

El Consejero de Economía y Trabajo en el ejercicio de las competencias atribuidas por la legislación vigente,

**RESUELVE:**

Declarar Fiesta de Interés Turístico de Extremadura, la Fiesta de “La Vendimia y Tradicional Velá de la Virgen Coronada” que se celebra en la localidad de Villafranca de los Barros.

Mérida, a 6 de marzo de 2007.

El Consejero de Economía y Trabajo,  
MANUEL AMIGO MATEOS

**ORDEN de 6 de marzo de 2007 por la que se declara Fiesta de Interés Turístico de Extremadura la fiesta de “La Carrerita” en la localidad de Villanueva de la Serena.**

Vista la solicitud presentada por el Ayuntamiento de la localidad de Villanueva de la Serena, instando la Declaración de Interés Turístico de Extremadura a la Fiesta de “La Carrerita”, el informe emitido por los servicios técnicos de la Dirección General de Turismo, así como la propuesta de la Dirección General de Turismo al objeto de proceder a la referida declaración.

Considerando, que para proceder a la declaración formal de la Fiesta de “La Carrerita” como Fiesta de Interés Turístico de Extremadura se ha seguido lo preceptuado en el Decreto 152/1997, de 22 de diciembre, y teniendo en cuenta que la mencionada celebración tiene lugar el Domingo de Resurrección, suponiendo un acontecimiento de gran atractivo turístico, susceptible y merecedor de ser calificado como de Interés Turístico de Extremadura.

El Consejero de Economía y Trabajo en el ejercicio de las competencias atribuidas por la legislación vigente,

**RESUELVE:**

Declarar Fiesta de Interés Turístico de Extremadura, la Fiesta de “La Carrerita” que se celebra en la localidad de Villanueva de la Serena.

Mérida, a 6 de marzo de 2007.

El Consejero de Economía y Trabajo,  
MANUEL AMIGO MATEOS

**ORDEN de 6 de marzo de 2007 por la que se declara Fiesta de Interés Turístico de Extremadura la fiesta de “La Hispanidad” en la localidad de Guadalupe.**

Vista la solicitud presentada por la Real Asociación de Caballeros de Santa María de Guadalupe de la localidad de Guadalupe, instando la Declaración de Interés Turístico de Extremadura a la Fiesta de “La Hispanidad”, el informe emitido por los servicios técnicos de la Dirección General de Turismo, así como la propuesta de la Dirección General de Turismo al objeto de proceder a la referida declaración.

Considerando, que para proceder a la declaración formal de la Fiesta de “La Hispanidad” como Fiesta de Interés Turístico de Extremadura se ha seguido lo preceptuado en el Decreto 152/1997, de 22 de diciembre, y teniendo en cuenta que la mencionada celebración tiene lugar el día 12 de octubre, suponiendo un acontecimiento de gran atractivo turístico, susceptible y merecedor de ser calificado como de Interés Turístico de Extremadura.

El Consejero de Economía y Trabajo en el ejercicio de las competencias atribuidas por la legislación vigente,

**RESUELVE:**

Declarar Fiesta de Interés Turístico de Extremadura, la Fiesta de “La Hispanidad” que se celebra en la localidad de Guadalupe.

Mérida, a 6 de marzo de 2007.

El Consejero de Economía y Trabajo,  
MANUEL AMIGO MATEOS

**RESOLUCIÓN de 15 de febrero de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro y se dispone la publicación del Convenio Colectivo de trabajo de la empresa “ALBIE, S.A.” (cafeterías Hospital Infanta Cristina). Asiento: 10/2007.**

VISTO: el texto del Convenio Colectivo de trabajo de la empresa ALBIE, S.A. (Cafeterías Hospital Infanta Cristina), con código informático 0600742, suscrito el 2/2/2007 por la Empresa, de una parte, y por el Comité de Empresa en representación de los trabajadores, de otra, y de conformidad con lo dispuesto en el

artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo (B.O.E. 6-6-81); Real Decreto 642/1995, de 21 de abril, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral) (B.O.E. 17-5-95), esta Dirección General de Trabajo,

#### RESUELVE:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía y Trabajo, con notificación de ello a las partes firmantes.

