



IV CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA SUSCRITO ENTRE ROJEPAN SL Y TODO SU PERSONAL

Artículo 1. Ámbito Personal Y funcional

El presente Convenio Colectivo es de aplicación a todos los establecimientos y trabajadores/as de la empresa ROJEPAN, S.L., en sus actividades de Hostelería, Pastelería-Panadería y Charcutería.

Artículo 2. Ámbito Territorial

Comprende a todas aquellas localidades en las que la empresa ROJEPAN S. L. disponga o pueda disponer ahora o en el futuro de centros de trabajo.

Artículo 3. Exclusiones

Quedan excluidos de la aplicación de los preceptos incluidos en el presente convenio, todo aquel personal que desempeñe funciones de Alta dirección y especial responsabilidad directiva, siempre y cuando dichas funciones sean diferentes a las establecidas para cada una de las áreas funcionales que se incluyen en el Capítulo IV del presente convenio o aquellos que estén sujetos a una relación laboral de carácter especial de Alta Dirección conforme a lo establecido en el R.D. 1382/1985, de 1 de agosto.

Artículo 4. Ámbito Temporal

, El texto normativo del presente Convenio tendrá una vigencia de TRES AÑOS, entrando en vigor el 1 de Enero de 2007 y concluyendo el 31 de Diciembre de 2009,

Artículo 5. Denuncia Y prórroga

Salvo denuncia expresa de algunas de las partes firmantes, y comunicación a la Autoridad Laboral competente, realizada con un plazo de anticipación de dos meses a la fecha de su vencimiento, de acuerdo a los preceptos que establece la Ley, el presente

Convenio se prorrogará tácitamente por periodos de un año contados a partir de la fecha de su caducidad,

Capítulo II. Comisión Paritaria

Artículo 6. Constitución y composición

La Comisión Paritaria y del Convenio, como órgano de interpretación, adaptación,

conciliación y vigilancia del cumplimiento de las condiciones pactadas y del desarrollo y regulación de las relaciones laborales en el sector, estará compuesta por dos representantes patronales y otros tantos trabajadores/as, elegidos todos ellos de entre los componentes de la Comisión Negociadora de este Convenio.

Artículo 7. Competencias

Son funciones específicas de la Comisión.

1. Interpretación del Convenio.
2. Conciliación de aquellos problemas o cuestiones que le sean sometidas a las partes.
3. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado y de todas aquellas cuestiones que, de mutuo acuerdo, les sean conferidas por las partes.
4. Información y seguimiento en la contratación del Seguro Colectivo y las condiciones en que Se pacte, así como las modificaciones que se produzcan, pudiendo tener constancia documental sobre esta cuestión.
5. Seguimiento y control de la formación profesional que sea impartida entre los trabajadores/as de la empresa.
6. Seguimiento del Plan de Estabilidad y su aplicación a partir de los seis meses.

Artículo 8. Acuerdos

La Comisión Paritaria resolverá mediante Resolución escrita los acuerdos adoptados por ésta. Dichos acuerdos deberán ser aprobados por la mayoría de los miembros de la Comisión, enviando a los interesados/as los acuerdos adoptados en un plazo de diez días, una vez celebrada la reunión.

En el caso de que no se llegue a un acuerdo entre los miembros de la Comisión, enviará Acta de la misma a los interesados en el plazo de diez días, en la que se recogerá la posición de cada parte, con el fin de que quede expedita la vía a los órganos de la jurisdicción laboral o aquellos otros que las partes acuerden para la resolución del conflicto planteado.

Artículo 9. Reuniones

Este órgano se reunirá, como mínimo, una vez anualmente, con independencia de que, a instancias de alguna de las partes, se reúna la Comisión con carácter extra ordinario para tratar temas que se estimen urgentes.

Capítulo III. Organización Del Trabajo

Artículo 10. Poder de dirección

La organización, funcionamiento, desarrollo de cada una de las actividades sociales y régimen de trabajo, son facultades reservadas a la dirección de la Empresa, sin otras limitaciones que la derivadas de las disposiciones legales Vigentes.

Artículo 11. Productividad

Conscientes las partes de la necesidad de una mejora de la eficacia del sistema productivo, consideran imprescindible clarificar los objetivos a alcanzar así como los factores que inciden en la productividad. Por ello y sin perjuicio del estudio que realice la Comisión Paritaria del Convenio, se concretan los siguientes objetivos.

1. Elevar la competitividad y la rentabilidad de la empresa.
2. Optimizar la capacidad productiva de acuerdo con las orientaciones del mercado.
3. Maximizar la política de Empleo.

Las partes firmantes del presente Convenio consideran que los principales factores que inciden sobre la productividad son.

1. La política de inversiones.
2. La racionalización de la organización productiva.
3. El clima y la situación laboral.
4. Las condiciones y la calidad de vida en el trabajo.
5. La política salarial y de incentivación material
6. La cualificación y adaptación negociada de la mano de obra.
7. El absentismo laboral.
8. La falta de puntualidad.

En consecuencia, es necesario arbitrar, mediante el establecimiento de compromisos concretos, mecanismos y procedimientos instrumentales para generar un proceso de negociación que permita alcanzar los objetivos señalados. Para reforzar este

Sentido de elevación de la productividad, la Empresa se compromete durante la

vigencia de este Convenio, a abonar mensualmente a cada productor las cantidades que Se señalarán, elaboradas por la Comisión Paritaria. El percibo de dichas cifras, repartidas entre los doce meses, 10 es para la vigencia de este Convenio celebrado, sin que se tome carta de naturaleza ni se pueda considerar como cifra consolidada a ningún efecto, dado que para compensar esta circunstancia ya fue creada, con carácter previo, la paga extraordinaria de Marzo.

El encargado responsable irá corrigiendo las conductas que impliquen un bajo rendimiento, dando cuenta de ello a la Dirección de la Empresa y a los interesados afectados.

Capítulo IV. Clasificación Profesional

Artículo 12. Criterios generales

El presente sistema de Clasificación Profesional, logra una más razonable acomodación de la organización del trabajo a los cambios económicos, tecnológicos, productivos y organizativos sin merma alguna de la dignidad, oportunidades de promoción y justa retribución de los trabajadores/as.

Los trabajadores/as que presten servicios en los centros de trabajo incluidos en el ámbito de aplicación de este Acuerdo quedan clasificados en Grupos Profesionales.

LDS criterios de definición de los Grupos y Categorías Profesionales se acomodan a reglas comunes para los trabajadores/as de uno y otro sexo.

Por acuerdo entre el trabajador/a y la empresa se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su equiparación al Grupo Profesional correspondiente según lo previsto en el presente Acuerdo. De igual modo, se asignará al trabajador/a una de las Categorías Profesionales que se recogen en este Acuerdo.

Artículo 13. Factores de encuadramiento profesional

En la clasificación de los trabajadores/as incluidos en el ámbito de aplicación del presente Acuerdo al Grupo Profesional y, por consiguiente, la asignación de una Categoría Profesional se han ponderado los siguientes factores. autonomía, formación, iniciativa, mando, responsabilidad y complejidad.

En la valoración de los factores anteriormente mencionados se han tenido en cuenta.

a) LA AUTONOMÍA, entendida como la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones ejecutadas.

b) LA FORMACIÓN, concebida como los conocimientos básicos necesarios para poder cumplir la prestación laboral pactada, la formación continua recibida, la experiencia obtenida y la dificultad en la adquisición del completo bagaje formativo y de las experiencias.

c) LA INICIATIVA, referida al mayor o menor seguimiento o sujeción a directrices, pautas o normas en la ejecución de las funciones.

d) EL MANDO, configurado como la facultad de supervisión y ordenación de tareas así como la capacidad de interpelación de las funciones ejecutadas por el grupo de trabajadores/as sobre el que se ejerce mando y el número de integrantes del mismo.

e) LA RESPONSABILIDAD, apreciada en términos de la mayor o menor autonomía en la ejecución de las funciones, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

f) LA COMPLEJIDAD, entendida como la suma de los factores anteriores que inciden sobre las funciones desarrolladas o puesto de trabajo desempeñado.

Artículo 14. Sistema de Clasificación Profesional

Los trabajadores/as afectados por este Acuerdo serán clasificados en un Grupo Profesional, se les asignará una determinada Categoría Profesional y les encuadrará en una determinada Área Funcional.

El desempeño de las funciones derivadas de la citada clasificación define el contenido básico de la prestación laboral.

Los Grupos Profesionales y las Categorías Profesionales a los que se refiere el presente Acuerdo son meramente enunciativos, sin que las empresas vengan obligadas a establecer, en su estructura organizativa, todos y cada uno de ellos.

A los efectos del ejercicio de la movilidad funcional, se entenderá que el Grupo Profesional del presente Acuerdo cumple las previsiones que los artículos 22.2 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores asignan al mismo.

