

4 y 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 de la misma ley. Lo establecido anteriormente será de aplicación salvo que la decisión extintiva no guarde relación alguna con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados, debiendo ser en todo caso justificada ante la representación sindical u organismo laboral competente.

Apartado 4 del Artículo 53 del Estatuto de los Trabajadores
Riesgo durante el embarazo y periodo de lactancia:

Si, tras la evaluación de los riesgos prevista en el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, los resultados revelasen riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las trabajadoras embarazadas o de parto reciente, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, de ser necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

De no resultar posible dicha adaptación o si, a pesar de tal adaptación, las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así se certifique e informe en los términos previstos en el artículo 26.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, ésta deberá pasar a desempeñar un puesto de trabajo o función diferente compatible con su estado, debiendo el empresario determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de puestos exentos de riesgos a estos efectos así como de los puestos alternativos a los mismos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo conforme a las reglas y criterios de la movilidad funcional. En el supuesto de que, tras aplicar dichas reglas, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto no resultase técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá suspenderse el contrato de trabajo en los términos previstos en el artículo 45.1 d) del Estatuto de los Trabajadores y con derecho a la prestación regulada en los artículos 134 y 135 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Las medidas previstas en los tres primeros párrafos serán también de aplicación durante el periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así se certifique en los términos previstos en el artículo 26.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Apartado 5 del Artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores
Artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales

TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Título II. Derechos de las Mujeres Víctimas de Violencia de Género. Capítulo II Derechos Laborales y Prestaciones de la Seguridad Social.

Artículo 21. Derechos laborales y de Seguridad Social.

1. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

2. En los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social, la suspensión y la extinción del contrato de trabajo previstas en el apartado anterior darán lugar a situación legal de desempleo. El tiempo de suspensión se considerará como período de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y de desempleo.

3. Las empresas que formalicen contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tendrán derecho a una bonificación del 100 % de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, durante todo el período de suspensión de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. Cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.

4. Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

5. A las trabajadoras por cuenta propia víctimas de violencia de género que cesen en su actividad para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, se les suspenderá la obligación de cotización durante un período de seis meses, que les serán considerados como de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social. Asimismo, su situación será considerada como asimilada al alta.

A los efectos de lo previsto en el párrafo anterior, se tomará una base de cotización equivalente al promedio de las bases cotizadas durante los seis meses previos a la suspensión de la obligación de cotizar.

Además de lo expuesto anteriormente la trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, según la Ley 1/2004, a:

- Suspensión del contrato de trabajo y derecho a percibir prestación por desempleo.
 - Extinción del contrato de trabajo con derecho a la prestación por desempleo.
- Se considerará nulo el despido que se produzca durante el periodo que la trabajadora víctima de violencia de género esté ejerciendo alguno de los derechos que contempla la Ley.

Artº 37. Descanso Semanal, fiestas y permisos, del R.D. 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, Licencias y Permisos, Sección V Tiempo de Trabajo.

7. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada

de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. Para adaptar la conciliación de la vida personal y familiar con la laboral se estudiará en la próxima negociación colectiva la implantación de nuevas medidas conciliadoras.

Fdo.- José Luís Masi Sainz de los Terreros. Director. Fdo.- Francisco Mora Baladed. Presidente Comité de Empresa

Nº 9.811

**CONSEJERIA DE EMPLEO
CADIZ**

ACTA DE LA REUNION DE LA COMISION PARITARIA MIXTA DEL
CONVENIO COLECTIVO DE AGENCIAS MARÍTIMAS DE LA PROVINCIA
DE CADIZ, CELEBRADA EL DÍA 31 DE ENERO DE 2011

CÓDIGO DEL CONVENIO: 11001015011981

ASISTENTES

Representación Social
Fernando González Llamas (UGT)
Matías Agrafojo Martínez (Asesor UGT)
Juan Pedro Moreno Ramírez (Asesor CC.OO)
Representación Empresarial
Blanca Moreno Pascual del Pobil
Mª Carmen Vallejo Fdez. de la Reguera

Siendo las 12.00 horas del día 31 de enero de 2011, reunidos los arriba reseñados, y una vez estudiadas las tablas salariales y demás conceptos económicos del vigente Convenio Colectivo de Agencias Marítimas de la Provincia de Cádiz y según lo establecido en su "Artículo 10.- Salarios", que a continuación se transcribe, se aprueban por unanimidad los incrementos previstos en el citado artículo (3 % según los datos facilitados por el Instituto Nacional de Estadística), adjuntándose las citadas tablas a la presente acta:

ARTÍCULO 10º.- SALARIOS. Dada la actual situación de crisis económica, se acuerda para los años 2009 y 2010 una revisión al alza de los salarios y demás conceptos económicos preceptivos que se contemplan en este Convenio y los complementan igual a la del IPC, una vez conocido a 31 de diciembre de cada uno de los años de vigencia, por lo que su carácter será retroactivo desde el 1º de enero tanto de 2009 como de 2010.

