

por la empresa durante el tiempo para el que fue contratado, salvo que la baja en la empresa sea por voluntad propia.

#### Artículo 41.- Salario Hora Individual u Ordinaria.

De acuerdo con lo establecido en el Decreto 17 de Agosto de 1973 sobre la Ordenación del Salario O.M. de 22 de Noviembre de 1973, que desarrolla la determinación del salario hora individual u ordinaria, se hará mediante la aplicación de la fórmula siguiente:

$$S.H.I. = (365 + G) \times (S + A + R) \\ Dt. \times 6,66$$

Endicha fórmula:

S.H.I. = Salario Hora Individual

365 = El número de días al año.

G = Número de días de retribución que corresponda por gratificaciones extraordinarias de Navidad, paga de Verano (Junio) y Septiembre.

S = Salario Base diario

A = Aumento por año de Servicio (antigüedad)

R = Plus de Residencia diario

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

#### Artículo 42.- 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 del 16 de Diciembre de 1992, dirigidos tanto a la mejora de competencias y cualificaciones como a la recalificación de los trabajadores ocupados que permitan compatibilizarla 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 especializa-

ción y la actualización de los conocimientos profesionales específicos de los puestos de trabajo.

#### Cláusula adicional.- Absentismo y Producción.

Ambas partes, conscientes de lo que representa el absentismo para la empresa y los trabajadores, acuerdan promover las condiciones tendentes a evitarlo por causas injustificadas. Igualmente, acuerdan y reconocen que el incremento de la producción se debe a la combinación óptima de varios factores que, fundamentalmente, son:

- a) Estructuras productivas, instalaciones, inversiones e investigación, etc.
- b) Planificación de la organización a medio y largo plazo, gestión y control, etc.
- c) Factor Humano: Cualificación Profesional, condiciones de trabajo, motivaciones, etc.

Así pues, con la intención de aumentar la producción, en la medida de lo posible, la parte empresarial y social, por medio de los Órganos de Dirección y Representación respectivamente, en el ámbito que a cada uno corresponda, acuerdan:

- a) El estudio de todos los niveles de las situaciones problemáticas del sector y de cada empresa en concreto (organización del trabajo, sus condiciones, etc.)
- b) Eliminar las normas antiguas y escasas que impidan las mejoras de las condiciones de trabajo.
- c) La formación individual y colectiva en aquellos temas propios del ramo, dándole una solución seria y realista acorde con la situación actual de la ciudad.

#### Categorías profesionales

Definición de los grupos referente a las categorías profesionales:

Grupo I.- Categorías profesionales de: Jefe de Cocina, Jefe de Comedor, Encargado de Establecimiento, Jefe de Personal, Jefe de Recepción y Jefe de Servicios Técnicos.

Grupo II.- Categorías profesionales de: Jefe de Barra, Jefe de Sala (Billares), Contable, Oficial de