Artículo 15. Áreas Funcionales

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

Los trabajadores/as serán encuadrados en las siguientes Áreas Funcionales.

A. ÁREA PRIMERA. Cafeterías y Despachos

B. ÁREA SEGUNDA. Mantenimiento, Limpieza y Servicios Auxiliares

Las definiciones de las actividades de las Areas Funcionales descritas a continuación tienen un carácter meramente enunciativo

2. ACTIVIDADES DE LAS ÁREAS FUNCIONALES

· ÁREA FUNCIONAL PRIMERA.

Servicios de atención al cliente para el consumo de comida y bebida, almacenamiento y administración de equipamiento y mercancías, preparación de servicios y zonas de trabajo.

Servicios de preparación y elaboración de alimentos para consumo, adquisición, almacenamiento, conservación-administración de víveres y mercancías, limpieza y conservación de útiles, maquinarias y zonas de trabajo.

"Servicio de Pastelero/a. Preparación con iniciativa y con imaginación de pasteles, dulces, tartas y demás productos de todo tipo para consumo en establecimiento o para llevar.

Servicios de Barman/Barwoman. Preparación de todo tipo de cócteles y bebidas combinadas

"Servicios de Charcutero/a. Venta de productos en esta especialidad, manejo de utensilios para el corte y presentación de chacinas y otros productos de charcuterías, preparación para consumo de viandas sencillas de todo tipo y en especial de estos productos

-Servicios de Baguettero/a. Montaje y preparación de baguettes de todo tipo, así como otros platos para consumo directo o para llevar, y actualización de carta de especialidades.

- ÁREA FUNCIONAL SEGUNDA

"Servicios generales de conservación y limpieza, preparación de zonas de trabajo, conservación de mobiliario y decoración.

"Servicios de conservación y mantenimiento de maquinaria e instalaciones, reparación de útiles y elementos de trabajo, conservación de zonas e inmuebles.

Artículo 16. Categorías Profesionales

Los trabajadores/as serán asignados a una determinada Categoría Profesional, según cuál haya sido el contenido de la prestación laboral objeto del contrato establecido y el conjunto de funciones y especialidades profesionales que deban desempeñar.

Las Categorías Profesionales se establecen en relación jerárquica en el oficio o profesión, siendo el nivel retributivo que a cada una le corresponde el determinado en el Anexo I del presente convenio.

La relación enunciativa de Categorías Profesionales dentro de cada Área Funcional es la siguiente.

ÁREA FUNCIONAL PRIMERA

- Jefe de Tiendas
- Encargado/a de centro
- Segundo/a Encargado/a de centro
- , Dependiente-Camarero/a
- , Ayudante dependiente/a
- , Ayudante camarero/a
- Pinche
- Aprendiz

ÁREA FUNCIONAL SEGUNDA

- Personal de limpieza
- Auxiliar de mantenimiento y servicios auxiliares
- Repartidor/a-Mozo/a

Artículo 17. Grupos profesionales

Los Grupos Profesionales están determinados por aquellas Categorías que presentan una base profesional homogénea dentro de la organización del trabajo, es decir, pertenecen a la misma área funcional, y al tiempo, concurren sobre los mismos e idénticos factores de encuadramiento profesional, definidos en el artículo 18 del presente Convenio, Se establecen en el presente Acuerdo, CINCO Grupos Profesionales distintos.

GRUPO PROFESIONAL I. Jefe/a de tienda Encargado/a de centro

GRUPO PROFESIONAL II. Segundo/a Encargado/a de centro
Dependiente/a-Camarero/a

GRUPO PROFESIONAL III. Ayudante dependiente/a Ayudante camarero/a

GRUPO PROFESIONAL IV. Personal de limpieza Auxiliar de Mantenimiento y Servicios Auxiliares Repartidor/a-Mozo/a

GRUPO PROFESIONAL V. Pinche Aprendiz

Artículo 18. Funciones básicas de la prestación laboral

Las Categorías Profesionales previstas en el presente Acuerdo tendrán la referencia de las tareas prevalentes que figuran en la relación siguiente, de acuerdo con el Arca Funcional en la que estén encuadradas.

AREA FUNCIONAL PRIMERA

Jefe/a de Tiendas

- Realiza de manera cualificada funciones de dirección, planificación, organización y control de todos los centros de cafetería.
- Organiza, dirige y coordina a los Encargados/as de Centro en el desarrollo de sus labores de dirección
- Evalúa el rendimiento de todo el personal bajo su cargo, con especial incidencia sobre los Encargados/as de centro
- Participa en la formación de todos los trabajadores bajo su cargo, siendo el principal precursor de los principios de polivalencia funcional y de fomento de la participación,
- Reporta directamente frente a la Dirección de la evolución de los diferentes centros bajo su coordinación y de sus trabajadores/as,
- Realiza todas aquellas tareas análogas y complementarias que le sean encomendadas por su superior y relacionadas con las misiones propias del puesto de trabajo.

Encargado/a de Centro

- Realiza de manera cualificada, funciones de dirección, planificación, organización y control.
- Organiza, dirige y coordina el trabajo del personal a su cargo.
- Realiza el cierre diario de caja y de inventarios mensuales.
- Realiza controles de materiales y mercancías, para llevar del control de gastos,

etc.

- Es responsable de la custodia del fondo de comercio.

- Hacer las propuestas de pedidos de mercancías y realizar las compras.

- Trabaja en la formación del personal a su cargo, siendo responsable de la participación del mismo en las actividades organizadas por la empresa con tal fin y siendo los primeros exponentes y precursores de los principios de polivalencia funcional y fomento de la participación que se enuncian en el presente acuerdo.

- Realizar funciones de control y supervisión de establecimiento, y de las tareas realizadas a la vista del cliente.

- Revisar objetos y maquinarias de uso corriente, con el fin de informar a los servicios técnicos de los desperfectos y, en todo caso, ocuparse del aviso a los mismos para su rápida reparación.

- Implantar técnicas de motivación al personal para una mayor productividad, consiguiendo un buen clima laboral.

- Compagina con sus funciones de dirección y control, de manera cualificada, las tareas de servicio incluidas en la categoría de Dependiente/a-Camarero/a.

- Estar al corriente de las nuevas variedades de productos para consumo, así como para su continua innovación.

- Participación en las actividades directivas planificadas por la organización, destinadas al mejor control de los sistemas productivos, evaluación del personal a su cargo, organización interna, coordinación con otros responsables y formación del propio encargado,

- Las demás actividades que se den en las Cafeterías

- Realiza todas aquellas tareas análogas y complementarias que le sean encomendadas por su superior y relacionadas con las misiones propias del puesto de trabajo, Segundo/a Encargado/a de Centro

- Realiza todas las funciones reseñadas en la categoría de en cargado/a en los periodos de ausencia del mismo, bien en sus periodos de descanso o estivales, bien a consecuencia de otro tipo de falta por causa mayor ajena a empresa y trabajadora, y siempre que la figura del encargado a no se encuentre presente en el Centro de Trabajo.

- Las demás actividades que se den en las Cafeterías

- Realiza todas aquellas tareas análogas y complementarias que le sean

encomendadas por su superior y relacionadas con las misiones propias del puesto de trabajo. Dependiente/a-Camarero/a

- Participa en colaboración con el Segundo/a Encargado/a del Centro en el principio de fomento de la participación enunciado en el artículo 21 de este acuerdo.

- Es quién teniendo conocimientos técnicos de la fabricación en sus respectivas fases, ejecuta, con iniciativa y responsabilidad, toda o algunas de las labores propias del mismo, con productividad y resultados correctos, conociendo las máquinas, útiles y herramientas que tenga a su cargo para cuidar de su normal eficacia, engrase y conservación,

- Colabora con el encargado en la realización del inventario, en los controles de materiales y mercancías. También colabora en la sección y compras de ésta referente a pastelería,

- Prepara con iniciativa y con imaginación los pasteles, dulces, tartas y demás productos de todo tipo para consumo en establecimiento o para llevar.

- Renovar éstos con nuevas ideas.

- Realizar directamente el servicio, atención y venta a los clientes tanto en sala como en mostrador, productos y bebidas para consumo,

- Preparar el área de trabajo, así como colaborar en el montaje, servicio y desmontaje de buffet

- Deberá conocer y manejar todos los útiles de trabajo,

- Cobro de consumiciones a los clientes.

- Desarrollo del principio de polivalencia funcional argumentado en el artículo 21 de este convenio, participando en todas las actividades especificadas para su área funcional.

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

- Realizar la atención directa al cliente para el consumo de bebidas o comidas, tanto en sala como el mostrador.

- Elaborar para consumo viandas sencillas,

- Transportar útiles y enseres necesarios para el servicio.

- Controlar y revisar mercancías y objetos de uso.

