

Así como, a mantener las denominaciones genérica y específica que se detallan en el punto primero de la parte dispositiva de esta Orden, estando obligada a usar estas denominaciones en todo tipo de relaciones que mantengan con la Administración o con terceros, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 6, apartado 2, del Decreto 10/2003, de 14 de febrero (B.O.R.M. del 25), por el que se crea el Registro de Centros Docentes de niveles no universitarios de la Región de Murcia.

Séptimo.- Contra la presente Orden, que pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de la Región de Murcia, en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente a la notificación de la misma, de acuerdo a lo establecido en los artículos 10.1.a), 14 y 46.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Asimismo, podrá ser recurrida potestativamente en reposición, en el plazo de un mes y ante el mismo órgano que la ha dictado, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 116 y 117 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones públicas y del Procedimiento Administrativo Común, en la redacción dada por la Ley 4/1999, de 13 de enero.

Murcia, 8 de octubre de 2007.—El Consejero de Educación, Ciencia e Investigación, Juan Ramón Medina Precioso.

Consejería de Empleo y Formación

14280 Resolución de 11-10-07, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo para Mediterránea de Catering, S.L. (Cafeterías del Hospital Virgen de la Arrixaca), antes José María Jiménez Amante.- Exp. 200744110026.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo, 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 en 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 en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, del Convenio Colectivo de Trabajo de Mediterránea de Catering, S.L. (Cafeterías del Hospital Virgen de la Arrixaca).- Antes José M.ª Jiménez Amante (Código de Convenio número 3001682) de ámbito Empresa, suscrito con fecha 11-07-07 por la Comisión Negociadora del mismo, con notificación a la misma.

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

Murcia a 11 de octubre de 2007.—El Director General de Trabajo. Por Delegación de firma, el Subdirector General de Trabajo (Resolución de 01.10.2007), Pedro Juan González Serna.

Acta de la reunión del Comité de Empresa del personal de Mediterránea de Catering en las cafeterías del Hospital Virgen de la Arrixaca (Murcia) con la dirección de la misma.

Reunidos el día 14 de septiembre de 2007, en la Sala de Juntas del Hospital Universitario Virgen de la Arrixaca, a las 12 horas, asisten:

Por parte de la Dirección de la Empresa, D. José M.ª Campos Alonso, D. Pedro Plaza Grau y D. Ángel José Varela Méndez.

Por la Representación de los Trabajadores, D. Antonio Martínez García, D.ª Rosa M.ª Sicilia Ruiz, D. Pedro Martínez Guerrero, D. Salvador Pérez Beltrán, y D. Juan Carlos Fernández Tovar.

Orden del día

Primero: Se acuerda hacer una serie de cambios en el Convenio Colectivo, regulador de las relaciones laborales del personal de la empresa Mediterránea de catering, SL, en las cafeterías del Hospital Universitario Virgen de la Arrixaca, firmado por la representación de la Empresa y de los Trabajadores en el pasado mes de julio de 2007, de acuerdo con las observaciones realizadas por la Dirección General de Trabajo de la ciudad de Murcia. Los cambios introducidos en el Convenio son los siguientes:

- Se suprime de todo el texto del Convenio la referencia a la Seguridad Social, al invocar la denominación del Hospital.
- En las tablas con los conceptos salariales, Anexos 1 y III, se suprimen los números del D.N.I. de los empleados, con el fin de respetar la Ley Orgánica 15/99, de Protección de Datos.
- Se suprime el párrafo 2º del artículo 6 f), para no contradecir lo dispuesto en el artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores sobre excedencias forzosas.
- Se suprime el artículo 39 del Convenio Colectivo, regulador de la Comisión Paritaria de Seguridad y Salud.

Sin más asuntos que tratar, se levanta la reunión, que firman las partes en señal de conformidad, en el lugar y fechas indicados.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA
MEDITERRÁNEA DE CATERING, S.L. EN LAS
CAFETERÍAS DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO
"VIRGEN DE LA ARRIXACA"

EL PALMAR-MURCIA

Capítulo i

Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito territorial, funcional y personal.

Las normas del presente Convenio, que han sido acordadas entre el Comité de Empresa y la empresa Mediterránea de Catering, S.L., concesionaria de las cafeterías

de personal y público del Hospital Universitario "Virgen de la Arrixaca", El Palmar-Murcia, será de aplicación en el ámbito de las cafeterías del Hospital.

El presente Convenio será de aplicación a todo el personal que preste servicio en las dependencias y centros indicados en el párrafo anterior, con independencia de la empresa concesionaria que haya en cada momento.

Artículo 2. Vigencia.

La duración del presente Convenio se extenderá desde el 1 de enero de 2007 hasta el 31 de diciembre del mismo año. Su entrada en vigor tendrá lugar el mismo día de su firma. La nueva tabla salarial recogida en el Anexo II, será de aplicación a partir del 1 de enero de 2007.

Artículo 3. Denuncia.

Cualquiera de las partes podrá denunciar el presente Convenio a la finalización de su vigencia, siendo válida la misma si se hace con dos meses de antelación.

En el caso de no ser denunciado se prorrogará automáticamente en todo su articulado, año tras año, incrementándose todas las condiciones económicas del Capítulo 3.º, en igual tanto por ciento de aumento que haya experimentado el IPC de la Región de Murcia previsto por el Gobierno, revisándose el mismo cuando se constate oficialmente el IPC real de cada año.

Capítulo II

Jornada, vacaciones, licencias y excedencias.

Artículo 4. Jornada.

La jornada será de 8 horas diarias, descansando 2 días ininterrumpidos a la semana, teniendo en cuenta que al mes, dos de estos días de descanso coincidan en domingo, con un mínimo de 23 domingos anuales de descanso por trabajador/a.

Dentro de la jornada, que será continuada y no podrá ser partida, cada trabajador/a dispondrá de 30 minutos para el bocadillo, figurando estos como jornada efectiva de trabajo. En cómputo anual de las horas efectivas de trabajo no superarán las 1.684 horas.

En los casos que no se realice la jornada completa, el tiempo para el bocadillo será proporcional al tiempo trabajado.

En la planificación de los turnos de trabajo, que se realizará por la empresa y se supervisará por los/as representantes de los/as trabajadores/as, se procurará que el número de domingos descansados por cada trabajador/a sea el máximo posible, respetando el mínimo establecido de 23 por trabajador/a.

Por la empresa se establecerá un sistema de control de entrada y salida. Tal control será obligatorio y cualquier trabajador/a tendrá derecho a comprobar sus horas.

El personal contratado temporalmente podrá realizar la jornada de forma partida en dos tramos horarios, no pudiendo ser ninguno de ellos superior a cinco horas ni superar, entre ellos, las ocho horas diarias, ni las cuarenta semanales, disponiendo de treinta minutos para el bocadillo.

Artículo 5. Vacaciones.

Los /as trabajadores /as disfrutarán de 35 días naturales de vacaciones al año.

El período de disfrute de dichas vacaciones se establece entre los meses de julio, agosto y septiembre.

El calendario de vacaciones se negociará entre la empresa y los/as representantes de los/as trabajadores/as, el personal al que le corresponda los meses de julio o septiembre disfrutará de 35 días ininterrumpidos, dilatándose: el mes de julio hacia junio y el mes de septiembre, hacia octubre, hasta completar los 35 días.

Al personal que le corresponda el mes de agosto, disfrutará de 31 días sin interrupción y los 4 días restantes al finalizar el período de septiembre.

Las vacaciones serán rotativas para todo el personal.

En la negociación del calendario de vacaciones, se procurará que todos los períodos sean de 35 días de forma continuada, no obstante, los trabajadores podrán optar por disfrutar de 30 días de forma continuada y los 5 días restantes se podrán negociar con la empresa, otra fecha de disfrute distinta a la establecida.

Los/as trabajadores/as podrán solicitar otra fecha distinta al periodo establecido, negociándolo con la empresa, al menos, con un mes de antelación al calendario de vacaciones, el cual se dará a conocer 2 meses antes de la fecha de su disfrute.

En el caso de ingreso o cese en la empresa se disfrutarán las vacaciones proporcionalmente al tiempo trabajado. Esta fórmula se aplicará en los casos de liquidación de contrato.

El salario correspondiente a los días de vacaciones será el de la retribución real.

Artículo 6. Licencias.

El/a trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por el tiempo y los motivos que a continuación se expresan:

a) Durante 15 días, en caso de matrimonio, percibiendo de la empresa una gratificación de 150 €.

b) En los casos de nacimiento, adopción o acogimiento de hijos se estará a lo establecido por Ley.

c) Un día por nacimiento de nietos. Si el nacimiento se produjese por cesárea se aplicará el punto d) de este artículo.

d) Tres días por enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad. Cuando por tal motivo el/a trabajador/a tuviera que hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 5 días. Si se produce un ingreso ambulatorio, con intervención quirúrgica, el permiso será por el tiempo del ingreso, sin que pueda exceder los tres días.

e) Dos días por traslado de domicilio.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Tendrán derecho a las licencias mencionadas, las parejas de hecho que se encuentren debidamente inscritas en el Registro al efecto, lo cual, tendrán que justificar.

