

2. Clasificación profesional. El sistema de clasificación profesional, que establece el presente Acuerdo, se basa en criterios comunes para los trabajadores de ambos sexos y se ha establecido excluyendo discriminaciones por razón de sexo.
3. Promoción profesional. En materia de promoción profesional y ascensos se promoverá mediante la introducción de medidas de acción positiva la superación del déficit de presencia de mujeres, en el supuesto que existieren, en las categorías y grupos profesionales más cualificados o, en su caso, del género menos representado.
4. Formación profesional. En las acciones formativas de las empresas a su personal se garantizará el acceso con respeto absoluto al principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. A tal efecto se podrán establecer cupos, reservas u otras ventajas a favor de los trabajadores del sexo menos representado, en el ámbito al que vayan dirigidas aquellas acciones de formación profesional.
5. Retribución. Para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor se eliminará la discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en el conjunto de los elementos y condiciones de la retribución.
6. Tiempo de trabajo. Sin perjuicio de la regulación que pueda contener este Acuerdo en materia de derechos de conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, las empresas, en la medida de sus posibilidades, promoverán medidas de flexibilización de la jornada laboral y del horario de trabajo, que faciliten el derecho efectivo a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, fomentando la corresponsabilidad de los trabajadores varones en las labores domésticas y en la atención a la familia.
7. Demás condiciones de trabajo. En la determinación del resto de las condiciones laborales, incluidas las relacionadas con la extinción del contrato de trabajo, no podrá tenerse en cuenta el sexo del trabajador o trabajadora afectado, salvo que se haya establecido como una medida expresa de acción positiva, para facilitar la contratación o el mantenimiento del empleo de los trabajadores o trabajadoras, cuyo sexo se encuentre menos representado y siempre que la misma resulte razonable y proporcionada.
8. Protección ante el acoso discriminatorio por razón de sexo y ante el acoso sexual. No se tolerará en las empresas de Hostelería, la situación en que se produzca un comportamiento no deseado, relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Tampoco se tolerará la situación en que se produzca cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

CLÁUSULA ADICIONAL FINAL

Somos conscientes de la discriminación de género que supone la utilización del masculino como término genérico. Es nuestra voluntad que se interprete esta utilización del masculino en forma no sexista.

Del presente acuerdo se dará traslado al Boletín Oficial de la Ciudad Autónoma de Melilla para su publicación.

ANEXO I

CLÁUSULA DE DESCUELQUE SALARIAL

En aplicación del Artículo 82.3 y 85.2c del estatuto de los Trabajadores, las partes que integran el Convenio Colectivo del sector de la Hostelería de Melilla han llegado al acuerdo de establecer en el actual Convenio Colectivo el siguiente artículo, denominado "CLÁUSULA DE DESCUELQUE SALARIAL" o, CLÁUSULA DE NO-APLICACIÓN DE RÉGIMEN SALARIAL":

Los porcentajes de incremento salarial establecidos en este Convenio no serán de necesaria y obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas continuadas mantenidas en los ejercicios inmediatamente anteriores al presente.

Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas, y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados en los últimos dos años. En caso de discrepancia sobre la valoración de dichos datos podrán utilizarse informes de auditores o censores de cuentas atendiendo a las circunstancias y dimensión de las empresas.

Las empresas que pretendan la aplicación de la cláusula de descuelgue, deberán presentar su propuesta debidamente motivada junto con la documentación precisa (Balance, Cuenta de Resultados y, en su caso, informe de auditores o censores de cuentas) ante la Comisión Paritaria o Mixta, que realizará en estos casos una función arbitral, siendo su decisión respecto a la aplicación o no de la cláusula de descuelgue, de obligado cumplimiento para la empresa y trabajadores, teniendo la forma de laudo arbitral y debiendo ser adoptada por mayoría simple de sus componentes. Estos laudos serán susceptibles de impugnación por los motivos y conforme a los procedimientos previstos para los Convenios Colectivos.

Los miembros de la Comisión Paritaria están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando respecto de todo ello el debido sigilo profesional.

En tal caso debe entenderse que lo establecido en el párrafo precedente sólo afecta al campo salarial, hallándose obligadas las empresas afectadas por el contenido del resto del Convenio.

Se podrían arbitrar fórmulas para que el descuelgue no afecte sobremedida, por ejemplo, a los salarios más bajos y las fórmulas de recuperación de los salarios perdidos cuando mejore la situación de la empresa.