- Participación en todas las actividades emprendidas por la organización con fines formativos en beneficio del principio de fomento de la participación enunciado en el presente acuerdo

- Realiza todas aquellas tareas análogas y complementarias que le sean encomendadas por su superior y relacionadas con las misiones propias del puesto de trabajo,

Ayudante Camarero/Camarera - Ayudante Dependiente/a

- Es su misión participar en el servicio de venta y preparación de alimentos y bebidas.

- Realizar labores auxiliares en mostrador y sala, estando obligados a ejecutar cuantas órdenes reciba relativas al servicio.

- Conservar adecuadamente su zona y utensilios de trabajo.

- Preparar áreas de trabajo para el servicio.

- Colaborar en el servicio al cliente y en el cobro de consumiciones.

- Preparar el montaje del servicio, mesa, tableros para banquetes o convenciones ,sillas, aparadores o cualquier otro mobiliario o enseres de uso común en salones, cafeterías o bares, así como otras derivadas del perfil de la contratación.

- Participación en todas las actividades emprendidas por la organización con fines formativos en beneficio del principio de fomento de la participación enunciado en el presente acuerdo

- Desarrollo del principio de polivalencia funcional argumentado en el artículo 21 de este convenio, participando en todas las actividades especificadas para su área funcional.

- Realiza todas aquellas tareas análogas y complementarias que le sean encomendadas por su superior y relacionadas con las misiones propias del puesto de trabajo. Pinche

- Es la categoría intermedia entre el Aprendiz de tercer año y el Ayudante.

- Pondrá especial empeño en su total formación profesional dirigida por sus superiores, realizando cuantos servicios se le encomiende y especialmente vigilancia de encendidos de hornos y placas, limpieza de la cocina, máquinas, etc.

- Preparar áreas de trabajo para el servicio.

- Participar en el servicio de venta y preparación de alimentos y bebidas.

- Participación en todas las actividades emprendidas por la organización con fines formativos en beneficio del principio de fomento de la participación enunciado en el presente acuerdo
- Desarrollo del principio de polivalencia funcional argumentado en el artículo 21 de este convenio, participando en todas las actividades especificadas para su área funcional.
- Realiza todas aquellas tareas análogas y complementarias que le sean encomendadas por su superior y relacionadas con las misiones propias del puesto de trabajo. Aprendiz
- Es el trabajador/a que inicia su formación para obtener una categoría profesional determinada, al propio tiempo que realiza el trabajo en la forma acondicionada a tal formación, siguiendo las indicaciones de sus superiores y bajo cualquiera de las modalidades de contratación incluidas a estos efectos en el presente convenio.
- Participación en todas las actividades emprendidas por la organización con fines formativos en beneficio del principio de fomento de la participación enunciado en el presente acuerdo
- Desarrollo del principio de polivalencia funcional argumentado en el artículo 21 de este convenio, participando en todas las actividades especificadas para su área funcional.
- Realiza todas aquellas tareas análogas y complementarias que le sean encomendadas por su superior y relacionadas con las misiones propias del puesto de trabajo.

AREA FUNCIONAL SEGUNDA

Personal de limpieza

- Su cometido es encargarse de manera no cualificada, de las tareas de aseo y limpieza de locales.
- Deberá preparar, transportar y recoger los materiales y productos necesarios para la limpieza y mantenimiento de áreas públicas e internas,
- Participación en todas las actividades emprendidas por la organización con fines formativos en beneficio del principio de fomento de la participación enunciado en el presente acuerdo
- Desarrollo del principio de polivalencia funcional argumentado en el artículo 21 de este convenio, participando en todas las actividades especificadas para su área funcional.

- Realiza todas aquellas tareas análogas y complementarias que le sean encomendadas por su superior y relacionadas con las misiones propias del puesto de trabajo. Auxiliar de Mantenimiento y Servicios Auxiliares
- Auxiliar de manera no cualificada en las labores sencillas de mantenimiento de las instalaciones y zonas de recreo del establecimiento
- Realizar las funciones auxiliares que se le encomienden bajo la supervisión del encargado de su área.
- Realizar las funciones de reparto de comidas o bebidas u otros productos a domicilio.
- Realizar funciones incluidas en la categoría de Especialista de Mantenimiento y Servicios Auxiliares sin poseer la titulación o cualificación requerida.
- Participación en todas las actividades emprendidas por la organización con fines formativos en beneficio del principio de fomento de la participación enunciado en el presente acuerdo
- Desarrollo del principio de polivalencia funcional argumentado en el artículo 21 de este convenio, participando en todas las actividades especificadas para su área funcional.
- Realiza todas aquellas tareas análogas y complementarias que le sean encomendadas por su superior y relacionadas con las misiones propias del puesto de trabajo, Repartidor/a-Mozo/a
- Es el trabajador/a cuyo cometido consiste en distribuir los productos, desde el lugar de preparación a domicilios de los clientes, cobrando, en su caso, el importe.
- Además, en el tiempo que no haya repartos, lo dedicará a movimiento y colocación de nuevas mercancías, y otras tareas indicadas por el encargado.
- Mantendrá siempre en perfecto orden el lugar destinado para almacén,
- Participación en todas las actividades emprendidas por la organización con fines formativos en beneficio del principio de fomento de la participación enunciado en el presente acuerdo
- Desarrollo del principio de polivalencia funcional argumentado en el artículo 41 de este convenio, participando en todas las actividades especificadas para su área funcional.
- Realiza todas aquellas tareas análogas y complementarias que le sean encomendadas por su superior y relacionadas con las misiones propias del puesto de trabajo.

Capítulo V, Movilidad

Artículo 19. Movilidad geográfica

La empresa podrá trasladar de centro de trabajo a sus empleado/as, por razones económica, técnicas, organizativas o de servicio, a su criterio cuando esto contribuya a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos, que favorezcan su posición competitiva en el mercado o una mayor respuesta a las exigencias de la demanda. En todo caso, se actuará conforme a lo dispuesto en el art. 40 del E.T.

Artículo 20. Movilidad funcional

De acuerdo a lo establecido en el artículo 36 del 1º Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de la Hostelería (ALEH III), el trabajador/a deberá cumplir las instrucciones de la empresa o persona en quien éste delegue, en el ejercicio habitual de sus facultades organizativas y directivas, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden, dentro del contenido general de la prestación laboral. En este sentido, podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el seno de la empresa, ejerciendo como límite para la misma lo dispuesto en los artículos 22 y 39 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 21. Polivalencia funcional

Con el objetivo fundamental de mejorar las condiciones de trabajo y la productividad de los establecimientos, se deberá fomentar el ejercicio de la polivalencia funcional, debiendo ser ésta característica común de todos los trabajadores/as afectados por el presente convenio, correspondiendo esta tarea de fomento a los encargados de cada centro a través de su intervención diaria en la labor educativa de los trabajadores/ as bajo su cargo, de los gestores de los Recursos Humanos de la empresa ofreciendo la formación necesaria a nivel interno o externo para que la citada polivalencia pueda ser un objetivo real y la propia empresa estableciendo sistemas adecuados de evaluación y prima en la consecución del citado objetivo.

El trabajador/a por su parte debe comprometerse a aceptar la polivalencia funcional como uno de los objetivos fundamentales de su tarea diaria, mostrando receptividad ante las diferentes iniciativas que las partes implicadas en el anterior párrafo lleven a cabo para alcanzar el objetivo de la polivalencia en el desarrollo de sus tareas por los trabajadores/as.

Capítulo VI Régimen De Jornada De Trabajo Y horarios

Artículo 22. Jornada y horarios de trabajo

La jornada de trabajo será de 39 horas semanales, equivalentes a 1,800 horas de

trabajo efectivo, que se computarán de forma que tanto al principio como al final de la jornada, el trabajador/a se encuentre en su puesto de trabajo.

Cuando la jornada de trabajo tenga la naturaleza de turno continuo y exceda de seis horas, deberá establecerse un periodo de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos. Este periodo de descansos e considerará tiempo de trabajo efectivo.

Dicha jornada se ajustará a los turnos establecidos en el cuadrante horario que a efectos de control será entregado por la empresa, siendo potestad de ésta la fijación de los mismos conforme a las necesidades del centro de trabajo o de la campaña de trabajo.

Artículo 23. Planes de formación

Del total de horas atribuidas en el artículo 22 a la jornada de trabajo total (1800 horas), 45 horas quedarán destinadas a la formación de los trabajadores/as, de acuerdo a los planes y programas de formación y/o demás actividades de dicha naturaleza organizadas por la empresa.

Las actividades formativas organizadas por la empresa a nivel interno para el desarrollo de sus trabajadores/as y que vengan a integrarse dentro de las 45 horas

formativas e informativas reseñadas tendrán el carácter de presencia obligatoria, pudiendo llevar la no asistencia debidamente justificada a ser contemplada como una falta leve, con las consecuencias que de ello se derive conforme a lo establecido en el régimen disciplinario contemplado en el Capítulo VIII del presente convenio.