Segundo. Disponer la publicación en el boletín oficial correspondiente.

Mérida, 15 de febrero de 2007.

El Director General de Trabajo,  
JOSÉ LUIS VILLAR RODRÍGUEZ

### CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA ALBIE, S.A.

#### CAPÍTULO PRIMERO ÁMBITO DE APLICACIÓN

##### Artículo 1. Ámbito territorial.

El presente convenio es de aplicación en la Comunidad Autónoma de Extremadura.

##### Artículo 2. Ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo afectará a la empresa ALBIE, S.A. y a todo el personal, tanto fijo como eventual empleados y contratados en el centro de trabajo del Hospital Infanta Cristina de Badajoz, aunque desarrollen o puedan desarrollar su trabajo en otros centros de la empresa en Extremadura, aunque la empresa puede acordar su aplicación en otros centros de trabajo de la Comunidad de Extremadura previo los trámites legales.

##### Artículo 3. Ámbito personal.

Igual al convenio Provincial de Hostelería de la provincia de Badajoz en la redacción dada en el del año 2006.

##### Artículo 4. Vigencia y duración.

El presente Convenio Colectivo de trabajo entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2007, cualquiera que sea

la fecha de su publicación, su duración será hasta el día 30 de junio de 2012.

Lo dispuesto anteriormente afectará a todo el articulado excepto a los apartados o artículos que establezcan otra fecha de entrada en vigor.

##### Artículo 5. Denuncia y prórroga.

Extinguído el plazo de vigencia, el convenio colectivo se entenderá prorrogado de año en año, mientras que por cualquiera de las partes no sea denunciado en forma legal, al menos con un mes de antelación a la finalización de su vigencia.

Una vez denunciado el convenio colectivo y hasta tanto no se logre acuerdo expreso continuará vigente el mismo en todas sus cláusulas, y si transcurrido 6 meses desde su denuncia no hubiera acuerdo, el convenio colectivo se prorrogará automáticamente por un año.

El Convenio Colectivo que suceda a éste no podrá empeorar o rebajar las condiciones sociales, económicas, sindicales, etc.

#### CAPÍTULO SEGUNDO ASCENSOS Y CONTRATACIONES

##### Artículo 6. Ascensos.

Los ascensos de efectuarán de la siguiente forma:

a) La empresa colocará en el tablón de anuncios de los trabajadores el puesto que desea cubrir y lo mantendrá en él 10 días naturales.

b) Simultáneamente a lo anterior, se lo comunicará por escrito a los Delegados de Personal, Comité de Empresa, así como a la comisión de ascensos.

c) Una vez transcurridos los diez días a que hace referencia el apartado a de este artículo se reunirá la Comisión de Ascensos que estudiará la propuesta que efectúe la empresa, así como las propuestas presentadas por los trabajadores, Delegados de Personal, Comité de Empresa, o Delegados Sindicales y decidirá por mayoría de votos a quien otorgar el ascenso.

d) La Comisión de Ascensos queda constituida por las siguientes personas:

— El empresario o persona en quien delegue.

— El jefe de sección o encargado de departamento.

— Un representante del Comité de Empresa o delegado de Personal.

— Un trabajador elegido por la central sindical mayoritaria en los centros de trabajo objeto de este convenio.

### Artículo 7. Contratación.

La contratación de los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo se efectuará según los modelos de contratación vigentes en cada momento.

La empresa en el plazo máximo de diez días entregará a los representantes de los trabajadores una copia de los contratos efectuados, modificaciones o prórrogas de los mismos.

La empresa vendrá obligada a preavisar con 15 días de antelación a la finalización del contrato, caso de no hacerlo abonará un día de salario por día de demora en el preaviso.

La empresa cumplirá lo dispuesto en la legislación vigente sobre la contratación de personas con discapacidad.