En lo no previsto en el presente artículo se estará a lo dispuesto en la legislación o norma vigente en cada momento.

Artículo 7. Excedencias.

Todas las excedencias que soliciten los/as trabajadores/as, independientemente de las causas que lo motiven, serán consideradas como forzosas a los efectos de reserva de puesto de trabajo y reincorporación inmediata al cese de la misma.

La duración de la excedencia no podrá ser inferior a 6 meses ni superior a 6 años. sólo se podrá tener derecho a situarse en una nueva excedencia, transcurrido un año desde la última excedencia disfrutada. Dicha excedencia podrá ser solicitada, dentro de este periodo, en una sola vez (6 años), o en prorrogas de 6 meses, sucesivamente, dentro del periodo señalado, para lo cual, el/a trabajador/a deberá comunicar su decisión a la empresa de volver a su puesto de trabajo o de continuar en excedencia con un mes de antelación del fin de cada periodo, teniendo en cuenta el punto "e" de este Artículo.

Los/as trabajadores/as en excedencia serán sustituidos/as por trabajadores/as con contrato de interinidad, de los regulados en el artículo 15 del E.T. y demás normas de desarrollo, cesando los/as mismos/as a la reincorporación definitiva del trabajador/a excedente, o en caso de no producirse ésta, cuando la empresa tenga conocimiento fehaciente de tal hecho.

Serán condiciones indispensables para la concesión de la excedencia voluntaria y la reincorporación inmediata al puesto de trabajo las siguientes:

a) Tener una antigüedad en la empresa de al menos un año.

b) Solicitud por escrito dirigido a la empresa con un mes de antelación y expresión de las causas que la motivan.

c) Compromiso formal de que durante el tiempo de excedencia el/a trabajador/a no prestará sus servicios por cuenta ajena en otra empresa del sector, cuyo incumplimiento será causa de extinción de la relación laboral, con pérdida de los derechos obtenidos.

d) La petición de excedencia, se resolverán dentro de los 15 días siguientes a su presentación, y solamente podrán encontrarse en esta situación un máximo de 10% de la plantilla. Todas las excedencias solicitadas por encima del citado límite, no se podrán conceder hasta tanto no se reincorporen los anteriores excedentes.

e) Con independencia del tiempo solicitado de excedencia, ésta se considerará acabada y como consecuencia el/a trabajador/a podrá volver a su puesto de trabajo en la fecha solicitada, siempre que lo comunique por escrito a la empresa con un mes de antelación. El incumplimiento de esta obligación, por parte del/a trabajador/a, será considerado como renuncia a su relación laboral con extinción de la misma.

En cuanto al resto de excedencias, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 8. Días festivos y libres.

Se descansarán todos los días festivos del año. Si por circunstancias del servicio se tuviera que trabajar en festivo, éste se abonará según se especifica en el Anexo II. El/a trabajador/a, previo acuerdo con la empresa, podrá optar al descanso compensatorio de dos días por festivo trabajado.

El libre trabajado tendrá el mismo tratamiento en cuanto al descanso compensatorio o a su abono, que el día festivo.

Capítulo III

Retribuciones económicas

Artículo 9. Retribuciones.

Componen el total de las retribuciones, el conjunto de percepciones salariales y extrasalariales que percibe el/a trabajador/a afectado/a por el presente Convenio como consecuencia de su relación laboral con la empresa.

Artículo 10-A. Salario base.

El salario base del personal afectado por este Convenio es el que se especifica en el Anexo II para cada una de las categorías.

Artículo 10-B. Complemento ad personam.

Percibirán este concepto salarial los/as trabajadores/as que presten servicios con antigüedad anterior al 18 de mayo de 1.998; dicho complemento no podrá ser absorbido ni compensado por ningún otro concepto. Su revisión anual se realizará con los mismos criterios que se utilizan para el resto de los conceptos salariales del presente Convenio.

El importe que, individualmente, corresponde a cada trabajador/a se incluye en la relación de empleados/as que figura en el Anexo I, incluyéndose su pago también en las gratificaciones extraordinarias.

Artículo 11. Plus de transporte.

Los/as trabajadores/as percibirán por este concepto, la cantidad mensual que se especifica en el Anexo II, al objeto de compensar los gastos que pudieran ocasionar por su traslado al centro de trabajo.

Artículo 12. Gratificaciones extraordinarias.

Los/as trabajadores/as percibirán tres gratificaciones extraordinarias anuales, consistentes en los conceptos salariales establecidos en el Anexo II para cada categoría más la antigüedad.

Estas gratificaciones se harán efectivas el 20 de diciembre, el 15 de junio y la de vinculación el 15 de marzo.

Estas gratificaciones no sufrirán descuentos en caso de encontrarse el/a trabajador/a en Incapacidad Temporal.

Los/as trabajadores/as que ingresen o cesen en el transcurso del año, percibirán la parte proporcional que les corresponda con arreglo al tiempo trabajado, tomándose la fracción de mes como mes completo.

El cómputo de las mismas será semestral para la de diciembre y junio, y anual para la de marzo.

Artículo 13. Nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, aún coincidiendo con la jornada normal, las percibirán los/as trabajadores/as con un incremento del 25% sobre el salario base correspondiente.

La jornada de trabajo para el turno nocturno, se establece en 32 horas semanales.

Artículo 14. Horas extraordinarias.

Las partes afectadas por el presente convenio se comprometen a no realizar horas extraordinarias. En caso de necesidad perentoria del servicio, valorada conjuntamente entre empresa y representantes de los/as trabajadores/as, o en su defecto, dando conocimiento inmediato posterior al Comité de Empresa, se podrán realizar horas extras, y su valor será el resultado de dividir el salario anual bruto por las 1684 horas anuales, incrementando en el 80%.

Se consideran necesidades perentorias, los retrasos en el relevo de turno, la indisposición de salud de cualquier trabajador/a, la fuerza mayor por averías, la falta de fluido o incendio.

Artículo 15. Revisión salarial.

El incremento salarial para el año 2007 será de aplicación desde el día 1 de enero, y coincidirá con el IPC previsto por el Gobierno de España para este año, publicado en el B.O.E.

Corresponderá revisar los salarios en el porcentaje real que se incremente el IPC de la Región de Murcia para 2007, abonándose el importe resultante con efecto retroactivo desde el 1 de enero, tan pronto como se constate oficialmente.

Artículo 16. Antigüedad en la empresa.

En el concepto de antigüedad se establecen los siguientes porcentajes sobre el salario base para todas las categorías, a excepción de la plantilla que ostenta una antigüedad anterior al 18 de mayo de 1998, a los que se aplicará los mismos porcentajes sobre los importes que a los efectos de base de cálculo se asignan a cada empleado y categoría en el Anexo III:

El 3% a los tres años.

El 8% a los seis años.

El 16% a los nueve años.

El 26% a los catorce años.

El 38% a los diecinueve años.

El 45% a los veinticinco años.

1 día de descanso a los 30 años de antigüedad.

2 días de descanso a los 35 años de antigüedad.

3 días de descanso a los 40 años de antigüedad.

Etc.

Al cumplirse los 25 años en la empresa, se percibirá sobre dicho tope, como premio, un 10% más, que se acumulará a los demás aumentos.

A partir de los 25 años de antigüedad en la empresa, se dará un día más de vacaciones por cada 5 años de actividad, hasta un máximo de 40 años. Es decir, con 30 años de antigüedad, se darán 36 días de vacaciones; con 35 años, 37 días; con 40 años, 38 días.

Una vez alcanzado el último tramo de antigüedad, cada 5 años más de servicio se dará 1 día adicional de vacaciones al año como premio, el cual se disfrutará fuera del periodo vacacional y semanas con festivo; no obstante, se descansará de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador/a. Estos días se computarán como jornadas efectivas de trabajo.

Artículo 17. Días de pago y mora en el pago.

La empresa vendrá obligada a hacer efectiva la retribución mensual devengada a mes vencido. Si transcurrido 5 días de la fecha de pago, ésta no se hubiera hecho efectiva, el/a trabajador/a devengará un 10% más en concepto de mora, sin perjuicio de las oportunas reclamaciones que se puedan ejercitar.

Capítulo IV**Plantilla, ascensos, empleo y contratación.****Artículo 18. Plantilla.**

La empresa se compromete durante el periodo de vigencia del Convenio, al mantenimiento del número de trabajadores/as existentes al día uno de enero de cada año desde el 1 de enero de 2005, para lo cual la empresa producirá las sustituciones que fuesen precisas en el caso de extinción del contrato sea cual sea la causa, ya que lo que se pretende mantener es el número de puestos de trabajo, no a quienes lo ocupan.