Artículo 24. Calendario laboral

Al inicio de cada año será elaborado el calendario laboral correspondiente a cada centro de trabajo, el cual recogerá la distribución de la jornada semanal, la jornada anual, las vacaciones anuales de cada empleado/a, así como los festivos tanto nacionales, autonómicos como locales, siendo expuesto de manera visible y en lugar de fácil acceso para todos los trabajadores/as.

Artículo 25. Partes de trabajo

A la finalización de cada jornada de trabajo, todo empleado/a, deberá haber cumplimentado su Parte de Trabajo diario, el cual Será entregado al Encargado del centro junto al listado de Control de Asistencia.

Siendo por otro lado las partes firmantes conscientes de los progresos que la informatización interna de la organización está conllevando y las mejoras en

cuanto a rapidez y calidad de los servicios prestados que todo ello permite, se abre la posibilidad de que en el periodo de vigencia del presente convenio la cumplimentación de los partes de trabajo pase de ser manual a informatizada.

Artículo 26. Absentismo

Cuando el absentismo en la empresa sobrepase el 4% anual, la Comisión Mixta negociará fórmulas adecuadas que permitan paliar esta situación, siendo consciente de que conforme a lo establecido en el art. 52 del E.T puede llegar a convertirse en causa de extinción del contrato por causas objetivas.

Capítulo VII, Vacaciones. Licencias Y excedencias

Artículo 27. Vacaciones

El periodo anual de vacaciones tendrá una duración de 30 días naturales, las cuajes serán disfrutadas en dos bloques, salvo pacto individual entre trabajador/a y empresa que determine otra periodicidad de disfrute, debiendo disfrutarse obligatoriamente dentro del año natural al de su devengo. La Empresa, de mutuo acuerdo con los trabajadores, confeccionará el calendario de vacaciones en el último mes del año, y será entregado a los centros para que entre ellos se pongan de acuerdo, si no lo hay, la Dirección de RRHH las establecerá y en última instancia se seguirá el Procedimiento Especial de Vacaciones Ley Procedimiento Laboral.

Aquellos trabajadores/as que se hubieran incorporado en el transcurso del mismo a la Empresa, tendrá derecho a disfrutar la parte proporcional que le corresponde antes de finalización del año de referencia.

A aquel trabajador/a que cese en la Empresa, sea cual fuera la causa, habiendo disfrutado las vacaciones completas, se le deducirán los días disfrutados en exceso de la liquidación que proceda.

Artículo 28. Fiestas trabajadas

Las fiestas incluidas en el Calendario Laboral en las que el trabajador/a preste servicio, podrán compensarse, por decisión conjunta entre las partes afectadas, del modo siguiente.

g) Abonándose con un recargo del 150%, junto a la mensualidad.

h} Adicionarse a las vacaciones anuales, agregando tantos días como festivos no descansados.

Artículo 29. Licencias

El trabajador/a. previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con

derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente.

a) Veinte días naturales en caso de matrimonio.

b) Tres días en los casos de nacimiento de un hijo, adopción, enfermedad grave, con hospitalización, o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento fuera de la Provincia, al efecto, el plazo será de cuatro días.

En los supuestos de ausencias justificadas por la enfermedad de parientes, empresa y trabajador/a podrán establecer de mutuo acuerdo el periodo de ausencia de aquél, según la naturaleza de cada caso expuesto y el historial de ausencias del empleado/a, siendo en cualquier caso necesario para el disfrute de los tres días legalmente establecidos por enfermedad grave, la Calificación de la misma como tal por un facultativo.

c) Dos días por traslado de domicilio habitual.

d) Las empleadas/os con derecho a hora de lactancia podrán, a opción de éstos, reducir la jornada I hora si se coge en medio de la jornada y media si es al comienzo o al final de la jornada, hasta que el niño/a tenga 9 meses.

e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo, Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a la que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la Empresa pasar el trabajador/a afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores/as.

En el supuesto de que el trabajador/a, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Empresa.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

Dicho Artículo será desarrollado en el Reglamento de Procedimientos de Régimen Interno que será desarrollado por parte de la Empresa, para especificar a la forma y plazos para solicitar dichas licencias.

Artículo 30. Excedencias

Los empleado/as fijos afectados por este convenio con más de un año de antigüedad, tendrán derecho a una excedencia voluntaria, cuya solicitud se realizará con una antelación mínima de un mes a la fecha propuesta, y por un periodo mínimo de dos años y máximo de cinco, debiendo ser resuelta la petición del trabajador/a por la empresa en el plazo de los 30 días siguientes a su solicitud.

Igualmente el/la excedente solicitará el reingreso con una antelación de un mes a la fecha de vencimiento del periodo de excedencia, y la reincorporación del trabajador/a a su puesto de trabajo estará supeditada a la existencia de vacante de la misma categoría en dicho momento.

La excedencia estará sujeta a las siguientes condiciones.

a) Se entenderá concedida siempre sin derecho a retribución alguna, causando baja durante su vigencia el trabajador/a, y sin que compute a ningún efecto el tiempo de duración de la misma.

b) El excedente no podrá trabajar en otra empresa de la misma actividad y ámbito territorial del presente Convenio, durante esta situación en ciudades donde la Empresa tenga algún centro de trabajo. Si infringiera esa prohibición se entenderá rescindida su relación laboral voluntariamente.

Capítulo VIII. Régimen Disciplinario Laboral

Artículo 31. Faltas y Sanciones de los trabajadores/as

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

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

El contenido del presente Régimen Disciplinarios e fundamenta en el Capítulo V de 1II Acuerdo laboral de Ámbito Estatal para el Sector de la Hostelería (ALEH 1II)

Artículo 32. Graduación de las faltas

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

Artículo 33. Procedimiento sancionador

La notificación de las faltas requerirá comunicación escrita al trabajador/a haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación. Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, se entienden siempre sin perjuicio de las posibles actuaciones en otros órdenes o instancias. La representación legal o sindical de los trabajadores/as en la empresa, si la hubiese, deberá ser informada por la dirección de las empresas de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves. Los delegados y delegadas sindicales en la empresa, sí los hubiese, deberán ser oídos por la dirección de las empresas con carácter previo a la adopción de un despido o sanción a un trabajador/a afiliado al Sindicato, siempre que tal circunstancia le conste a la empresa.

Artículo 34. Faltas leves

Serán faltas leves.

1. Las de descuido, error o demora en la ejecución de cualquier trabajo que no produzca perturbación importante en el servicio encomendado, en cuyo caso será calificada Como falta grave.
2. De una a tres faltas de puntualidad injustificadas en la incorporación al trabajo, inferior a treinta minutos, durante el período de un mes, siempre que de estos retrasos no se deriven graves perjuicios para el trabajo u obligaciones que la empresa le tenga encomendada, en cuyo caso se calificará como falta grave.
3. No comunicar a la empresa con la mayor celeridad posible, el hecho o motivo de la ausencia al trabajo cuando obedezca a razones de incapacidad temporal u otro motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado, sin perjuicio de presentar en tiempo oportuno los justificantes de tal ausencia
4. El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo o terminar anticipadamente el mismo, con una antelación inferior a treinta minutos, siempre que de estas ausencias no se deriven graves perjuicios para el trabajo, en cuyo caso se considerará falta grave.
5. Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material.
6. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
7. Las discusiones con otros trabajadores/as dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sean en presencia del público.
8. Llevar la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa de forma descuidada.

9. La falta de aseo ocasional durante el servicio.

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

II, La falta de asistencia a cualesquiera de las actividades organizadas internamente por la organización ya la que el trabajador/a haya sido previamente citado/a, especialmente las destinadas al desarrollo formativo e informativo incluido dentro de la jornada laboral reseñado en el artículo 23 del presente convenio.

Artículo 35. Faltas graves

Serán faltas graves.

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

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

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

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

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

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

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

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

9, Simular la presencia de otro trabajador/a, fichando o firmando por él.

10. Provocar y/o mantener discusiones con otros trabajadores/as en presencia del público o que trascienda a éste.
11. Emplear para uso propio, artículos, enseres, y prendas de la empresa, o extraerlos de las dependencias de la misma, a no ser que exista autorización.
12. La embriaguez o consumo de drogas durante el horario de trabajo. o fuera del mismo, vistiendo uniforme de la empresa. Si dichas circunstancias son reiteradas, podrá ser calificada de falta muy grave, siempre que haya mediado advertencia o sanción,
13. La inobservancia durante el servicio de la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa.
14. No atender al público con la corrección y diligencia debidas, siempre que de dicha conducta no se derive un especial perjuicio para la empresa o trabajadores/as, en cuyo caso se calificará como falta muy grave.
15. No cumplir con las instrucciones de la empresa en materia de servicio, forma de efectuarlo o no cumplimentar los partes de trabajo u otros impresos requeridos, La reiteración de esta conducta se considerará falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.
16. La inobservancia de las obligaciones derivadas de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo, manipulación de alimentos u otras medidas administrativas que sean de aplicación al trabajo que se realiza o a la actividad de hostelería y en particular todas aquellas sobre protección y prevención de riesgos laborales.
17. La imprudencia durante el trabajo que pudiera implicar riesgo de accidente para sí, para otros trabajadores/as o terceras personas o riesgo de avería o daño material de las instalaciones de la empresa. La reiteración en tales imprudencias se podrá calificar como falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.
18. El uso de palabras irrespetuosas o injuriosas de forma habitual durante el servicio.
19. La falta de aseo y limpieza, siempre que haya mediado advertencia o sanción y sea de tal índole que produzca queja justificada de los trabajadores/as o del público.
20. La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado advertencia o sanción.