A partir del año 2011 se comprometen las partes, siempre y cuando haya una previsión oficial del IPC por parte de la Administración, a aplicar el Artículo 10º según la redacción contenida en el Convenio Colectivo vigente el 31 de diciembre de 2008.

El trabajador o, con su autorización, sus representantes legales, tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos de hasta el cien por ciento a cuenta del trabajo ya realizado.

Y no habiendo más asuntos que tratar se da por finalizada la reunión a las 12.30 horas del mismo día 31 de enero de 2011, firmándose por los presentes que dan así su conformidad.

**ATRASOS 2010
ANEXO I. TABLA SALARIAL MINIMA**

ANEXO I	Salario	Salario	Diferencia
TABLA SALARIAL MINIMA	31.12.09	31.12.10	a percibir
		(IPC 3 %)	(mensual)
I.- TITULADOS			
Titulado superior	1.781,87	1.835,33	53,46
Titulado medio: a)	1.581,15	1.628,58	47,43
b)	1.463,21	1.507,11	43,90
II.- ADMINISTRATIVOS			
Jefe de Sección	1.781,87	1.835,33	53,46
Jefe de Negociado	1.581,15	1.628,58	47,43
Oficial Administrativo	1.369,21	1.410,29	41,08
Auxiliar Administrativo	1.063,04	1.094,93	31,89
Trabajadores en Formación o Práctica	814,47	838,90	24,43
Telefonista	1.063,04	1.094,93	31,89
III.- SUBALTERNOS			
Conserje	1.063,04	1.094,93	31,89
Cobrador	1.063,04	1.094,93	31,89
Ordenanza	1.063,04	1.094,93	31,89
Portero, Guardián, Sereno	1.063,04	1.094,93	31,89
Trabajadores de 16 ó 17 años, en formación o practica	814,47	838,90	24,43
Personal de limpieza	972,56	1.001,74	29,18
IV.- SERVICIOS VARIOS			
a) Categorías Básicas:			
Encargado de sección	1.266,47	1.304,46	37,99
Oficial de primera	1.198,54	1.234,50	35,96
Oficial de segunda	1.118,60	1.152,16	33,56
Peón	1.063,04	1.094,93	31,89
Trabajadores en formación o práctica	814,47	838,90	24,43
b) Categorías Asimiladas			
Conductor de camión	1.118,60	1.152,16	33,56
Conductor de turismo	1.118,60	1.152,16	33,56
Manipulante	1.118,60	1.152,16	33,56
Encargado de almacén	1.118,60	1.152,16	33,56
Mozo de almacén	1.063,04	1.094,93	31,89
ANEXO II: <input type="checkbox"/> /mes <input type="checkbox"/> /mes Diferencia			
COMPLEMENTOS Y GRATIFICACIONES			
a) Gratificación de Cajero	76,44	78,73	2,29
b) Complemento puesto de trabajo (Apoderado)76,44	76,44	78,73	2,29
c) Complemento idiomas	76,44	78,73	2,29

	□/hijo/a	□/hijo/a	Diferencia
AYUDA ESCOLAR (Art. 19º)	140,27	144,48	4,21
ART. 27.- INDEMNIZACION POR RAZON DEL SERVICIO			
Gastos de Viajes			
Automóviles		0,292 □/Km	
Motocicletas		0,122 □/Km	
Dietas			
Por manutención			40,00 □

