancia, deberá entregar en ambos casos una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas, con cinco días de antelación al cese de actividad.

Los recibos de finiquito firmados por los trabajadores fijos discontinuos al concluir el período de ocupación concertado, tendrán valor liberatorio exclusivamente en lo que respecta a las cantidades percibidas, salvo que el contrato de trabajo se hubiera extinguido por aplicación de lo legalmente establecido respecto a la extinción de la relación laboral.

6.- Categorías Profesionales.

En el Sector de Colectividades, existirán las categorías existentes en el Acuerdo Marco .

La comisión paritaria estudiará cualquier categoría que exista en el sector, definiendo su función y sometiendo su estudio a la comisión negociadora del ALEH.

Si existiera alguna categoría cuyo salario no hubiese sido recogido, la comisión lo fijará antes del 31 de Diciembre del presente año.

TABLAS AÑO 2004

AREA FUNCIONAL PRIMERA: Recepción, Conserjería, Relaciones Públicas, Administración y Gestión							
		1	2	3	4	5	6
CATEGORIAS DEL ACUERDO LABORAL	CATEGORIAS DE LA ORDENANZA Y DEL CONVENIO DE MURCIA	Hot. 4 y 5 * Rest. 4 y 5	Hot. 3 * Hot-Res Rest. 3	Hot. 1 y 2 * Hos. y Pen. Rest. 1 y 2	Cafeterías Cervecerías y bares	Casinos Esp. 1ª y 2ª 3ª y 4ª	Salones Recreat. Billares
GRUPO PROFESIONAL I							
	1º Jefe de Recepción	857,43	777,81	716,69		857,43	838,84
	2º Jefe de Recepción	827,74	716,69	696,31		827,74	818,51
	Jefe Administración	857,43	777,81	716,69	737,06	857,43	838,84
	Jefe de Primera						
	Jefe de Segunda						
	Jefe Comercial	857,43	777,81	716,69		857,43	838,84
	1º Conserje	828,45	716,69	696,31			
	2º Conserje	777,81					
GRUPO PROFESIONAL II							
	Recepcionista	777,81	686,34	683,02		807,42	787,03
	Conserje	723,32	685,11	678,60		807,42	787,03
	Conserje (Sección 8)						
	Administrativo	805,54	700,08	696,31	689,68	807,42	787,03
	Interventor						
	Contable						
	Oficial de 1ª						
	Oficial de 2ª						
	Facturista						
	Cajero (Sección 5)						
	Cajero General						
	Relaciones Públicas	777,81	686,34	683,02		807,42	787,03
	Comercial	723,32	685,26	678,60		807,42	787,03

TABLAS AÑO 2004

AREA FUNCIONAL SEGUNDA: Cocina y Economato							
	1	2	3	4	5		6
CATEGORIAS DEL ACUERDO LABORAL	Hot. 4 y 5 * Rest. 4 y 5	Hot. 3 * Hot-Res Rest. 3	Hot. 1 y 2 * Hos. y Pen. Rest. 1 y 2	Cafeterías Cervecerías y bares	Esp. 1ª y 2ª	Casinos 3ª y 4ª	Salones Recreat. Billares
GRUPO PROFESIONAL I							
Jefe de Cocina	857,43	777,81	737,06	737,06	857,43	838,84	
2º Jefe de Cocina	827,74	716,69	696,31		827,74	716,69	
Jefe de Catering		696,31					
GRUPO PROFESIONAL II							
Jefe de Partida	805,54	700,08	685,26		807,42	716,69	
Cocinero	764,80	686,34	683,02	689,68	689,68	689,68	
Repuestero	805,54	700,08	685,26	689,68	689,68	689,68	
Encargado de Economato	805,54	700,08	685,26	689,68	689,68	689,68	
	716,69						
GRUPO PROFESIONAL III							
Ayudante de Economato	681	679,68	678,60	678,60	678,60	678,60	
Ayudante de Cocina	680,78	679,68	678,60	678,60	678,60	678,60	
GRUPO PRFESIONAL IV							
Auxiliar de Cocina	680,78	679,68	678,60	677,44	677,44	677,44	

TABLAS AÑO 2004

AREA FUNCIONAL TERCERA: Restaurante, bar y similares. Pista para Catering							
		1	2	3	4	5	6
CATEGORIAS DEL ACUERDO LABORAL	CATEGORIAS DE LA ORDENANZA Y DEL CONVENIO DE MURCIA	Hot. 4 y 5 * Rest. 4 y 5	Hot. 3 * Hot-Res Rest. 3	Hot. 1 y 2 * Hos. y Pen. Rest. 1 y 2	Cafeterías Cervecerías y bares	Casinos Esp. 1ª y 2ª 3ª y 4ª	Salones Recreat. Billares
GRUPO PROFESIONAL I							
	Jefe de Restaurante o Sala	857,43	777,81	716,69	777,81	807,42	807,42
	1ª Jefe de Comedor						
	Maestresala						
	1ª Encargado de Mostrador						
	1ª Encargado						
	1ª Jefe de Sala						
	Barman						
	Jefe Operacines de Catering		696,31				
	2º Jefe Restaurante o Sala	827,74	716,69	705,59	737,06	705,59	705,59
	2ª Encargado de Mostrador						
	2º Encargado						
	2º Jefe de Sala						
	Mayordomo de Piso						
GRUPO PROFESIONAL II							
	Jefe de Sector	805,54	700,08	688,58			
	Jefe Sala de Catering			688,58			
	Camarero	777,81	688,58	688,58	688,58	688,58	
	Dependiente de 1ª						
	Dependiente						
	Cafetero						
	Cajero de Comedor						
	Camarero de Piso						
	Planchista						
	Barman				737,06	737,06	737,06
	2ª Barman						
	Sumiller	805,54	700,08	688,58			
	Supervisor de Catering			688,58			
	Ayudante de Supervisor						