Artículo 36. Faltas muy graves

Serán faltas muy graves.

1. Tres o más faltas de asistencia al trabajo, sin justificar, en el período de un mes, diez faltas de asistencia en el período de seis meses o veinte durante un año.
2. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores/as o cualquiera otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta, hacer, en las instalaciones de la empresa negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de aquella.
3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
4. El robo, hurto o malversación cometidos dentro de la empresa
5. Violar el secreto de la correspondencia, documentos o datos reservados de la empresa, o revelar, a personas extrañas a la misma, el contenido de éstos.
6. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave al respeto y consideración al empresario, personas delegadas por éste, así como demás trabajadores/as y público en general.
7. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
8. Provocar u originar frecuentes riñas y pendencias con los demás trabajadores/as.
9. La simulación de enfermedad o accidente alegada por el trabajador/a para no asistir al trabajo, entendiéndose como tal cuando el trabajador/a en la situación de incapacidad temporal realice trabajos de cualquier tipo por cuenta propia o ajena, así como toda manipulación, engaño o conducta personal inconsecuente que conlleve una prolongación de la situación de baja.
10. Los daños o perjuicios causados a las personas, incluyendo al propio trabajador/a, a la empresa o sus instalaciones, personas, por la inobservancia de las medidas sobre prevención y protección de seguridad en el trabajo facilitadas por la empresa.
11. La reincidencia en falla grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses desde la primera y hubiese sido advertida o sancionada.
12. Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respeto

de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante.

Artículo 37. Clases de sanciones

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

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

a) Por faltas leves.

- Amonestación

- Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días

b) Por faltas graves.

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días

c) Por faltas muy graves.

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días

- Despido disciplinario

Artículo 38. Prescripción

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

Capítulo IX. Formación

Artículo 39. Formación profesional

De acuerdo con el artículo 23 del ALEH III las partes tienen presente.

1, La importante significación que tiene un adecuado nivel de cualificación profesional de los trabajadores/as para lograr una mayor capacidad competitiva de las empresas del sector en el marco económico y jurídico de la Unión Europea; máxime, cuando en ese mismo sector es elemento fundamental para dicha competitividad la calidad de los servicios personales a los clientes/as o

usuarios/as.

2. Para conseguir la modernización y consolidación del sector se requiere la adaptación del personal a la nueva situación, mediante la incentivación y desarrollo de la Formación Profesional a todos los niveles, ala que tengan acceso todos los trabajadores/ as. Ello contribuirá a la mejora de las condiciones de vida y de trabajo de los mismos. estabilidad en el empleo, promoción profesional, etc.

..

3. Estos aspectos adquieren especial relevancia en el momento actual en el que por decisión de los interlocutores sociales se ha iniciado un proceso de análisis sobre el futuro marco de las relaciones laborales para la hostelería, en el contexto de la reestructuración general del sector.

Se acuerda por tanto establecer un Plan de Formación Profesional para los trabajadores/ as, a partir de las necesidades de los mismo y bajo las premisas siguientes.

a) Facilitar e incentivar la formación de los trabajadores/as y su actualización permanente, mediante el Plan Anual de Formación.

b) Fomentar la participación de los trabajadores/as en las acciones formativas que se impartan en el ámbito de las empresas, sean financiadas con fondos públicos o privados.

c) Facilitar el acceso al empleo de los alumnos y alumnas formados en las Enseñanzas Profesionales y de los contratados y contratadas en prácticas y para la formación.

Artículo 40. Formación continúa

La empresa gestionará los planes de formación profesional continua, regulada por el Real Decreto 1096/2003 de 1de agosto, y que tiene como finalidad proporcionar a los trabajadores/as ocupados la formación que puedan necesitar a lo largo de Su vida laboral. con el fin de que obtengan los conocimientos y prácticas adecuados a los requerimientos que en cada momento precisen las empresas, y permita compatibilizar su mayor competitividad con la mejora de la capacitación profesional y promoción individual del trabajador/a.

Según establece el artículo 7 del citado Real Decreto a los efectos de esta norma, se entiende por acciones de formación continua en las empresas las que se planifican, organizan y gestionan por las empresas para sus trabajadores/as, y que utilizan para su financiación la cuantía para formación continua asignada a cada una de ellas en función de su plantilla.

Este tipo de acciones comprenderá también los denominados permisos

individuales de formación, que tienen por objetivo facilitar la formación, reconocida por una titulación oficial, a los trabajadores/as que pretendan mejorar su capacitación personal y profesional, sin costes para las empresas donde prestan sus servicios.

Artículo 41. Fomento de la participación

La Empresa, en su objetivo de búsqueda continua de formación de los empleados/as de la organización, lleva a cabo a lo largo del año un conjunto de actividades participativas y formativas cuyos resultados dependen directamente de la implicación de todos los afectados en las mismas. Por ello, se establece como principio fundamental de colaboración entre empresa y trabajadores/as el de Fomento de la Participación en dichas actividades, estableciéndose la consecución de este principio como elemento fundamental para el progreso personal de los trabajadores/as y el general de la organización.

Artículo 42. Titulación en Manipulación de alimentos

Todos los trabajadores/as que inicien su relación laboral con la empresa deberán acreditar mediante documento oficial la formación que la ley exige en materia de manipulación de alimentos, En el supuesto que en el momento de su contratación el trabajador/a no dispusiera de dicha titulación quedará obligado a su obtención en el menor plazo de tiempo posible como parte de su plan de formación profesional.

Capítulo X. Protección De La Seguridad Y Salud Laboral

Artículo 43. Delegados de prevención

Según establece el art. 35.1 de la LEY 31/1995, de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales, el Delegado de Prevención, en empresas de menos de 50 trabajadores/as, será el Delegado de Personal con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo, las cuales vienen recogidas en el art 36 de la citada Ley.

Artículo 44. Seguridad e higiene en el trabajo y salud laboral

Los/las representantes del personal, junto con los empresarios, velarán para que se cumplan todas las disposiciones legales en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Así como potenciar las acciones técnico-preventivas a favor de la salud de los trabajadores/as que tiendan a disminuir los riesgos laborales, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Asimismo, tanto la Empresa como el/la responsable de salud laboral cuidarán especialmente los vestuarios, aseos, duchas y taquillas.

Por ser preciso potenciar los aspectos de vigilancia médica y epidemiológica, las

Empresas estarán obligadas a facilitar los medios necesarios para que éstos, anualmente, puedan hacerse una revisión médica completa.

Por su parte, todos los trabajadores/as están obligados a poner en conocimiento de la Empresa o del Delegado de Prevención, a fin de adoptar las medidas adecuadas, toda deficiencia o peligro observado.

Capítulo XI. Contratación Y Cese

Artículo 45. Periodo de prueba

Se establece un periodo de prueba para todos los trabajadores/as y cualquiera que sea su modalidad de contratación, de acuerdo con el punto 1Q del art.14 del E.T. de.

- Seis meses para los técnicos titulados
- Dos meses para el resto del personal

Durante el período de prueba tanto el trabajador/a como el empresario podrán, respectivamente, desistir de la prueba o proceder a rescindir el contrato de trabajo sin previo aviso, sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización.

Artículo 46. Proceso de acogida

Todos los trabajadores/as que entren a formar parte de la empresa por cualesquiera de las modalidades de contratación que a continuación se enumeran serán sometidos al correspondiente procedimiento de acogida, a través del cual se les ofrecerá la información necesaria para la realización de su actividad profesional, se le ayudará a la integración en su centro de trabajo, se le ofrecerá documentación sobre las diferentes actividades organizadas por la empresa, además del resto de facilidades que permitan a los nuevos trabajadores/as iniciar su actividad laboral de un modo no traumático, lo que deberá redundar en beneficios tanto para el trabajador/a como para los propios centros de Trabajo,

El Encargado/a de cada centro tendrá la labor durante este procedimiento de evaluar las actitudes y aptitudes de los nuevos trabajadores, evaluaciones que serán determinantes a la hora de establecer la continuidad y estabilidad futuras del trabajador/a en la empresa, siendo responsabilidad de la empresa poner a disposición del Encargado/a los medios necesarios para que dichas evaluaciones se lleven a cabo de un modo correcto.