SALARIOS 2011
ANEXO I. TABLA SALARIAL MÍNIMA

ANEXO I		Salario	
TABLA SALARIAL MÍNIMA 2011			
I.- TITULADOS			
Titulado superior		1.835,33	
Titulado medio: a)		1.628,58	
b)		1.507,11	
II.- ADMINISTRATIVOS			
Jefe de Sección		1.835,33	
Jefe de Negociado		1.628,58	
Oficial Administrativo		1.410,29	
Auxiliar Administrativo		1.094,93	
Trabajadores en Formación o Práctica		838,90	
Telefonista		1.094,93	
III.- SUBALTERNOS			
Conserje		1.094,93	
Cobrador		1.094,93	
Ordenanza		1.094,93	
Portero, Guardián, Sereno		1.094,93	
Trabajadores de 16 ó 17 años, en formación o practica		838,90	
Personal de limpieza		1.001,74	
IV.- SERVICIOS VARIOS			
a) Categorías Básicas:			
Encargado de sección		1.304,46	
Oficial de primera		1.234,50	
Oficial de segunda		1.152,16	
Peón		1.094,93	
Trabajadores en formación o práctica		838,90	
b) Categorías Asimiladas			
Conductor de camión		1.152,16	
Conductor de turismo		1.152,16	
Manipulante		1.152,16	
Encargado de almacén		1.152,16	
Mozo de almacén		1.094,93	
ANEXO II: □/mes			
COMPLEMENTOS Y GRATIFICACIONES			
a) Gratificación de Cajero			
		78,73	
b) Complemento puesto de trabajo (Apoderado)			
		78,73	
c) Complemento idiomas			
		78,73	
□/hijo/a			
AYUDA ESCOLAR (Art. 19º)		144,48	
ART. 27.- INDEMNIZACION POR RAZON DEL SERVICIO			
Gastos de Viajes			
Automóviles		0,292	
Motocicletas		0,122	
Dietas			
Por manutención			40,00 □
Firmas.			Nº 9.813

CONSEJERIA DE EMPLEO
CADIZ

CONVENIO PROVINCIAL DE HOSTELERIA DE CADIZ

CODIGO DEL CONVENIO: 11000065011981

ACTA DE REUNIÓN MANTENIDA POR LA COMISIÓN
NEGOCIADORA DEL CONVENIO PROVINCIAL DE HOSTELERIA DE CÁDIZ
PARA EL AÑO 2.010

Por la parte Empresarial:
HO.RE.CA.

D. Alfonso Jiménez González, D. Alfonso Jiménez Mateo
Por la Representación Social:
(CCOO)

Dª. Isabel Pérez de la Torre (H. Vela), Dª Pilar Romero Mármol (Sol Meliá), D. Jose A. Bonilla Ballesteros (H. Barrosa Park), Dª Josefa Pan Afanador (Montecastillo Barceló), D. Manuel Gil Gómez (Suite H. San Roque), D. David Forero Ruiz (H. Royal Andalus), D. Manuel Llorente Saborido (Aramark), Dª Carmen Priam Agütera (H. Barrosa Palace)

Asesores:

D. Juan L. Peris-Mencheta, D. José Antonio Sánchez Rivero, D. Antonio Ramos Gómez, D. Ángel Montalvo Hita
(UGT)

D. Francisco José Phillips Aragón (H. Barceló Sancti Petri), D. Rafael Sánchez Sánchez (H. Barrosa Garden), D. Estrella Peña Pizarro (H. Playa Barrosa), Dª. Juana Bernal Sánchez Romero (H. Duque de Nájera)

Asesores UGT

D. Jesús Martínez Fernández, D. Francisco José Guerrero Balber, D. Manuel Peña García, D. Francisco José Andréu Lara

En la ciudad de Cádiz siendo las 10,00 horas de la mañana del 21 de Enero de Dos mil once, se reúnen los componentes de la Comisión Negociadora del Convenio Provincial de Hostelería, en los locales de CCOO, en representación de la Asociación Empresarial HO.RE.CA y de otra en representación de los sindicatos CCOO y UGT.

Primero.- El motivo de la reunión de la comisión deliberadora es para proceder de conformidad con lo establecido en el Art. 17º (Cláusula de Revisión) del Convenio Colectivo de Hostelería de la Provincia de Cádiz, a la aplicación de la cláusula de revisión. Siendo el IPC del año 2010 del 3 % (según datos facilitados por el INE) procede revisar los salarios con efectos de primero de enero del 2010 en el 2,20%, que es el exceso sobre el 0,80% incremento inicialmente pactado.

Con la aplicación de la cláusula de revisión, queda establecido un aumento definitivo para el primer año de vigencia del 3 % (IPC Real Habido al término del año 2010), sobre todos los conceptos económicos del Convenio.

Dichos incrementos sobre los conceptos económicos se adjuntan a la presente acta y se fija un salario mínimo de convenio 941,79 € mensuales para el año 2010, excepto para aquella categoría que tenga un salario específico.

Segundo.- Que de acuerdo con el segundo párrafo del Art. 17 las diferencias salariales resultantes de la aplicación de la revisión, deberán ser abonadas en una sola paga dentro del primer trimestre del 2011.

Tercero.- Por parte de la Comisión Negociadora se designa a Jose Antonio Sánchez Rivero, que ha estado actuando como secretario de actas en la negociación como la persona encargada del registro electrónico de la presente revisión salarial 2010.