TABLAS AÑO 2004

AREA FUNCIONAL TERCERA: Restaurante, bar y similares. Pista para Catering								
		1	2	3	4	5	6	
CATEGORIAS DEL ACUERDO LABORAL	CATEGORIAS DE LA ORDENANZA Y DEL CONVENIO DE MURCIA	Hot. 4 y 5 * Rest. 4 y 5	Hot. 3 * Hot-Res Rest. 3	Hot. 1 y 2 * Hos. y Pen. Rest. 1 y 2	Cafeterias Cervecerias y bares	Casinos Esp. 1ª y 2ª 3ª y 4ª	Salones Recreat. Billares	
GRUPO PROFESIONAL II								
Jefe de Equipo Catering	Jefe de Equipo			688,58				
Supervisor Colectividades				688,58				
GRUPO PROFESIONAL III								
Ayudante de Camarero	Ayudante Camarero	696,31	685,26	685,26	682,64	682,64	682,64	
	Ayudante							
	Ayudante Planchista							
	Ayudante Barman							
	Ayudante Cafetero							
	Dependiente 2ª							
	Ayudante de Dependiente							
	Ayudante Pisos							
	Aprendiz							
	Aprendiz de Camarero							
Preparador Montador de Catering	Preparadores			685,26				
Conductor Equipo Catering				685,26				
Ayudante Equipo Catering	Ayudante de Equipo			685,26				
GRUPO PROFESIONAL IV								
Auxiliar Colectividades				677,44				
Auxiliar de Preparación ó Montaje de Catering	Ayudante de Preparación			677,44				

TABLAS AÑO 2004

AREA FUNCIONAL CUARTA: Pisos y Limpieza						
	1	2	3	4	5	6
CATEGORIAS DEL ACUERDO LABORAL	Hot. 4 y 5 * Rest. 4 y 5	Hot. 3 * Hot-Res Rest. 3	Hot. 1 y 2 * Hos. y Pen. Rest. 1 y 2	Cafeterías Cervecerías y bares	Casinos Esp. 1ª y 2ª 3ª y 4ª	Salones Recreat. Billares
GRUPO PROFESIONAL II						
Encargado General	827,74	716,69	696,31		827,74	716,69
Encargado de Sección	777,81	686,34	686,34	686,34	777,81	686,34
GRUPO PROFESIONAL III						
Camarera de Pisos	696,31	685,26	685,26	685,26		
Camarera de Pisos						
Planchadora						
Costurera						
Lavandera						
Zurcidora						
GRUPO PROFESIONAL IV						
Auxiliar de Pisos y Limpieza	677,44	677,44	677,44	677,44	677,44	677,44
Limpiadora						
Mozo de Habitación						
Mozo de Lavandería						

TABLAS AÑO 2004

AREA FUNCIONAL QUINTA: Servicios de Mantenimiento y Servicios Auxiliares							
		1	2	3	4	5	6
CATEGORIAS DEL ACUERDO LABORAL	CATEGORIAS DE LA ORDENANZA Y DEL CONVENIO DE MURCIA	Hot. 4 y 5 * Rest. 4 y 5	Hot. 3 * Hot-Res Rest. 3	Hot. 1 y 2 * Hos. y Pen. Rest. 1 y 2	Cafeterías Cervecerías y bares	Casinos Esp. 1ª y 2ª 3ª y 4ª	Salones Recreat. Billares
GRUPO PROFESIONAL I							
Jefe de Servicios de Catering				716,69			
GRUPO PROFESIONAL II							
Encargado Mantenimiento y Servicios	Encargado de Trabajos	827,74	716,69	696,31			
Encargado de Sección	Encargado de Sala	764,80	700,08	688,58			679,68
	Oficial 1ª						
GRUPO PROFESIONAL III							
Especialista de Mantenimiento y Servicios	Mecánico / Calefactor	696,31	685,26	680,78	680,78	777,81	
	Ebanista						
	Carpintero						
	Electricista						
	Albañil						
	Pintor						
	Conductor						
	Fontanero						
	Jardinero						
Animador Turístico	Animador Turístico	692,28					
GRUPO PROFESIONAL IV							
Auxiliar de Mantenimiento y Servicios	Ayudante de Mecánico/Calefactor	677,44	677,44	677,44			677,44
	Ayudante						
	Mozo de Billar / Salón						
	Guarda de Exterior						
GRUPO PROFESIONAL V							
Monitor-Cuidador	Monitor-Cuidador			673,52			



FASCÍCULO II

DE LA PÁGINA 13409 A LA 13448

BORM

Consejería de Trabajo, Consumo y Política Social

8132 Orden de 27 de mayo de 2004, de la Consejería de Trabajo, Consumo y Política Social, por la que se aprueba la convocatoria de ayudas individuales a familias con hijos nacidos de parto múltiple y a familias numerosas de categoría especial con seis o más hijos.