Relación de personal adscrito al Servicio de cafeterías del Hospital Universitario "Virgen de la Arrixaca", al día 1 de enero del año 2005.

N.º	Nombre y apellidos	Antigüedad
1	BAÑOS BAÑOS-J. ANTONIO	01-10-1977
2	BENITEZ PARRA-ANTONIO	15-11 - 1989
3	CUENCA AROCA - ANTONIO	04-06 - 1975
4	DIAZ BELANDO-JOSE	14 - 03-1989
5	DIAZ SERRANO-FRANCISCO	28-08-1988
6	FERNANDEZ TORTOSA-FRANCISCO	27- 07-1987
7	ESPINOSA MARTINEZ- AnT.º TOMAS	02-08-1994
8	GARCIA GARCIA - ASENSIO	06-11-1978
9	GARCIA HIDALGO-ILDEFONSO	17-11-1977
10	HOYOS PUJANTE-Fc.º ANTONIO	12-02-1986
11	JIMENEZ SÁNCHEZ-FRANCISCA	02-04-1993
12	LOPEZ ROSELL-JOSE	06-06-1988
13	LOPEZ SANCHEZ-FRANCISCO	21-09-1990
14	LORENTE GUILLÉN-JUAN	20-01 - 1976
15	LUNA CAYUELAS-Fc.º ANTONIO	12-10 - 1987
16	LLORACH ROCA-ANGEL LUIS	01-01-1976

N.º	Nombre y apellidos	Antigüedad
17	MARTINEZ GARCIA-ANTONIO	04-06-1984
18	MARTINEZ GARCIA-JOSE Mª	01-10-1979
19	MARTINEZ GUERRERO-LUIS	28-08-1980
20	MARTINEZ GUERRERO-PEDRO	01-02-1977
21	MARTINEZ MONRREAL-MIGUEL	01-08-1975
22	NOGUERA CAVA-Mª ANGELES	11-06-1996
23	NOGUERA FRANCO-JUAN	24-03-1982
24	PAREDES GIL-MANUEL	16-06-1975
25	PEREZ BELTRAN-SALVADOR	04-06-1975
26	SANCHEZ SANCHEZ-JOSE LUIS	07-05-1980
27	GONZALEZ MURCIA-JUANA	18-05-1990
28	MARTINEZ PUJALTE-TERESA	28-04-1988
29	FUERTES NOGUERA - ANA Mª	01-02-1982
30	HOYOS PUJANTE - JOSE	12-02-1986
31	LOPEZ SALMERON-VICENTE	02-06-1980
32	LOPEZ SANCHEZ-SABASTIAN	07-10-1987
33	ROSA RIQUELME - GINES	01-05-1977
34	ESCOBAR SAMPEDRO - GLORIA	01-01-1994
35	BELMONTE GALVEZ - JOSE	04-01-1988
36	BERMEJO PEREZ-JOQUIN	11-09-1976
37	FERNANDEZ ROMERO-RAFAEL	02-08-1976
38	FERNANDEZ TOVAR-J. CARLOS	20-09-1988
39	ZAMBUDIO NICOLAS - BASILIO	12-06-1986
40	ALONSO ROS-DOLORES	03-09-1988
41	FUERTES NOGUERA-TERESA	05-06-1993
42	GONZALEZ LOPEZ-DAVID	01-03-1993
43	HONGUERO NICOLAS-ENCARNA	05-05-1993
44	RAYA GARCIA-INMACULADA CO.	03-05-1993
45	SAURA CABALLERO - SOLEDAD	17-05-1993
46	BELIZON SANCHEZ-LAURA	01-10-1986
47	BERNABE PALOMARES-JUANA	08-01-1988
48	BERNABE PALOMARES-SOLEDAD	22-06-1987
49	FUERTES NOGUERA-JOSEFA	06-06-1989
50	GARCIA ALCARAZ-ASUNCION	01-08-1988
51	GARCIA MESEGUER-JOSEFA	26-01-1991
52	MANZANERA NOGUERA - MAGDALENA	05-03-1994
53	MARTINEZ LOPEZ-MANUEL	15-03-1988
54	SICILIA RUIZ - ROSA MARIA	01-08-1991
55	TORTOSA ILLAN-JOSEFA	02-02-1982
56	URREA BELIZON - ISABEL	21-09-1992
57	BAÑOS BAÑOS - ANA	01-06 - 1987
58	BARBERAN MARTINEZ-ANTONIA	12-04-1988
59	GONZALEZ MURCIA-ROSA Mª	27-07-1987
60	HONGUERO MARTI-Mª ISABEL	01-10-1979
61	LOPEZ GARCIA-ASENJO-JOSE Ant.º	25-03-1991
62	SANCHEZ HERNANDEZ-ROSARIO	09-02-1989
63	SEVILLA JIMENEZ - JOSEFA	04-05-1990

Artículo 19. Ascensos.

Los ascensos se efectuarán siguiendo las normas que a continuación se expresan:

Las vacantes que ocurran en las categorías profesionales superiores, se cubrirán por riguroso turno de antigüedad entre los/as trabajadores/as que desempeñen las inferiores, siempre que a quien le corresponda esté cualificado/a como apto/a en la prueba que ha de practicar ante el Tribunal que se constituirá a tal efecto, y que estará compuesto por dos representantes del empresario y dos representantes del Comité de Empresa. Las condiciones de realización de la prueba y contenido de la misma, serán pactadas por el Tribunal señalado anteriormente en el momento de constituirse, el mismo observarán las debidas garantías de objetividad, igualdad y publicidad.

Artículo 20. Áreas funcionales, grupos profesionales y categorías profesionales. (Anexo II).

Adhesión al A.L.E.H., En toda su extensión.

Con la entrada en vigor del Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería (en adelante A.L.E.H.), el personal acogido al presente Convenio será encuadrado en Áreas Funcionales y se le asignará una determinada Categoría Profesional dentro de un Grupo Profesional.

Las Áreas Funcionales están determinadas por el conjunto de actividades profesionales que tienen su base profesional homogénea, o que corresponden a una función homogénea de organización del trabajo.

Se establecen las siguientes áreas funcionales:

-Área funcional primera (Administración y Gestión).

-Área funcional segunda (Cocina).

-Área funcional tercera (Economato, Restaurante y Bar).

-Área funcional cuarta (Quinta en el A.L.E.H.) (Servicio de Mantenimiento y Auxiliares).

Los grupos profesionales están determinados por aquellas categorías que presenten una base profesional homogénea dentro de la organización del trabajo, es decir, pertenecen al mismo Área Funcional, y al tiempo, concurren sobre los mismos idénticos factores de encuadramiento profesional.

La relación de categorías profesionales contenidas en el presente Convenio no presupone obligación de su cobertura total, si la necesidad y volumen del trabajo de los servicios no lo requieren.

La relación de categorías profesionales dentro de cada Área Funcional es la siguiente:

-Área funcional primera (Administración y Gestión).

-Jefe/a Administración y Gestión.

-Administrativo/a 1ª.

-Administrativo/a.

-Cajero/a.

-Área funcional segunda (Cocina).

-Jefe/a de cocina.

- Cocinero/a.
- Repostero/a.
- Especialista de economato.
- Ayudante de cocina.
- Auxiliar de cocina.
- Auxiliar de servicios varios hasta 18 años.
- Área funcional tercera (Economato, Restaurante y Bar).
- Jefe/a de restaurante o sala.
- Jefe/a de sector.
- Camarero.
- Ayudante de camarero.
- Auxiliar de servicios varios.
- Área funcional cuarta (Servicio Mantenimiento y Auxiliares).
- Especialista de economato.
- Auxiliar de servicios varios.

La transposición de las anteriores categorías a grupos profesionales figura en el Anexo II.

Las categorías profesionales previstas en el presente Convenio tendrán la preferencia de las tareas prevalecientes que figuran en la relación siguiente:

a) Jefe de Administración y Gestión. Realizar de manera cualificada, autónoma y responsable la dirección, control y seguimiento de las actividades contables y administrativas.

Organizar, dirigir y coordinar el trabajo del personal a su cargo que por orden de la empresa le haya sido encomendado.

Planificar, organizar y dirigir los departamentos de contabilidad, gestión administrativa y cualquier otro de las empresas.

Colaborar en la instrucción del personal a su cargo.

b) Administrativo/a de 1ª. Realizar de manera cualificada, autónoma y responsable de las tareas administrativas, archivo y contabilidad correspondiente a su sección.

Elaborar documentos de contabilidad.

Efectuar el registro, control y archivo de correspondencia y facturación.

Realizar las tareas derivadas del perfil de la ocupación.

c) Administrativo/a. Encargarse con alguna autonomía y responsabilidad de actividades administrativas.

Realizar labores de mecanografía y archivo de documentos de su área.

Ayudar en la tramitación y registro de correspondencia.

Colaborar en las anotaciones contables.