Y no habiendo más asuntos a tratar se da por terminada la reunión, firmando esta en prueba de conformidad.

Convenio Provincial de Hostelería
Incremento Definitivo del Año 2010 – 3 %

TABLAS SALARIALES

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORIA ESTABLECIMIENTOS		
	A	B	C
GRUPO 1	1138,52	1044,64	987,11
GRUPO 2	1109,02	986,46	967,05
GRUPO 3	1087,37	970,96	955,45
GRUPO 4	1059,84	959,29	941,79
GRUPO 4 TER	1013,83	959,29	941,79
GRUPO 5	974,28	947,66	941,79

Trabajadores menores de 18 años, sin contrato de aprendizaje, sea cual sea el establecimiento al que pertenezcan, percibirán 642,72 Euros mensuales.

RETRIBUCIONES CONTRATO PARA LA FORMACION

CONTRATO DE FORMACION 1º AÑO: 667,85 Euros.

CONTRATO DE FORMACION 2º AÑO: 719,21 Euros.

OTROS CONCEPTOS SALARIALES QUE SE INCREMENTAN EN EL 3 %

PLUS TRANSPORTE GENERAL: 2,28 Euros/día trabajo.

PLUS TRANSPORTE FUERA DEL CASCO URBANO: 2,97 Euros/día trabajo.

ANTIGÜEDAD: 491,20 Euros/Base de cálculo

ROPA DE TRABAJO: 19,12 Euros/mes.

MANUTENCION: 29,32 Euros/mes.

ALOJAMIENTO: 5,94 Euros/mes.

QUEBRANTO DE MONEDA: 23,39 Euros/mes.

DESGASTES DE UTILES Y HERRAMIENTAS: 29,23 Euros/trimestrales.

PREMIO DE NATALIDAD: 111,06 Euros.

AYUDA ESTUDIOS: 8,43 Euros/mes

SERVICIOS EXTRAORDINARIOS

CAMAREROS/AS (Hasta 4 horas): 67,42 Euros.

COCINEROS/AS (Hasta 4 horas): 71,68 Euros.

HORA: 16,87 Euros.

SERVICIO EXTRAORDINARIO DE NOCHEVIEJA Y COTILLON 42,14 EUROS/HORA, CON UN MÍNIMO DE 4 HORAS Y A 16,87 EUROS/HORA, LAS QUE EXCEDAN DE LAS 4 INICIALES.

ANEXO IV

GRUPOS PROFESIONALES ASIMILADOS

INCREMENTO DEFINITIVO 2010 – 3%

CASINOS, SALONES RECREATIVOS, SALONES DE JUEGO, SALAS DE BILLAR Y MINIPARQUE INFANTIL.

CATEGORIAS PROFESIONALES

CATEGORIAS ESTABLECIMIENTOS

	A	B
JEFE 1º CASINOS	1138,54	1102,79
JEFE 2º CASINOS	1109,02	1083,40
OFICIAL 1º CASINOS	1089,28	1054,34
CONSERJE CASINOS	1089,28	1054,34
OFICIAL 2º CASINOS	1071,62	1034,91
ORDENANZA SALON	1059,84	1032,99
PORTERO CASINOS	1059,84	1032,99
VIGILANTE NOCHE	1059,84	1032,99
BOTONES (+18 AÑOS)	1059,84	1032,99
TELEFONISTA	1059,84	1032,99
JARDINERO	1059,84	1032,99
PERSONAL LIMPIEZA	955,50	941,79
ENCARGADO BILLAR	1059,84	-
MANTENEDOR	1003,79	-
MOZO BILLAR	1003,79	-
DEPENDIENTE	1003,79	-

Los trabajadores menores de 18 años sin contrato de aprendizaje, sea cual sea el establecimiento al que pertenezcan, percibirán 642,72 Euros mensuales.

A: Especial 1ª y 2ª B: 3ª y 4ª

ACTA DE REUNIÓN MANTENIDA POR LA COMISIÓN
NEGOCIADORA DEL CONVENIO PROVINCIAL DE HOSTELERIA DE CÁDIZ
PARA EL AÑO 2.011

Por la parte Empresarial:
HO.RE.CA.

D. Alfonso Jiménez González, D. Alfonso Jiménez Mateo
Por la Representación Social:
(CCOO)

Dª. Isabel Pérez de la Torre (H. Vela), Dª Pilar Romero Mármol (Sol Meliá), D. Jose A. Bonilla Ballesteros (H. Barrosa Park), Dª Josefa Pan Afanador (Montecastillo Barceló),