El artículo 11 de la Ley 3/2003, de 10 de abril, del Sistema de Servicios Sociales de la Región de Murcia determina que los servicios sociales especializados en el sector de familia e infancia realizarán actuaciones tendentes a la protección, promoción de los menores y familias y estabilización de la estructura familiar, desarrollando, para tal fin, programas de apoyo a familias numerosas.

Por su parte, el Decreto número 75/2003, de 11 de julio, por el que se establecen los Órganos Directivos de la Consejería de Trabajo, Consumo y Política Social, atribuye a la Dirección General de Familia y Servicios Sectoriales la elaboración, seguimiento y evaluación de Planes y Programas relacionados con la Familia, Menor, Mayores y Discapacitados, así como la elaboración y gestión de los Convenios que se deriven de aquellos.

De acuerdo con este marco normativo, la Consejería de Trabajo, Consumo y Política Social, considerando a la familia institución social básica que cumple un destacado papel en los ámbitos afectivo, educativo, económico y social, se propone la realización de actuaciones que contribuyan a afianzar dicha institución, consciente de las necesidades de realización personal de sus componentes en todos los ámbitos de la vida social.

Para atender con eficacia los objetivos propuestos, la Consejería de Trabajo, Consumo y Política Social estima como medida esencial la dotación de ayudas económicas a aquellas familias con hijos nacidos de parto múltiple cuya economía familiar se ha visto notablemente afectada por este hecho, así como a aquellas familias que tienen un elevado número de hijos, por lo que se considera oportuno no condicionar el pago de las mismas a la previa justificación del cumplimiento de su finalidad.

En los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia para el año 2004, figuran los correspondientes créditos destinados a la concesión de ayudas individuales a familias.

Al objeto de efectuar la asignación de los referidos créditos en las condiciones de publicidad, concurrencia y objetividad, establecidas en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones y en el artículo 62.1 del Texto Refundido de la Ley de Hacienda de la Región de Murcia, aprobado por Decreto Legislativo nº 1/1999, de 2 de diciembre, se hace necesario establecer las bases reguladoras y procedimiento de concesión de las subvenciones a las que son destinados.

En su virtud, a propuesta de la Secretaría Sectorial de Acción Social, oídos los Consejos Sectoriales de Servicios Sociales y el Consejo Regional de Servicios Sociales y en uso de las facultades que me confiere el Artículo 49 de la Ley 1/1988, de 7 de enero, del Presidente, del Consejo de Gobierno y de la Administración de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, en relación con los artículos décimo del Decreto de la Presidencia nº 9/2003, de 9 de julio, de reorganización de la Administración Regional, y primero del Decreto número 75/2003, de 11 de julio, por el que se establecen los Órganos Directivos de la Consejería de Trabajo, Consumo y Política Social.

Dispongo

Artículo 1. Objeto.

La presente Orden convoca y establece el régimen jurídico de concesión de ayudas individuales a familias con hijos nacidos de parto múltiple y a las familias numerosas de categoría especial con seis o más hijos, para colaborar en los gastos ocasionados por este hecho durante el año 2004.

Artículo 2. Gastos objeto de ayuda.

Serán objeto de estas ayudas los siguientes gastos:

- a) Alimentación.
- b) Vestido (Textil y Calzado).
- c) Farmacia.
- d) Empleada/o de hogar.
- e) Guardería.
- f) Higiénico-sanitarios.
- g) Accesorios de puericultura.

Artículo 3. Créditos Presupuestarios.

Dichas ayudas se concederán con cargo a los créditos para ello previstos, en la partida presupuestaria 12.04.313M.481.12, proyecto presupuestario número 12047, de la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia para el año 2004, con un importe de ciento setenta y un mil doscientos ochenta y seis (171.286) euros.

Artículo 4. Beneficiarios.

Podrán ser beneficiarios de las ayudas convocadas por la presente Orden:

- Las familias que tengan hijos nacidos de parto múltiple, considerando como tales a los efectos de esta convocatoria, el parto de tres hijos como mínimo.

- Las familias numerosas de categoría especial con seis o más hijos.

- Las familias numerosas con 5 hijos, cuando ambos padres sean calificados como minusválidos.

Artículo 5. Requisitos.

Para ser beneficiarias de estas ayudas, las familias tendrán que reunir los siguientes requisitos: