

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

Artículo 41.- Formación.

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

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

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

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

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

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

1.- Declaración introductoria.

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

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

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

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

Artículo 44.- AYUDAS SOCIALES.

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

Artículo 45.- EXCEDENCIAS.

I.- Excedencia Voluntaria.

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

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

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

II.- Excedencia especial de uno a cuatro meses.

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

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

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

III.- Excedencia por cuidado de familiares.

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