En este procedimiento de acogida también cumple un papel de especial trascendencia la figura del Tutor/a, que será nombrado/a por la Dirección para cada uno de los nuevos trabajadores/as que inicien su proceso de acogida y cuya

labor fundamental será la de hacer de puente entre compañero/a y empresa, evaluación del nuevo trabajador/a y, fundamentalmente, orientador/a y formador/a del mismo tanto en de las actividades profesionales como organizacionales;

MODALIDADES DE CONTRATACION

Artículo 47. Contrato para la formación

El contrato para la formación tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio opuesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación, y se regirá por las siguientes reglas.

a) Se podrán celebrar contratos de Formación con trabajadores/as de 16 a 21 años, ambos inclusive, que carezcan de la titulación requerida para formalizar contratos en prácticas.

b) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni superior a dos años

c) Lo no previsto en el presente artículo, se regirá por lo establecido en R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo, según redacción dada por RD,488/98, de 27 de Marzo.

Artículo 48. Contrato a tiempo parcial

Estos contratos se regirán según lo establecido en el Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, por el que se establece la regulación específica de los trabajadores/as contratados a tiempo parcial.

Artículo 49. Contratos eventuales por las circunstancias de la producción

Conforme a lo establecido en el art. 15.1, b del Estatuto de los Trabajadores/as, pueden concertarse este tipo de contratos cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.

Respecto a su regulación y condiciones específica de ejecución se estará a los establecido en el Real Decreto 2720/1998, que desarrolla el citado artículo.

Artículo 50. Contratación en prácticas

Los contratos de trabajo en prácticas previstos en el art. 11 del R.D. 1/95 del 24 de Marzo se podrán concertar con quienes posean algún título universitario, de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes que habiliten para el ejercicio profesional, y que el

contrato se celebre dentro de los cuatro años, seis si se celebra con un trabajador/a minusválido, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios.

La duración de estos contratos no podrá ser inferior a seis meses ni superior a dos años, pudiéndose prorrogar hasta el máximo indicado.

La retribución será durante el primer año del 60% del salario estipulado en la tabla salarial para esa categoría, siempre que no sea inferior al S.MJ. y del 75% para el segundo año de vigencia del contrato.

Artículo 51. Contratos de relevo

El Contrato de Relevo, regulado en el RD Ley 1511998 de 27 de noviembre y por la Ley 12/2001 de 9 de julio, es el que se concierta con un trabajador/a en situación de desempleo o que tuviera concertado con la empresa un contrato de duración determinada, para sustituir parcialmente a un trabajador/a de la empresa que accede a la pensión de jubilación de forma parcial, pues la percibe simultáneamente con la realización de un trabajo a tiempo parcial en la misma empresa.

La duración del contrato será indefinida o igual a la del tiempo que falta al trabajador/a sustituido para alcanzar la edad de jubilación. Si, al cumplir dicha edad, el trabajador/a jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por períodos anuales, extinguiéndose en todo caso al finalizar el período correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador/a relevado/a.

En el caso del trabajador/a jubilado/a parcialmente después de haber alcanzado la edad de jubilación, la duración del contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de jornada dejada vacante por el mismo podrá ser indefinida o anual. En este segundo caso, el contrato se prorrogará automáticamente por períodos anuales, extinguiéndose en la forma señalada anteriormente.

Podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de la jornada acordada por el trabajador/a sustituido, que deberá estar comprendida entre un 25 y un 85 por 100. El horario de trabajo del trabajador/a relevista podrá completar el del trabajador/a sustituido o simultanearse con él.

El puesto de trabajo del trabajador/a relevista podrá ser el mismo del trabajador/a sustituido o uno similar, entendiendo por tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Artículo 52. Empleo preferencial

Tendrán derecho preferente para el ingreso en la Empresa, en igualdad de condiciones y aptitudes profesionales, siempre que cumplan las condiciones legales para ello, los trabajadores/as que Hubiesen desempeñado desempeñen funciones en la empresa con carácter eventual, interino o con contrato de temporada.

No obstante lo anterior, se conviene que la empresa podrá, cuando así lo estime oportuno, incorporar empleado/as procedentes de otros canales.

Artículo 53. Cese voluntario

En los ceses voluntarios, queda establecido un período obligatorio que consistirá en 30 días de preaviso para el personal técnico y de 15 días para el resto del personal.

La omisión del preaviso se penalizará con la deducción en la liquidación que corresponda de la cuantía que corresponda a tantos días de salario real como días falten para cubrir el preaviso establecido.

Capítulo XII. Estructura Salarial

Artículo 54. Salario base

La retribución salarial para todos los trabajadores/as afectados por el presente Convenio, consistirá en un salario base aplicado a las distintas categorías profesionales y de acuerdo las cuantías establecidas en el Anexo I del presente convenio.

Artículo 55. Pluses salariales

A las cantidades especificadas en el anterior artículo referentes al salario base se le adicionarán los siguientes pluses y complementos, siempre y cuando se cumplan las condiciones establecidas como necesarias para su percepción.

Plus de transporte

Se establece un Plus de transportes para todo el personal afectado por este convenio, de 2,5 Euros por día de trabajo efectivo, durante todo el período de vigencia de este Convenio.

Plus de Jefatura

El personal Encargado de cada centro, que cargue contadas las responsabilidades definidas para su categoría profesional en el artículo 18 del presente convenio, percibirá un plus de Jefatura por importe de 110 Euros mensuales.

Plus de Su jefatura

El personal que lleve a cabo las tareas de sustitución del Encargado, conforme a lo establecido a la categoría de Segundo/a Encargado/a del centro conforme a lo establecido en el artículo 18 del presente convenio, percibirá un plus de Sub jefatura mensual por importe del 50% del Plus de Jefatura.

Plus de Desplazamiento para la formación

Como ayuda a sufragar los gastos que ocasiona el desplazamiento para la asistencia a cursos de formación que la empresa promueva, se crea éste plus, que será de 3,60 euros por desplazamiento de ida y vuelta que represente más de 15 km. De distancia del lugar de la formación al centro de trabajo.

Al finalizar cada año natural, se calcularán todos los días de asistencia a cursos de formación de cada trabajador, y se abonará el importe total de los desplazamientos. Este plus se abonará en el mes de Enero del año siguiente.

Plus de manutención

Los trabajadores/as afectados por el presente Convenio, tendrán derecho como Complemento Salarial en especie a la manutención, no obstante el citado derecho podrá ser sustituido por una compensación económica en dicho concepto que será de 1,5 euros/día efectivo de trabajo, siendo en todo caso potestativa de la empresa la sustitución del complemento en especie por la compensación económica.

La Comisión Paritaria de este Convenio podrá llevar a cabo anualmente la convocatoria de sesión extraordinaria cuyo objetivo sea la revisión de la cuantía reseñada como compensación económica destinada a la manutención, así como la aprobación de los mecanismos de control necesarios para garantizar el correcto uso y disfrute de este derecho.

Plus de Participación

El plus de participación estará reservado a aquellos trabajadores/as que conjuntamente con el ejercicio de las funciones que se deriven de su categoría profesional, se destaque por el ejercicio, a lo largo del mes evaluando tanto sus actitudes como sus aptitudes, según el principio de Fomento de la Participación incluido en el artículo 40 del presente convenio, siendo Su importe de 30 euros.

La empresa establecerá las condiciones y métodos de evaluación necesarios para verificar el acceso y mantenimiento en el disfrute de los citados pluses, pudiendo acceder aquellos trabajadores/as que por sus especiales circunstancias de trabajase hagan merecedores de los mismos y previa comunicación oficial por parte de la empresa.

Artículo 56. Bolsa de vacaciones

Se establece una Bolsa de vacaciones, siendo más alta en los cuatro meses menos elegidos para disfrute de vacaciones. Dichas cantidades serán el resultado de aplicar el 6%, el 10% y el 14% del salario base establecido, para los meses de cada cuatrimestre que en el momento de adjudicación de vacaciones, resulten más o menos solicitadas.

Artículo 57. Gratificaciones extraordinarias

Se establecen tres gratificaciones extraordinarias para los meses de Marzo, Julio (Verano) y Diciembre (Navidad), en la cuantía de una mensualidad de salario base, las cuales serán abonables a partir del día 15 de su propio mes, con excepción de la gratificación del mes de Julio, la cual se prorrateará anualmente, de manera que sea percibida por el trabajador/a proporcionalmente durante los doce meses del año, en razón de doce partes.

El personal que desee el cobro prorrateado de alguna de las restantes pagas extraordinarias establecidas en este convenio, podrá solicitarlo a la Empresa, El personal que ingrese o cese en la Empresa durante el transcurso de un año, devengará la parte proporcional de cada una de las gratificaciones que le corresponda.

Asimismo, se podrá solicitar anticipos a cuenta de las gratificaciones extraordinarias, tanto de la primera en vencer como dividido entre las que queden por percibirse en el año en curso.

Artículo 58. Otros complementos Ropa de trabajo

La Empresa facilitará al personal el uniforme que deberá vestir, dependiendo de la época del año, a excepción del calzado, para cuya adquisición se abonará la cantidad de 30 Euros en los meses de Abril y Octubre de cada año. Por tanto, el uso de la uniformidad será obligatoria, así como responsabilidad del trabajador/a su mantenimiento en buen estado y su limpieza.

El uniforme será entregado al trabajador/a al iniciar la relación laboral, y en caso de baja del trabajador/a en la empresa por cualquiera de las circunstancias que la ley establece antes de su amortización, la cual se establece en un plazo de seis meses, el importe del mismo será descontado en la correspondiente liquidación.

Transcurrido el plazo establecido para la amortización del uniforme, éste pasará a ser propiedad del trabajador/a, prohibiéndose no obstante el uso con fines personales de aquellas prendas que acompañen algún tipo de distintivo de la empresa.

Artículo 59. Complemento de enfermedad y accidente

En los supuestos de baja de los trabajadores/as en el servicio laboral por causa de enfermedad o accidente, se aplicarán las siguientes normas.

a) En caso de Accidente de Trabajo, la Empresa abonará al trabajador/a hasta completar el 100% del salario real desde el primer día de la baja en el trabajo.

b) En caso de Enfermedad ó Accidente no laboral, complementará hasta el 100% del salario real desde el primer día de la baja en el trabajo cuando exista hospitalización.

Cuando la enfermedad no precise hospitalización, el complemento se hará efectivo desde el noveno día de la baja.

c) El tiempo de permanencia en situación de Baja por tT., afectará a los cálculos para el recibo de las Pagas Extraordinarias.

Artículo 60. Revisión salarial

Para el segundo y tercer año de vigencia de este Convenio, se acuerda la revisión salarial de los conceptos incluidos en el anexo I del presente convenio por una cuantía equivalente a la aplicación sobre los mismos el porcentaje del LP.C. Establecido por el Instituto Nacional de Estadística a 31-12-2007 y 2008 respectivamente más 0,25 % en cada año.

Capítulo XIII Acción Social

Artículo 61. Premio de natalidad

Con cargo a la empresa, se crea un Premio de Natalidad en la cuantía de 120 Euros por cada hijo nacido o adoptado legalmente, para el personal de toda la Empresa.

Artículo 62. Ayuda escolar

La Empresa se compromete a abonar concepto de ayuda escolar la cantidad de 70 Euros, a pagar en la nómina correspondiente al mes de agosto, por cada hijo en edad escolar y matriculado en estudios oficiales, debiendo presentarse la documentación acreditativa de los mismos en los casos que el 110 sea requerido.

Los pluses 61 y 62 para poder adquirir el derecho efectivo al percibo de estas ayudas, el trabajador/a deberá contar con una antigüedad mínima de 6 meses en la empresa, contados a partir de la fecha de abono de la misma,

Artículo 63. Plus extrasalarial Grupo Social

Para colaborar a la elevación del nivel cultural y personal de todos los empleado/as y sus familiares, así como cubrir satisfactoriamente los ratos de ocio,

la Empresa ROJEPAN, S.L., y todo su personal, se adhieren al uso y mantenimiento del local, «GRUPO SOCIAL LA GLORIA», local éste, debidamente dotado y condicionado para biblioteca, cafetería, espectáculos, reuniones, etc.

Para colaborar al sostenimiento y mantenimiento del mismo, la Empresa abonará mensualmente a cada empleado/a, socio del grupo, la cantidad de 18 Euros como ayuda a los gastos que afronta dicha Entidad. Esta cantidad se percibirá en proporción a la jornada laboral de cada trabajador/a y siempre que el trabajador/a lleve al menos seis meses en la empresa,

La Comisión negociadora del Convenio, previo acuerdo entre las partes, podrán modificar el importe de esta cuota cuando las necesidades del citado Grupo Social así lo requieran.

Artículo 64. Seguro de Vida

La Empresa concertará una póliza de Seguro para todos aquellos trabajadores/as que cuenten con una antigüedad superior a los seis meses, sin más limitaciones, que las que pueda imponer la Entidad Aseguradora por razón de edad, imposibilidad técnica" aseguradora u otra circunstancia ajena a la empresa concertante, la cual cubrirá las siguientes contingencias.

- 6.000 Euros en caso de capital para el caso de fallecimiento por muerte natural.
- 12.000 Euros de capital en caso de ser fallecimiento por accidente.
- 18.000 Euros de capital en caso de ser fallecimiento por accidente de tráfico.
- 6.000 Euros de capital en el supuesto de Incapacidad Permanente Total e Incapacidad Permanente Absoluta, cualquiera que fuese su causa.

Artículo 65. Indemnización por Jubilación Anticipada

Atendiendo a los efectos positivos de esta medida, de cara a paliar el actual nivel de desempleo, se establece un premio por Jubilación voluntaria, de acuerdo con los siguientes varemos.

- a) La Jubilación del trabajador/a a los 60 años de edad, se premiará con el pago de 125 Euros por cada año de antigüedad en la empresa, con un máximo de 3.125 Euros.
- b) La Jubilación a los 61 años, se premiará con 100 Euros por año de antigüedad, con un máximo de 2.500 Euros.
- c) La Jubilación a los 62 años, se premiará con 75 Euros por añade antigüedad, con un máximo de 1.875 Euros.

d) La Jubilación a los 63 años, se premiará con 60 Euros por año de antigüedad, con un máximo de 1.500 Euros.

e) La Jubilación anticipada a los 64 años, se premiará con 45 Euros por año de antigüedad, con un tope máximo de 1.125 Euros.

f) La jubilación se hará efectiva obligatoriamente a los 65 años, salvo que el trabajador/a no reúna algunos de los requisitos que la ley exige para el acceso al derecho a la pensión de jubilación.

Artículo 66. Conciliación de la vida familiar y laboral

La necesidad de conciliación del trabajo y la familia ha sido ya planteada a nivel internacional y comunitario como una condición vinculada de forma inequívoca a la nueva realidad social. Ello plantea una compleja y difícil problemática que debe abordarse mediante la promoción de servicios de atención a las personas, en un marco más amplio de política de familia.

Por todo ello la empresa se compromete a seguir las pautas establecidas en esta materia por la LEY 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Capítulo XIV. Representación Sindical

Artículo 67. Condiciones sindicales

Los trabajadores/as, previa comunicación escrita a la Dirección de la Empresa, quién deberá autorizar o denegar por escrito, razonando en caso de negativa, podrán reunirse y celebrar asamblea en los locales de la Empresa, fuera de las horas de trabajo, para tratar asuntos derivados de las relaciones laborales o sindicales, recayendo sobre los firmantes de la convocatoria la responsabilidad derivada de la misma.

Cláusula adicional. "plan de igualdad de oportunidades».

INTRODUCCIÓN.

La Empresa Rojepan, Sol., apuesta por un futuro donde el crecimiento, la fortaleza y la modernidad tienen que ser sus baluartes más preciados, para poner a punto todo el conjunto de la empresa, sin olvidar uno de los factores más importantes, sus recursos humanos, es decir, el conjunto de hombres y mujeres con el que va a caminar.

El reto, para la empresa consistirá, pues, en saber aprovechar los recursos humanos disponibles de la forma más efectiva posible. Para ello, se evitará cualquier discriminaciones que por razón de sexo se vengan dando. Tanto en el

acceso al empleo como en la continuidad del mismo.

Tanto en otras empresas del sector, como en el ámbito laboral en general, se reproduce un esquema de distinción subjetiva entre mujeres y hombre que no solamente puede vulnerar la actual legislación vigente, sino que perjudica la buena marcha económica y social. Esta certeza no debe ser un impedimento o una justificación para no abordar la situación, sino que más bien lo contrario, creemos necesario actuar en todos los frentes aquí y ahora que tenemos el requerimiento y oportunidad de dar una respuesta.

La puesta en marcha de un Plan de Igualdad de Oportunidades, no estará destinada simplemente a contrarrestar las situaciones de desigualdad, sino a poner cimientos de una nueva cultura en la organización del trabajo que impida que se den las diferencias entre hombres y mujeres sin causas objetivas y que además posibiliten la conciliación de los tiempos, es decir conciliar la vida laboral y las responsabilidades familiares, sin detrimento de la carrera profesional

Este cambio significativo de valores, ha de implicar la diversificación de las ocupaciones para hombres y mujeres, donde se fomenten un mayor reparto de las responsabilidades en la familia, se innove con recursos humanos acreditados y estrategias presupuestarias, y se fomente el talento empresarial de la mujer.

La puesta en práctica de un Plan de igualdad permitirá a la empresa sacar el máximo partido de las potencialidades del conjunto del personal, aprovechar al máximo los conocimientos, talentos y capacidades de toda la plantilla. Así mismo, facilitará un entorno laboral más saludable y una mayor implicación en el trabajo, lo que redundará a su vez en una mayor productividad.

Argumentos que justifican la necesidad de un Plan de Igualdad de Oportunidades.

- Una empresa que intenta eliminar las discriminaciones por razón de sexo es una empresa que cumple con la Ley, ya que la normativa comunitaria obliga a sus estados miembros adaptar su legislación en materia de (igualdad de retribución, igualdad de trato en el acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional, condiciones de trabajo, protección de la maternidad, de la salud...)

- Una empresa que incorpora mujeres a su plantilla es una empresa que se prepara para su futuro. el alto nivel de cualificación que aportan las mujeres que se incorporan al mercado de trabajo, así como de estudios medios y superiores, destacando el % de mujeres universitarias, que desde el año 86 viene superando al de los hombres, siendo actualmente la diferencia en proporción en diez puntos porcentuales la más elevada de Europa).

“Una empresa que apuesta por la igualdad de oportunidades es una empresa que proyecta una imagen positiva hacia el exterior. La apuesta clara y explícita por la igualdad de oportunidades puede generar importantes beneficios para las

empresas.

-Una empresa que promueve la igualdad de oportunidades es una empresa que gestiona de forma óptima sus Recursos Humanos. La aportación que traen las mujeres en cuanto gestión del tiempo, coordinación y gestión del trabajo en equipo, comunicación, creatividad, adaptación a tareas diferentes, flexibilidad, ha de ser recuperada por la empresa como valores positivos.

Por tanto es esencial que sigamos apostando por estos valores, donde se den elementos ineludibles de sensibilización y de cambio de mentalidad. Tanto hombres como mujeres, debemos dar una nueva referencia a nuestros proyectos de vida personales y profesionales en el sentido de que no debe ser excluyente del otro, sino que son complementarios y pueden equilibrarse razonablemente.

2.- OBJETIVOS DEL PLAN.

1º.- Eliminación de cualquier desigualdad en el seno de la empresa entre mujeres y hombres, para lo que se pretende establecer medidas de acción positivas que permitan superar las actitudes y estereotipos sociales existentes sobre las mujeres, garantizando la igualdad en las condiciones de partida.

2º.- Eliminar todas aquellos obstáculos (discriminaciones directas o indirectas) que puedan impedir o dificultar a las mujeres acceder a determinados puestos de trabajo en iguales condiciones que los hombres (puestos de responsabilidad, grupos profesionales...), así como la eliminación de las barreras que puedan causar discriminación salarial

3º.- Dar oportunidades a las mujeres para que se puedan situar en un plano de igualdad real respecto a los hombres.

4º." Establecer medidas que garanticen la dignidad personal y profesional de mujeres y hombres.

3º.- MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA.

- CULTURA ORGANIZATIVA.

1º.- Combatir estereotipos que inciden negativamente en la mujer.

- Evitar la discriminación en la promoción a los niveles de categorías superiores.

- Utilizar criterios objetivos en los sistemas de revisión, valoración o evaluación del desempeño del puesto de trabajo.

-No exigir disponibilidad, confundiéndolo con flexibilidad, como valor para promocionar.

- Incluir como valores influyentes y eficaces en la cultura organizativa la iniciativa, la habilidad para la comunicación, la capacidad negociadora, la practicidad, capacidad gestora, responsabilidad, frente a la fidelidad, simpatía y permanencia.

- incluir mujeres en los equipos de dirección, áreas de responsabilidad y departamentos, donde esté infrarrepresentada o no exista su presencia.

- Diseño de la carrera profesional o itinerario profesional objetivo, y en igualdad de oportunidades, donde se eliminen los criterios subjetivos de los responsables de promoción.

2.- Conciliar los tiempos, atendiendo a la nueva organización del mismo que contemple el tiempo vital de la persona.

- Potenciar que las reuniones y cursos de formación Se realicen en horario laboral.

- SELECCION y ACCESO.

1º.- Establecer sistemas objetivos que garanticen la no discriminación, a través de pruebas objetivas.

- Asegurando unos principios básicos de Igualdad de Oportunidades.

"Cuidado del lenguaje en las ofertas, y en el diseño de formularios y entrevistas, no incluyendo aspectos personales irrelevantes, sino limitándolo a las cuestiones de experiencia y cualificación demandadas para el puesto en cuestión, ajustando las exigencias formativas al requerimiento del desempeño del puesto.

- Anunciando vacantes con términos que animen a candidatos de ambos sexos, cuidando la denominación de los puestos.

- Sensibilizando y formando en la Igualdad de Oportunidades a los Responsables de la Selección de personal

2.- Ajustando la oferta a la realidad de la empresa al menos en su proporcionalidad en cuanto a presencia de ambos sexos.

- Estableciendo como norma, que en igualdad de méritos y condiciones, se contrate a la persona cuyo género esté subrepresentado en el puesto de trabajo ofertado.

3º.- Garantizando el principio de no discriminación por razón de sexo en referencia al tipo de contrato o de jornada, de forma que los derechos que se contemplen serán de igual aplicación al personal fijo y temporal a tiempo parcial y a tiempo completo.

- FORMACIÓN.

1º- Elaboración del Plan Anual de Formación.

- Anunciando públicamente los cursos de formación que realice la empresa.
- Asegurando el conocimiento de los cursos al total de la plantilla, a través de las Reuniones Mensuales, estimulando especialmente a las mujeres a la participación, para incrementar su presencia en los niveles técnicos.
- Asegurar la formación y el reciclaje y puesta al día de las personas, hombres o mujeres que han dejado de trabajar por un tiempo, a causa de las responsabilidades familiares, bien por maternidad o excedencias por cuidados. Pudiéndose realizar ésta a petición del trabajador la, durante el tiempo de disfrute del permiso, sobre todo cuando exista posibilidad de promoción,

2.- Compatibilización de la formación con los tiempos vitales.

- Adecuando la formación dentro de la jornada laboral, con prioridad para personas con
- Establecer criterios no sexistas, evitando la utilización de estereotipos y potenciando la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la publicidad y la comunicación de la empresa, tanto hacia su clientela como a sus trabajadores.
- EVALUACION.
- Hemos de evaluar la planificación de las acciones, la gestión y el resultado. La evaluación se efectuará de forma continua. Para efectuarla se controlará que las medidas establecidas vayan posibilitando las acciones positivas diseñadas. de igual manera se conocerá el progreso que se está efectuando. Se implantarán los mecanismos necesarios para que no se dé el incumplimiento o entorpecimiento del Plan de Igualdad de ninguna de las partes.

Disposición adicional primera legislación supletoria.

En las materias no reguladas en el presente convenio, serán de aplicación el R.D. Legislativo 1195, el cual regula el Estatuto de los Trabajadores/as, y demás normas generales aplicación, así como el III Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el Sector de la Hostelería de 4 de marzo de 2005.

Disposición Final

En lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación general que regula las relaciones laborales que resulten de aplicación, salvo aquellas cuestiones que el presente acuerdo expresamente se remita.

ANEXO 1: TABLAS SALARIALES

TABLA SALARIAL PARA 2007:

GRUPO PROFESIONAL I		
ENCARGADO DE CENTRO.		861.75
GRUPO PROFESIONAL II		
SEGUNDO ENCARGADO DE CENTRO"	 " " " " " " " " " "	838.14
DEPENDIENTE-CAMARERO"		838.14
GRUPO PROFESIONAL III		
AYUDANTE DEPENDIENTE ".,"	" " " " " " " " " "	812.07
AYUDANTE CAMARERO .."	" " " " " " " " " "	812.07
GRUPO PROFESIONAL IV		
PERSONAL DE LIMPIEZA ..	" " " " " " " " " "	759.91
AUXILIAR DE MANTENIMIENTO YSERVICIOS AUXILIARES" ..	" " " " " " " " " "	759.91
REPARTIDOR-MOZO "	" " " " " " " " " "	759.91
GRUPO PROFESIONAL V		
PINCHE.	" " " " " " " " " "	677.96
APRENDIZ..		594.35
ANEXO JI: OTROS CONCEPTOS ECONÓMICOS		
PLUSES		
TRANSPORTE Y PUNTUALIDAD ..		2,5 euros/ Por día
JEFATURA " .. " " " " " " " "	..	10 euros
SUBJEFATURA " " " " " " " " " "		55 euros
DESPLAZAMIENTO POR FORMACIÓN"		3,60 Euros / ida y vuelta
ACCIÓN SOCIAL		
PREMIO DE NATALIDAD"	...	120 euros
AYUDA ESCOLAR"		70 euros
PLUS EXTRASALARIA GRUPO EMPRESA		18 euros
OTROS COMPLEMENTOS		
CALZADO		30 euros