Realizar las tareas derivadas del perfil de la ocupación.

d) Cajero/a. Realizar de manera cualificada, autónoma y responsable las tareas administrativas correspondientes a su sección.

Repartir y recoger los tiques y cobrar el valor de los mismos, realizando al final de su jornada el balance de

caja que lo entregará a la persona que la empresa designe para ello.

Controlar la entrada y salida de los clientes y atender el mantenimiento y cuidado de la caja.

e) Jefe/a de cocina. Realizar de manera cualificada funciones de planificación, organización y control de todas las tareas propias del departamento de cocina y repostería.

Organizar, dirigir y coordinar el trabajo del personal que esté a su cargo.

Colaborar en la instrucción del personal a su cargo.

f) Cocinero/a. Realizar de manera cualificada, autónoma y responsable la preparación, aderezo y presentación de platos utilizando las técnicas más idóneas.

Colaborar en la propuesta de pedidos de mercancías y materias primas de uso en la cocina y gestionar su conservación, almacenamiento y rendimiento.

Preparar, cocinar y presentar los productos de uso culinario.

Colaborar en el montaje y desmontaje del bufé y autoserivicio.

Revisar y controlar el material de uso en la cocina, comunicando cualquier incidencia al respecto.

Colaborar en la planificación de menús y cartas.

Colaborar en la gestión de costes e inventarios, así como en las compras.

Controlar y cuidar de la conservación y aprovechamiento de los productos puestos a su disposición.

g) Repostero/a. Realizar de manera cualificada y autónoma la preparación de postres y dulces en general, así como la bollería y masas.

Realizar elaboraciones a base de materias primas.

Preparar las masas de uso en la cocina para la elaboración de la pastelería, repostería y bollería.

Realizar pedidos, control y conservación de materias primas de uso en su trabajo.

Realizar cálculo de costes relacionados con sus cometidos.

Preparar y disponer los productos para el bufé, banquetes, etc., colaborando en el arreglo y reparto.

Participar en el control de aprovisionamientos.

Organizar y controlar al personal a su cargo.

h) Ayudante de cocina. Participar con alguna autonomía y responsabilidad en la elaboración de cocina bajo su supervisión.

Realizar preparaciones básicas, así como cualquier otra relacionada con las elaboraciones culinarias que le sean encomendadas tales como las tapas frías y calientes y bocadillos.

Preparar e higienizar los alimentos.

Realizar trabajos auxiliares para la elaboración de productos.

Cuidar de que se lugar de trabajo esté todo limpio y ordenado, fundamentalmente las Cámaras, Cocinas y Frigoríficos.

i) Auxiliar de Cocina. Realizar sin cualificación, las tareas de limpieza de útiles, maquinaria y menaje del restaurante y cocina, así como de las dependencias de cocina, para lo cual no requiere una formación específica, trabajando bajo supervisión.

Realizar las labores de limpieza de maquinaria, fogones y demás elementos de cocina.

Encargarse de las labores de limpieza del menaje, comedor y la cocina.

j) Jefe de restaurante, sala o bar. Realizar se manera cualificada las funciones de dirección, planificación, organización y control del Restaurante-Bar-Cafetería.

Organizar, dirigir y coordinar el trabajo del personal a su cargo.

Dirigir, planificar y realizar el conjunto de actividades del área.

Realizar inventarios y controles de materiales, mercancías y otros de uso en el departamento de su responsabilidad.

Hacer las propuestas de pedidos de mercancías y realizar los pedidos si así se le encomienda.

Participar en la formación del personal a su cargo.

Realizar las tareas de atención al cliente específicas del servicio.

k) Jefe del sector. Realiza de manera cualificada las funciones de control y supervisión de su sector de responsabilidad y de las tareas realizadas a la vista del cliente.

Revisar la preparación y decoración de las salas y mesas el restaurante.

Colaborar en recibir, despedir, ubicar y aconsejar a los clientes sobre los menús y las bebidas.

Revisar los objetos de uso corriente.

Almacenar y controlar las mercancías y objetos de uso corriente en el ámbito del restaurante.

Podrá atender reclamaciones de clientes.

l) Camarero/a (Antes barman o Dependiente).

Ejecutar de manera cualificada, autónoma y responsable el servicio y venta de alimentos y bebidas.

Preparar las áreas de trabajo para el servicio.

Realizar la atención directa al cliente para el consumo de bebidas o comidas.

Elaborar para el consumo viandas sencillas.

Transportar útiles y enseres necesarios para el servicio.

Controlar y revisar mercancías y objetos de uso de la sección.

Colaborar en el montaje, servicio y desmontaje del bufé.

Realizar trabajos a la vista del cliente tales como flamar, cortar, trincar, desespinar, etc.

Colaborar con el jefe de comedor en la preparación y desarrollo de acontecimientos especiales.

Podrá coordinar y supervisar los cometidos propios de la actividad de su área.

Informar y aconsejar al cliente sobre la composición y confección de los distintos productos a su disposición.

m) Especialista de Economato. Realizar de manera cualificada, autónoma y responsable, la compra y gestión de mercancías y material de acuerdo con las demandas de las diferentes secciones del establecimiento.

Colaborar con el encargado en el registro de proveedores y mercancías.

Recibir las mercancías y materiales.

Colaborar con el encargado en el registro de proveedores y mercancías.

Recibir las mercancías y materiales pedidos y controlar las fechas de caducidad de los productos, la calidad y la cantidad, así como las facturas.

Vigilar y controlar las existencias y encargarse del almacenamiento, manipulación y ordenación de los materiales y productos.

n) Ayudante de Camarero. Participar con alguna autonomía responsabilidad en el servicio de ventas y bebidas.

Realizar labores auxiliares y conservar adecuadamente su zona y utensilios de trabajo.

Prepara áreas de trabajo para el servicio, montando mesas, tableros para banquetes o convenciones, sillas, aparadores o cualquier otro mobiliario o enseres de uso común en salones, restaurantes, cafeterías o bares.

o) Especialista de Mantenimiento y Servicios.

Realiza de manera cualificada y responsable, con conocimientos y capacidad suficiente los trabajos específicos de profesionales complementarias a la actividad de hostelería.

Llevar a cabo las pruebas necesarias para garantizar el funcionamiento seguro y eficaz de las instalaciones.

Instalar y mantener los dispositivos específicos de protección de personas y bienes.

Cuidar y efectuar el mantenimiento de las instalaciones y maquinarias así como seleccionar y procurar el equipo necesario para el cumplimiento de sus cometidos.

Registrar los datos sobre el desarrollo y los resultados de trabajo, colaborando con los servicios externos de instalación y mantenimiento si fuera preciso.

p) Auxiliar de Servicios Varios. Auxilia de manera no cualificada en las labores sencillas y, realiza las funciones auxiliares que se le encomienden bajo la supervisión del encargado del área. Igual definición tendrá el menor de 18 años.

Artículo 21. Organización del trabajo y derechos adquiridos.

El trabajo se planificará y desarrollará en régimen de turnos de mañana, tarde y noche, incluidos domingos.

Los turnos serán rotatorios para todo el personal, con la movilidad funcional necesaria para ello dentro del mismo Grupo Profesional.

La empresa respetará los derechos adquiridos de los/as trabajadores/as, con excepción de los puestos de libre nombramiento y renovación.

Artículo 22. Contratación.

Creación de una bolsa de trabajo respetando el orden de antigüedad, por categoría profesional y grupo.

Cuando el servicio precise de contrataciones, se estudiarán las necesidades reales, las cuales se cubrirán por el personal de más antigüedad dentro de cada listado.

La empresa mantendrá informado y valorarán, junto al Comité de Empresa, de las necesidades y modalidades de contratación a realizar en cada momento.

La empresa entregará al C. de E., las Copias Básicas.

Si el centro precisara de aumentar la plantilla de personal fijo, se llevaría a cabo entre los/as trabajadores/as cuya antigüedad superaran los 3 años, si agotado este tramo existiesen más vacantes, éstas se cubrirán con el resto de personal, respetando la antigüedad, categoría profesional y grupo.

En el supuesto de existir mas personal con la misma antigüedad y categoría, que vacantes a cubrir, la Comisión Paritaria estudiaría la formula o pruebas a realizar, donde se garantizará la igualdad, objetividad y publicidad, para ocupar las vacantes.

Capítulo V

Otros derechos

Artículo 23. Uniformidad.

La empresa viene obligada a proporcionar el uniforme a sus trabajadores/as de cada centro y departamento, el cual será utilizado para el desarrollo de sus tareas.

La ropa de trabajo facilitada por la empresa, no podrá ser utilizada fuera del ámbito de la misma.

Los plazos para su entrega serán los siguientes:

1er. SEMESTRE: uniforme adecuado a cada categoría.

2.º SEMESTRE: calzado, con la opción de zuecos o zapatos.

Artículo 24. Despido improcedente o nulo.

Si por alguna causa se produjere el despido disciplinario de algún/a trabajador/a y el Juzgado de lo Social lo considerase improcedente o nulo, se procederá a la readmisión automática del/a trabajador/a, salvo pacto en contrario.

Artículo 25. Control horario.

La empresa establecerá un control horario de entrada y salida al trabajo que afectará a todos/as los/as trabajadores/as. El control se efectuará a través del sistema que la empresa considere más adecuado, informando de ello al Comité de Empresa, en la que se fijará la hora de entrada y salida.

La empresa dará conocimiento a los/as representantes de los/as trabajadores/as de las horas extraordinarias que se realicen cada mes por los/as trabajadores/as, cualquiera que sea su forma de compensación, recibiendo a tal efecto, cada mes, una copia de los resúmenes a que se refiere el apartado 5 del artículo 35 del E.T.

La empresa custodiará el sistema de control del último año y cualquier trabajador/a tendrá derecho a comprobar sus horas efectivas de trabajo.

Artículo 26. Trabajos de superior categoría.

El/a trabajador/a que realice funciones de categoría superior a los que corresponda a la categoría profesional que tuviera reconocida por un periodo superior a seis meses durante un año, u ocho durante dos años, podrá reclamar ante la Dirección de la Empresa, la clasificación profesional adecuada, siempre y cuando las funciones realizadas, no procedan de una sustitución interina en la que el/a titular se halla reincorporado a su puesto de trabajo. Contra la negativa de la empresa y previo informe del Comité de Empresa, puede reclamar ante la jurisdicción competente.

Durante todo el tiempo que se esté desempeñando el trabajo de la categoría superior, se percibirá el salario correspondiente a dicha categoría.

Artículo 27. Jubilación anticipada.

Las partes firmantes del presente Convenio, se acogen a lo que determina el R.D. 1.194/85 de 17 de julio (BOE 20-7-85), sobre jubilación especial a los 64 años y nuevas contrataciones. Quedan excluidos/as de este acuerdo aquellos/as trabajadores/as que a la citada edad no reúnan las cotizaciones suficientes para tener derecho a la pensión de jubilación. La aplicación de este artículo será obligatorio para ambas partes.

Asimismo, los/as trabajadores/as que con más de ocho años de antigüedad en la empresa, causes baja en la misma, se les abonará por una sola vez, las cantidades que se indican en el caso de tener la edad y la antigüedad que se detalla:

Años de antigüedad

	8 años	13 años	18 años	23 años	28 años	33 años
60 años	12 meses	13 meses	14 meses	15 meses	16 meses	17 meses
61 años	8 meses	9 meses	10 meses	11 meses	12 meses	13 meses
62 años	5 meses	6 meses	7 meses	8 meses	9 meses	10 meses
63 años	3 meses	4 meses	5 meses	6 meses	7 meses	8 meses
64 años	2 meses	3 meses	4 meses	5 meses	6 meses	8 meses

Las mensualidades se abonarán a la retribución real correspondiente.

A los efectos de antigüedad se tomará la que figure en nómina o recibo de salarios, siendo obligatorio para poder acogerse a las cantidades que se especifican para los casos de baja voluntaria, que el/a trabajador/a lo comuniqué a la empresa por escrito con al menos dos meses de antelación.

En los casos que se tenga la edad, pero la antigüedad sea intermedia en uno u otro tramo, se percibirá la parte proporcional correspondiente.

Artículo 28. Baja por Incapacidad Temporal (I.T.).

En los casos de I.T. por cualquier causa, el/a trabajador/a percibirá desde el primer día de la baja el 100% de la retribución real que viniera percibiendo antes de esa situación, hasta el alta médica o agotamiento del periodo máximo de I.T.

El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el/a trabajador/a de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana y teniendo en cuenta la capacidad real de los/as trabajadores/as disminuidos/as, en su caso.

Artículo 29. Póliza colectiva de seguros por muerte o invalidez.

La empresa concertará una póliza de seguros a favor de sus trabajadores/as para que, en caso de muerte o invalidez permanente en los grados de gran invalidez absoluta e invalidez total para la profesión habitual, los/as mismos/as, su viuda/o o sus beneficiarios según la normativa de la Seguridad Social, perciban una indemnización de 12.020,24 €. Las contingencias descritas serán cubiertas teniendo en cuenta que pueden derivar de cualquier causa, por lo que cubrirán las 24 horas del día. En cuanto a los conceptos de invalidez, se estará a lo dispuesto en la Ley General de la Seguridad Social, por lo que no es de ampliación al contrato que se establezcan con la compañía aseguradora, la Ley de Contrato de Seguro.

La empresa entregará una copia de la citada póliza a los/as representantes legales de los/as trabajadores/as.

Artículo 30. Responsabilidades familiares.

En cuanto a los permisos por maternidad y lactancia se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia de 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 podrán aplicar al principio o a la terminación de la misma. El permiso por lactancia, podrá acumularse en un solo tramo y descansar en una sola vez, al igual que se podrá adoptar otras fórmulas de descanso con el fin de poder atender las necesidades del/a hijo/a.

Estos derechos serán ejercidos con independencia del estado civil del/a trabajador/a y serán efectivos también en los casos de adopción.

La mujer podrá acceder a cualquier puesto de trabajo y categorías de las que se especifican en este Convenio sin que se pueda mantener ningún tipo de discriminación por razón de sexo.

Artículo 31. Funciones y garantías.

Los/as representantes de los/as trabajadores/as, ejercerán su función con las garantías y funciones que

les confiere la legislación vigente en cada momento al respecto.

Para el ejercicio de su cargo, y una vez que se haya constituido el Comité de Empresa, dispondrá de un crédito de 24 horas mensuales, debiendo anunciar su utilización con dos días de antelación, salvo en caso de urgente necesidad.

Artículo 32. Ayuda a la rehabilitación de drogodependencias.

Si algún/a trabajador/a sufriera algún tipo de drogodependencia, podrá acogerse a este Plan Integral de Prevención y Rehabilitación que la Empresa activará:

a) PREVENCIÓN: Se priorizarán medidas educativas, informativas y formativas que motiven la reducción y eliminación del uso de drogas, promocionando hábitos saludables. Así mismo, se potenciará la modificación de factores de riesgo y la mejora de las condiciones de trabajo.

b) ASISTENCIAL: Se facilitará el acceso a los programas terapéuticos a los/as trabajadores/as que lo soliciten, al igual que se velará por el derecho a la intimidad.

c) REINSERTIVA: El objetivo fundamental de este Plan Integral, es devolver la salud a la persona afectada y facilitar su reincorporación a su puesto de trabajo.

d) PARTICIPATIVA: Toda iniciativa empresarial relacionada con las drogodependencias será consultada, con carácter previo, a la representación de los/as trabajadores/as o en su defecto al/a propio/a trabajador/a.

e) NO SANCIONADORA: El personal que se acoja a un programa de tratamiento no podrá ser objeto de sanción, discriminación o despido y se le asegurará su inmediata reincorporación a su puesto de trabajo.

La Comisión de Seguridad y Salud, concretará las medidas expuestas en este Plan Integral en un programa de actuación que será de aplicación con efecto a la entrada en vigor de este convenio.

Artículo 33. Comisión de Seguridad y Salud.

las funciones de esta Comisión son:

1. Promover la observación de las disposiciones vigentes para la prevención de los riesgos profesionales.

2. Cuidar que todos/as los/as trabajadores/as reciban una formación adecuada en materia de Seguridad y Salud.

3. Realizar visitas tanto a los lugares de trabajo como a los servicios y dependencias establecidos para los/as trabajadores/as, al objeto de conocer las condiciones relativas al orden, limpieza, ambiente, instalaciones, máquinas, herramientas y procesos laborales y constatar los riesgos que puedan afectar a la vida o salud de los/as trabajadores/as e informar de los defectos y peligros que adviertan a la Dirección, a la que propondrá, en su caso, la adopción de las medidas preventivas necesarias y cualesquiera otras que considere oportunas.

4. Interesar la práctica de reconocimientos médicos a los/as trabajadores/as del centro.

5. Investigar las causas de los accidentes y de las enfermedades profesionales producidas en las cafeterías,

con objeto de evitar unos y otras, y, en los casos graves y especiales, practicar las informaciones correspondientes, cuyos resultados dará a conocer a la Dirección y a la Inspección de Trabajo.

6. Redactar una memoria anual sobre las actividades que hubieran realizado durante cada año natural.

Artículo 34. Revisión médica.

La empresa, con carácter obligatorio y de conformidad con lo previsto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, efectuará un reconocimiento anual y específico a todos/as los/as trabajadores/as.

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

Las revisiones médicas serán llevadas a cabo, indistintamente, por los servicios médicos oficiales o servicios médicos asistentes de las mutuas patronales.

El resultado de los reconocimientos médicos serán de carácter privado e individual, preservando la intimidad de la persona.

Cuando a un/a trabajador/a, 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.

Artículo 35. Comisión Paritaria.

Se constituye una Comisión Paritaria, que tendrá como misión específica entre otras:

- a) Interpretación sobre lo estipulado en el presente convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Dilucidar sobre los desacuerdos que surjan en el tema de los turnos, así como, la conciliación y arbitraje en casos de discrepancia.

Esta Comisión estará compuesta por un máximo de seis miembros, de los cuales cada una de las partes signatarias designará un máximo de tres; al menos dos de los miembros designados por cada parte deberán haber pertenecido a la Comisión Negociadora del Convenio. Cualquiera de las partes que la componen podrá convocar reuniones, notificándolo a la otra parte por escrito. La convocatoria deberá constar de los puntos objeto de la reunión. Las reuniones serán válidas siempre que se hagan en la forma que se establece, y los acuerdos se tomarán por mayoría de los asistentes, siendo vinculantes a ambas partes. Ambas partes podrán acudir a las reuniones con los asesores que estimen oportunos.

La Comisión celebrará, al menos, dos reuniones ordinarias al año y tantas extraordinarias como acuerde a petición fundada por los vocales de una parte y otra.

Artículo 36. Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales.

Las partes firmantes del presente Convenio se adhieren al Acuerdo sobre Solución Extra Judicial de Conflic-

tos Laborales en la Región de Murcia y su Reglamento de Aplicación, publicado en el Boletín Oficial de la Región de Murcia número 135, de 15 de junio 2005, en su totalidad y sin condicionamiento alguno, que vinculará a las empresas y trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

Artículo 37. Legislación aplicable y supletoria.

En lo no previsto en este Convenio, salvo lo dispuesto en el siguiente párrafo, será de aplicación lo especificado en el Convenio Regional de Hostelería vigente y demás legislación que pudiera ser de aplicación en cada momento, siempre y cuando que comparadas ambas, éstas fuesen más beneficiosas para los/as trabajadores/as, que las establecidas en este Convenio.

Será de total aplicación el contenido del Capítulo Quinto del Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería relativo al Régimen Disciplinario.

Capítulo VI

Prevención de Riesgos Laborales

Artículo 38. Prevención de riesgos laborales.

Las partes firmantes del presente Convenio son conscientes de la necesidad de llevar a cabo una política operativa en la Prevención de Riesgos Profesionales, y adoptar las medidas necesarias para la eliminación de los factores de riesgo y los accidentes en la empresa.

Principios de la acción preventiva:

1.- Normativa aplicable:

En todas aquellas materias que afecten a la Seguridad y Salud Laboral, será de aplicación la Ley 31/95 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas normas legales contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral.

Las disposiciones de carácter laboral contenidas en dicha Ley y en las normas reglamentarias que se dicten para su desarrollo tienen el carácter de Derecho Necesario Mínimo Indisponible, siendo por tanto de plena aplicación.

2.- Principios generales:

La Evaluación Inicial de Riesgos, como punto de partida para planificar la prevención, deberá considerar como riesgos laborales una serie de factores que van a condicionar sin duda el estado de salud de los/as trabajadores/as, los /as cuales podemos decir que son:

- a) Las condiciones de seguridad.
- b) El medio ambiente físico (en el que se encuentra los contaminantes de naturaleza física).
- c) Los contaminantes químicos y biológicos.
- d) La carga de trabajo física y mental y riesgos psicosociales.
- e) La organización de trabajo (factores que tienen que ver con la concepción de trabajo, las tareas y procesos, los ritmos, los procedimientos, etc...)

La empresa estará obligada a garantizar la Seguridad y Salud de los/as trabajadores/as en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

Planificación de la prevención:

Como resultado de la Evaluación Inicial de Riesgos, se establecerá la estructura de un Plan de Prevención para la empresa, que facilite la articulación de la planificación de la Prevención de los Riesgos Laborales. Para ello, deberán acordarse y especificarse las siguientes actuaciones:

a) El diagnóstico de la situación, mediante el estudio de las condiciones de trabajo que nos ha aportado la Evaluación Inicial de Riesgos.

b) La definición de Objetivos generales y Específicos.

c) Los programas de actuación en función de los riesgos detectados.

d) El plan de formación de los/as trabajadores/as.

e) La asignación de medios materiales y humanos.

f) La asignación de tareas.

g) Los programas de seguimiento y la evaluación final.

Dichas actuaciones darán lugar a la implantación y desarrollo de los Planes Preventivos en todos los centros de trabajo.

El empresario está obligado a vigilar periódicamente el estado de salud de sus trabajadores/as en función a los riesgos inherentes del trabajo por medio de reconocimientos médicos específicos para cada puesto de trabajo o pruebas que causen las menores molestias a los/as trabajadores/as, y que sean proporcionales al riesgo, respetando en todo momento el derecho a la intimidad, a la dignidad de la persona y a la confidencialidad de la información.

Disposiciones adicionales

Primera: Vinculación a la totalidad

El articulado del Convenio forma un conjunto unitario. No serán admisibles las interpretaciones o aplicaciones que, a efectos de juzgar sobre situaciones individuales o colectivas, valoren aisladamente las estipulaciones convenidas.

En caso de que la autoridad laboral estimara que el Convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente intereses de terceros y no homologase alguna de sus cláusulas y se dirigiere oficio a la jurisdicción competente al objeto de subsanar las supuestas anomalías, como quiera que este Convenio en su redacción constituye un todo orgánico indivisible, se tendrá por totalmente ineficaz debiéndose reconsiderar su contenido íntegramente por la Comisión Negociadora constituida al efecto.

Segunda: Plus de asistencia

Se establece un complemento de productividad no consolidable que percibirán los/as trabajadores/as por su especial iniciativa en el desempeño del trabajo, cuyo importe se obtendrá del acuerdo con los criterios que se establecen en los siguientes apartados:

1.- Su importe mensual será igual a la diferencia entre los ingresos obtenidos en la explotación según se detalla en el apartado a) siguiente, menos los gastos también de la explotación a que se refiere el apartado b), tal y como se describe a continuación, teniendo en cuenta que el computo coincidirá con el año natural:

a) Los ingresos computables se obtienen por el resultado de aplicar el 55 % al total de las ventas mensuales de las cafeterías objeto de explotación más el importe mensual de recaudación del Vending (explotación de las máquinas expendedoras de bebidas y otros productos, instaladas por todo el Hospital).

b) Constituyen los gastos computables, todos los pagos de salarios y cotizaciones sociales del personal al servicio exclusivo de la explotación.

2.- El importe resultante se dividirá entre el número de trabajadores/as pertenecientes a la plantilla de la explotación que consten dados de alta en el mes anterior a su devengo, y su reparto se hará de manera proporcional al tiempo trabajado durante el periodo de devengo. De dicho importe se descontará por cada empleado/a la proporción por absentismo que proceda para cada uno/a de ellos/as, por aplicación de los índices correctores que se establecen en el punto siguiente. No se computarán a efectos de absentismo las ausencias del trabajo debidas a las licencias del art. 6, la Incapacidad Temporal por accidente de trabajo, enfermedad profesional o que suponga ingreso hospitalario, así como por Maternidad, Adopción o Acogimiento y también por utilización del crédito de horas retribuidas para el ejercicio de las tareas de representación de los/as trabajadores/as.

El devengo del Plus de Asistencia será anual, teniendo derecho al cobro del mismo todos/as los/as trabajadores/as que hayan estado de alta en la empresa durante todo el año, a objeto de devengo y que no causen baja antes del 31 de diciembre de cada año.

3.- Los/as trabajadores/as percibirán el importe del complemento de Plus de Asistencia en función del absentismo expresado a continuación y de acuerdo con los siguientes índices correctores:

Hasta 10 días de absentismo: Percibirán el 75% de la cantidad que en su caso corresponda

De 11 a 15 días de absentismo: Percibirán el 50% de la cantidad que en su caso corresponda

De 16 días en adelante de absentismo: Percibirán el 0% de la cantidad que en su caso corresponda

Los importes no repartidos por efecto de la no consecución del absentismo pactado, se incluirán en una bolsa que el Comité de Empresa gestionara para las acciones que considere oportunas.

4.- Los importes se devengarán anualmente durante el ejercicio y una vez consolidados y aprobados los datos por la Representación de los/as Trabajadores/as y la Dirección de la Empresa, se procederá al abono a cada empleado/a del Plus de Asistencia, de acuerdo con el apartado 2.º de esta Disposición Adicional Segunda y no más tarde del mes de febrero del año siguiente.

Tercera:

La Comisión Paritaria del Convenio Colectivo tendrá, además de las competencias que le corresponden de interpretación y/o administración del presente Convenio, la función específica de seguimiento y control de las ventas generadas en la explotación, así como la fijación del importe total del Complemento de Productividad y su distribución para cada uno/a de los/as trabajadores/as.

