

- c) Colaborar con la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la empresa.
- d) Ser informados mensualmente por escrito de las horas extraordinarias del personal. Se podrá pactar en cada empresa la acumulación de horas entre los distintos miembros del Comité o Delegados de Personal en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total de horas, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo sin perjuicio de su remuneración. Si, por disposición legal, se estableciera a favor de los comités de empresa o Delegados de Personal facultades más amplias de las reconocidas en el presente Convenio. Dichas facultades se harán efectivas a las aquí convenidas.

Artículo 33. Derecho de Asamblea.

Siempre que sea solicitado por los miembros del Comité de Empresa o por los Delegados de Personal o de la mayoría simple de la plantilla, avisando con la debida antelación salvo en caso de justificada urgencia, las empresas facilitarán el derecho de asamblea en los locales de la misma.

Artículo 34. Sindicatos.

En aquellas empresas con un mínimo de diez trabajadores en la que esté acreditada una afiliación mínima del 10%, a un determinado sindicato, se reconocerá al mismo como elemento básico y constitucional para afrontar a través de él las necesarias relaciones entre trabajadores y empresarios.

Las empresas reconocerán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente. Admitirán que todos sus trabajadores pueden afiliarse a un sindicato, reunirse, recaudar cuotas o distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo, sin perturbar la actividad normal de la empresa.

No podrán sujeción el empleo de un trabajador a que se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier forma a causa de su afiliación sindical.

Artículo 35. Publicidad.

Las empresas afectadas por el presente Convenio, deberán tenerlo expuesto en su centro de trabajo, en lugar visible y de fácil acceso. Igualmente, permitirán que junto a él puedan exponer los representantes de los trabajadores hojas que desarrollen, aclaren o expliquen todos y cada uno de los artículos del Convenio.

También se dará publicidad a las nuevas contrataciones, conforme se vayan produciendo.

Artículo 36. Salario Hora Individual u Ordinaria.

El precio hora se calculará dividiendo el Salario Anual entre la jornada máxima anual pactada.

Artículo 37. 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 38. 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 39. Principio de igualdad de trato y de oportunidades.

Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad, así como en derechos y deberes. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Mediante la regulación contenida en este convenio se contribuye a hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades, entre mujeres y hombres, en el ámbito laboral sectorial de la Hostelería, en particular a través de la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 40. No discriminación en las relaciones laborales.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito laboral del sector de la Hostelería, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales.

Las medidas para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres, incluidas las de acción positiva, son las siguientes:

1. Acceso al empleo. Nadie podrá ser discriminado por razón de sexo en el acceso al trabajo. Las ofertas de empleo deberán realizarse, en todo caso, tanto a hombres como a mujeres, no pudiendo excluir, directa o indirectamente, a ningún trabajador o trabajadora por razón de su sexo. Las pruebas de selección de personal que realicen las empresas no podrán establecer diferencia o ventaja alguna relacionada con el sexo de quienes aspiren a la selección. La contratación laboral no podrá quedar determinada en atención a la condición del sexo del trabajador o trabajadora, salvo el establecimiento concreto de medidas de acción positiva a favor del sexo menos representado que puedan establecerse en el ámbito de la empresa.