La Empresa se compromete a remitir al Comité de Empresa un informe mensual de las ventas y gastos de personal, así como del absentismo generado.

Cuarta: A la firma del Convenio Colectivo, la Empresa y el Comité de Empresa, acuerdan llevar a cabo, el estudio y viabilidad de organizar los turnos de trabajo semanales de lunes a viernes.

Ambas partes se comprometen, igualmente, a analizar el absentismo, así como la situación en las ventas de las cafeterías y proponer medidas de cara al incremento de éstas.

ANEXO I**Importe del Complemento Ad Personam de los trabajadores con antigüedad anterior al 18/05/1998.**

CAMAREROS/AS			COMPL. AD PERSONAM
	NOMBRE	ANTIGÜEDAD	
1	BAÑOS BAÑOS-J. ANTONIO	01-10-1977	395,78
2	BENITEZ PARRA-ANTONIO	15-11 - 1989	395,78
3	CUENCA AROCA - ANTONIO	04-06 - 1975	395,78
4	DIAZ BELANDO-JOSE	14 - 03-1989	395,78
5	DIAZ SERRANO-FRANCISCO	28-08-1988	395,78
6	ESPINOSA MARTINEZ- Ant.º TOMAS	02-08 - 1994	395,78
7	FERNANDEZ TORTOSA-FRANC.º	27- 07- 1987	395,78
8	GARCIA GARCIA - ASENSIO	06-11-1978	395,78
9	GARCIA HIDALGO-ILDEFONSO	17-11-1977	395,78
10	HOYOS PUJANTE-Fc.º ANTONIO	12-02-1986	395,78
11	JIMENEZ SANCHEZ-FRANCISCA	02-04-1993	395,78
12	LOPEZ ROSELL-JOSE	06-06-1988	395,78
13	LOPEZ SANCHEZ-FRANCISCO	21-09-1990	395,78
14	LORENTE GUILLEN-JUAN	20-01 - 1976	395,78
15	LUNA CAYUELAS-Fc.º ANTONIO	12-10 - 1987	395,78
16	LLORACH ROCA-ANGEL LUIS	01-01-1976	395,78
17	MARTINEZ GARCIA-ANTONIO	04-06-1984	395,78
18	MARTINEZ GARCIA-JOSE Mº	01-10 - 1979	395,78
19	MARTINEZ GUERRERO-LUIS	28-08-1980	395,78
20	MARTINEZ GUERRERO-PEDRO	01-02-1977	395,78
21	MARTINEZ MONRREAL-MIGUEL	01-08-1975	395,78
22	NOGUERA CAVA-Mº ANGELES	11-06-1996	395,78
23	NOGUERA FRANCO-JUAN	24-03-1982	395,78
24	PAREDES GIL-MANUEL	16-06-1975	395,78

CAMAREROS/AS			COMPL. AD PERSONAM
	NOMBRE	ANTIGÜEDAD	
25	PEREZ BELTRAN-SALVADOR	04-06-1975	395,78
26	SANCHEZ SANCHEZ-JOSE LUIS	07-05-1980	395,78
27	GONZALEZ MURCIA-JUANA	18-05-1990	395,78
28	MARTINEZ PUJALTE-TERESA	28-04-1988	395,78
ENCARGADOS/AS			COMPL. AD PERSONAM
29	FUERTES NOGUERA - ANA Mº	01-02-1982	448,84
30	HOYOS PUJANTE - JOSE	12-02-1986	448,84
31	LOPEZ SALMERON-VICENTE	02-06 - 1980	448,84
32	LOPEZ SANCHEZ-SABASTIAN	07-10-1987	448,84
33	ROSA RIQUELME - GINES	01-05-1977	448,84
ADMINISTRATIVA			COMPL. AD PERSONAM
34	ESCOBAR SAMPEDRO - GLORIA	01-01-1994	155,61
COCINEROS			COMPL. AD PERSONAM
35	BELMONTE GALVEZ - JOSE	04-01-1988	441,31
36	BERMEJO PEREZ-JOQUIN	11-09-1976	441,31
37	FERNANDEZ ROMERO-RAFAEL	02-08-1976	441,31
38	FERNANDEZ TOVAR-J. CARLOS	20-09-1988	441,31
39	ZAMBUDIO NICOLAS - BASILIO	12-06-1986	441,31
AYUDANTES DE COCINA			COMPL. AD PERSONAM
40	ALONSO ROS-DOLORES	03-09-1988	201,31
41	FUERTES NOGUERA-TERESA	05-06-1993	201,31
42	GONZALEZ LOPEZ-DAVID	01-03-1993	201,31
43	HONGUERO NICOLAS-ENCARNA	05-05-1993	201,31
44	RAYA GARCIA-INMACULADA CO.	03-05-1993	201,31
45	SAURA CABALLERO - SOLEDAD	17-05-1993	201,31
AUXILIARES DE COCINA			COMPL. AD PERSONAM
46	BELIZON SANCHEZ-LAURA	01-10 - 1986	315,43
47	BERNABE PALOMARES-JUANA	08-01-1988	315,43
48	BERNABE PALOMARES-SOLEDAD	22-06-1987	315,43
49	FUERTES NOGUERA-JOSEFA	06-06-1989	315,43
50	GARCIA ALCARAZ-ASUNCION	01-08-1988	315,43
51	GARCIA MESEGUER-JOSEFA	26-01-1991	315,43
52	MANZANERA NOGUERA - MAGDALENA	05-03-1994	315,43
53	MARTINEZ LOPEZ-MANUEL	15-03-1988	315,43
54	SICILIA RUIZ - ROSA MARIA	01-08-1991	315,43
55	TORTOSA ILLAN-JOSEFA	02-02-1982	315,43
56	URREA BELIZON - ISABEL	21-09-1992	315,43
CAJEROS/AS			COMPL. AD PERSONAM
57	BAÑOS BAÑOS - ANA	01-06 - 1987	156,82
58	BARBERAN MARTINEZ-ANTONIA	12-04-1988	156,82
59	GONZALEZ MURCIA-ROSA Mº	27-07-1987	156,82
60	HONGUERO MARTI-Mº ISABEL	01-10-1979	156,82
61	LOPEZ GARCIA-ASENJO-JOSE Ant.º	25-03-1991	156,82
62	SANCHEZ HERNANDEZ-ROSARIO	09-02-1989	156,82
63	SEVILLA JIMENEZ - JOSEFA	04-05-1990	156,82

ANEXO II

Tabla salarial vigente a partir del 1 de enero de 2007

Area primera

Categorías profesionales

	Sal. Base	P. Transp.	Mes	P. Extra	D. Festivo	Salario Anual
Jefe/a de admón. y Gestión	807,68	38,92	846,60	846,60	91,67	12.699,00
Administrativo/a	755,77	38,92	794,69	794,69	66,66	11.920,35
Cajero/a	754,55	38,92	793,47	793,47	66,66	11.902,05

AREA SEGUNDA

	Sal. Base	P. Transp.	Mes	P. Extra	D. Festivo	Salario Anual
Jefe/a de Cocina	807,68	38,92	846,60	846,60	91,67	12.699,00
Cocinero/a	755,77	38,92	794,69	794,69	91,67	11.920,35
Repostero/a	755,77	38,92	794,69	794,69	91,67	11.920,35
Especialista de Economato	755,77	38,92	794,69	794,69	83,32	11.920,35
Ayudante de Cocina	743,61	38,92	782,53	782,53	66,66	11.737,95
Auxiliar de Cocina	742,35	38,92	781,27	781,27	75,00	11.719,05

AREA TERCERA

	Sal. Base	P. Transp.	Mes	P. Extra	D. Festivo	Salario Anual
Jefe/a de Restaurante o Sala	852,33	38,92	891,25	891,25	91,67	13.368,75
Jefe/a de Sector	755,77	38,92	794,69	794,69	91,67	11.920,35
Camarero/a	754,55	38,92	793,47	793,47	83,32	11.902,05
Ayudante de Camarero/a	748,04	38,92	786,96	786,96	62,49	11.804,40
Auxiliar de Serv. Varios	742,35	38,92	781,27	781,27	58,32	11.719,05

AREA CUARTA

	Sal. Base	P. Transp.	Mes	P. Extra	D. Festivo	Salario Anual
Especialista Mant. Y Serv.	746,01	38,92	784,93	784,93	83,32	11.773,95
Auxiliar de Serv. Varios	742,35	38,92	781,27	781,27	58,32	11.719,05

ANEXO III

Base de cálculo para la asignación del importe de antigüedad para los trabajadores con antigüedad anterior al 18/05/1998.

CAMAREROS/AS			
	NOMBRE	ANTIGÜEDAD	BASE ANTIGÜEDAD
1	BAÑOS BAÑOS-J. ANTONIO	01-10-1977	933,20
2	BENITEZ PARRA-ANTONIO	15-11 - 1989	933,20
3	CUENCA AROCA - ANTONIO	04-06 - 1975	933,20
4	DIAZ BELANDO-JOSE	14 - 03-1989	933,20
5	DIAZ SERRANO-FRANCISCO	28-08-1988	933,20
6	ESPINOSA MARTINEZ- AnT.º TOMAS	02-08 - 1994	933,20
7	FERNANDEZ TORTOSA-FRANC.º	27- 07-1987	933,20
8	GARCIA GARCIA -ASENSIO	06-11-1978	933,20
9	GARCIA HIDALGO-ILDEFONSO	17-11-1977	933,20
10	HOYOS PUJANTE-Fc.º ANTONIO	12-02-1986	933,20
11	JIMENEZ SANCHEZ-FRANCISCA	02-04-1993	933,20
12	LOPEZ ROSELL-JOSE	06-06-1988	933,20
13	LOPEZ SANCHEZ-FRANCISCO	21-09-1990	933,20
14	LORENTE GUILLEN-JUAN	20-01 - 1976	933,20
15	LUNA CAYUELAS-Fc.º ANTONIO	12-10 - 1987	933,20

CAMAREROS/AS			
	NOMBRE	ANTIGÜEDAD	BASE ANTIGÜEDAD
16	LLORACH ROCA-ANGEL LUIS	01-01-1976	933,20
17	MARTINEZ GARCIA-ANTONIO	04-06-1984	933,20
18	MARTINEZ GARCIA-JOSE Mº	01-10 - 1979	933,20
19	MARTINEZ GUERRERO-LUIS	28-08-1980	933,20
20	MARTINEZ GUERRERO-PEDRO	01-02-1977	933,20
21	MARTINEZ MONRRREAL-MIGUEL	01-08-1975	933,20
22	NOGUERA CAVA-Mº ANGELES	11-06-1996	933,20
23	NOGUERA FRANCO-JUAN	24-03-1982	933,20
24	PEREDES GIL-MANUEL	16-06-1975	933,20
25	PEREZ BELTRAN-SALVADOR	04-06-1975	933,20
26	SANCHEZ SANCHEZ-JOSE LUIS	07-05-1980	933,20
27	GONZALEZ MURCIA-JUANA	18-05-1990	933,20
28	MARTINEZ PUJALTE-TERESA	28-04-1988	933,20
ENCARGADOS/AS			BASE ANTIGÜEDAD
29	FUERTES NOGUERA - ANA Mº	01-02-1982	964,45
30	HOYOS PUJANTE - JOSE	12-02-1986	964,45
31	LOPEZ SALMERON-VICENTE	02-06 - 1980	964,45
32	LOPEZ SANCHEZ-SABASTIAN	07-10-1987	964,45
33	ROSA RIQUELME - GINES	01-05-1977	964,45
ADMINISTRATIVA			BASE ANTIGÜEDAD
34	ESCOBAR SAMPEDRO - GLORIA	01-01-1994	850,73
COCINEROS			BASE ANTIGÜEDAD
35	BELMONTE GALVEZ - JOSE	04-01-1988	957,14
36	BERMEJO PEREZ-JOQUIN	11-09-1976	957,14
37	FERNANDEZ ROMERO-RAFAEL	02-08-1976	957,14
38	FERNANDEZ TOVAR-J. CARLOS	20-09-1988	957,14
39	ZAMBUDIO NICOLAS - BASILIO	12-06-1986	957,14
AYUDANTES DE COCINA			BASE ANTIGÜEDAD
40	ALONSO ROS-DOLORES	03-09-1988	873,61
41	FUERTES NOGUERA-TERESA	05-06-1993	873,61
42	GONZALEZ LOPEZ-DAVID	01-03-1993	873,61
43	HONGUERO NICOLAS-ENCARNA	05-05-1993	873,61
44	RAYA GARCIA-INMACULADA CO.	03-05-1993	873,61
45	SAURA CABALLERO - SOLEDAD	17-05-1993	873,61
AUXILIARES DE COCINA			BASE ANTIGÜEDAD
46	BELIZON SANCHEZ-LAURA	01-10 - 1986	919,89
47	BERNABE PALOMARES-JUANA	08-01-1988	919,89
48	BERNABE PALOMARES-SOLEDAD	22-06-1987	919,89
49	FUERTES NOGUERA-JOSEFA	06-06-1989	919,89
50	GARCIA ALCARAZ-ASUNCION	01-08-1988	919,89
51	GARCIA MESEGUER-JOSEFA	26-01-1991	919,89
52	MANZANERA NOGUERA - MAGDALENA	05-03-1994	919,89
53	MARTINEZ LOPEZ-MANUEL	15-03-1988	919,89
54	SICILIA RUIZ - ROSA MARIA	01-08-1991	919,89
55	TORTOSA ILLAN-JOSEFA	02-02-1982	919,89
56	URREA BELIZON - ISABEL	21-09-1992	919,89
CAJEROS/AS			BASE ANTIGÜEDAD
57	BAÑOS BAÑOS - ANA	01-06 - 1987	850,73
58	BARBERAN MARTINEZ-ANTONIA	12-04-1988	850,73
59	GONZALEZ MURCIA-ROSA Mº	27-07-1987	850,73
60	HONGUERO MARTI-Mº ISABEL	01-10-1979	850,73
61	LOPEZ GARCIA-ASENJO-JOSE Ant.º	25-03-1991	850,73
62	SANCHEZ HERNANDEZ-ROSARIO	09-02-1989	850,73
63	SEVILLA JIMENEZ - JOSEFA	04-05-1990	850,73

Consejería de Empleo y Formación

14450 Resolución de 25-10-2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio Colectivo de Trabajo para Industria Siderometalúrgica. Expediente 200744110027.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo, 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 nº 75, de 28.03.1995) y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (BOE nº 135, de 06.06.1981).

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, del Convenio Colectivo de Trabajo de Industria Siderometalúrgica (Código de Convenio número 3001245) de ámbito Sector, suscrito con fecha 19-03-2007 por la Comisión Negociadora del mismo, con notificación a la misma.

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

Murcia, 25 de octubre de 2007.—El Director General de Trabajo. Por Delegación de firma, el Subdirector General de Trabajo (Resolución de 01.10.2007), Pedro Juan González Serna.

ACTA DE ACUERDO DEL CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE TRABAJO PARA LA INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA DE LA REGIÓN DE MURCIA

ASISTENTES:

PARTE ECONÓMICA:

Presidente:

Sr. D. Juan Antonio Muñoz Fernández.

Vocales:

D. Arsenio Sánchez Navarro

Asesores:

D. Carlos Delgado Argudo.

D. Andrés Sánchez Gómez.

Dña. María José Aragón Zambudio.

PARTE SOCIAL:

POR U.G.T.

Titulares:

D. José Verdu Vallejo.

D. Roque Martínez Díaz.

D. Jesús Miguel Gómez Gómez.

D. Lorenzo Martínez Díaz.

D. Antonio Torrente González.

D. Diego Ruiz Ros.

Suplentes:

D. José García Martínez.

D. Mariano Zuñel Griñan.

D. José Rivera Andreu.

D. José Beltrán Fernández.

Asesores:

D. Juan Ruiz Gómez.

D. José Albadalejo Guillén

POR CC.OO.

D. Rafael Alarcón Mateos.

D. Pedro Saura Martínez.

D. Ángel Cerezo Martínez.

D. Eduardo Gámez Fernández.

D. Manuel García Sánchez.

Asesores:

D. Enrique Bruna Ros.

D. Fulgencio Angosto Conesa.

D. Pedro Bernal Berlanga.

POR U.S.O.

D. Mariano Oliver Tovar.

Asesores:

D. Francisco Rodríguez Martínez.

D. Manuel Gil Polo.

En la Ciudad de Murcia, siendo a las trece horas del día diecinueve de septiembre de dos mil siete, y en los locales de la Federación Regional de Empresarios del Metal de Murcia, sitios en la C/. del Metal, 4 30009 de Murcia, se reúnen los Sres. relacionados al margen, componentes de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Sindical de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica de la Región de Murcia.

Abierta la sesión y tras amplia deliberación se alcanzan los siguientes acuerdos:

ÁMBITO TERRITORIAL, FUNCIONAL Y PERSONAL:

Se acuerda modificar el artículo 1, e introducir el artículo 2 del Acuerdo Estatal del Sector Metal, así como reproducir el Anexo I del mismo en el que se relacionan título enunciativo y no exhaustivo las actividades de la Industria y Servicios afectadas por el Convenio del Metal e incluir a la actividad de lectura de contadores de agua, gas y electricidad, la inspección técnica de vehículos, así como las actividades incluidas en los siguientes CNAEs: 52.720 reparación de aparatos domésticos eléctricos; 52.730 reparación de relojes y joyería y 52.740 otra reparación

DURACIÓN: cuatro años

VIGENCIA: Desde el 1 de enero de 2007 hasta el 31 de diciembre de 2010.