### Artículo 8. Trabajos de distinta categoría.

a) En caso de que un trabajador por necesidades del servicio realice trabajos de categoría superior, inferior o distinta a la que ostenta, para lo cual la empresa deberá comunicarlo por escrito y tener la conformidad del Comité de Empresa o Delegado de Personal.

b) Los trabajadores que realicen funciones distintas a la que ostentan, mantendrán todos los derechos de su anterior categoría, no optante por acuerdo expreso entre el trabajador y la empresa, con comunicación escrita a los representantes de los trabajadores, podrán acordar el cambio definitivo de la categoría. En este caso el trabajador pasará a tener los derechos de su nueva categoría, en el caso contrario, es decir, que realice funciones distintas a la suya, la empresa respetará su categoría inicial con todos los derechos reconocidos a la misma (salarios, turnos, premio de responsabilidad, vacaciones, descanso semanal, festivos, etc.)

c) Cuando un trabajador realice funciones de categoría superior a la que ostenta durante un periodo superior a 15 días, percibirá el sueldo de esa categoría por el tiempo que dure la realización de esas funciones.

d) Sin los requisitos anteriores queda prohibida la realización de funciones que no sean las que se establecen en los Anexos de este convenio colectivo para cada categoría.

## CAPÍTULO TERCERO

### CALENDARIO LABORAL, DESCANSO SEMANAL, FERIAS, FIESTAS ABONABLES, VACACIONES, EXCEDENCIAS, LICENCIAS, JORNADAS Y MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

#### Artículo 9. Calendario laboral.

El calendario laboral se elaborará de mutuo acuerdo entre empresa y Comité de Empresa o Delegado de Personal de cada

centro, antes de la finalización del año anterior de su entrada en vigor, para su público conocimiento.

El calendario laboral deberá comprender por cada trabajador:

- El horario laboral.
- Los días de descanso semanal.
- Las vacaciones anuales.
- El disfrute de los festivos.
- El turno y el sistema periódico o rotativo de los mismos.

La modificación de cualquiera de estos aspectos deberá contar con el acuerdo mayoritario de los Delegados de Personal o Comité de Empresa.

#### Artículo 10. Modificación sustanciales de las condiciones de trabajo.

Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo a que hace referencia el Estatuto de los Trabajadores u otras disposiciones vigentes sobre este tema o similar se aplicarán en los centros de trabajo afectados por este convenio de la siguiente forma:

a) La dirección de la empresa cuando existan probadas razones económicas, organizativas, técnicas, de producción, fuerza mayor, etc. Podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo que afecten únicamente a las siguientes materias:

- Jornada de trabajo.
- Horarios.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración.
- Sistema de trabajo y rendimiento.

b) Las modificaciones de las condiciones de trabajo podrán ser de carácter individual o colectivo.

Se considerarán de carácter individual las modificaciones de aquellas condiciones de trabajo que disfrutaban los trabajadores a título individual.

Se considerarán de carácter colectivo las modificaciones de aquellas condiciones de trabajo reconocidas a los trabajadores en virtud de acuerdos colectivos, convenios colectivos (estatutario o no estatutario) o disfrutadas por estos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos.

c) Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter individual requerirán el consentimiento por escrito del trabajador o trabajadores afectados. Así mismo será necesario el acuerdo del Comité de Empresa o Delegados de Personal.

d) Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo deberán contar con la conformidad por escrito del Comité de Empresa y Delegados de Personal.

e) Cualquier modificación de las condiciones de trabajo de carácter individual o colectivas que no cumplan alguno de los requisitos de los apartados anteriores serán consideradas nulas de pleno derecho y sin efecto.

#### Artículo 11. Descanso semanal.

Se establecen para todos los trabajadores dos días de descanso semanal ininterrumpidos, aunque por acuerdo entre empresa, trabajador y Comité de Empresa o Delegados de Personal podrá hacerse de manera interrumpida en la semana.

#### Artículo 12. Ferias.

La cantidad que figura en este concepto en el Convenio Provincial de Hostelería de Badajoz pasa a ser absorbida por el nuevo salario base que figura en el Anexo I de este convenio, desapareciendo por tanto este concepto salarial.

#### Artículo 13. Festivos.

Los días festivos, no domingos, se trabajarán según cuadrante de turnos, es decir, que a los trabajadores que un festivo les corresponda trabajar por su cuadrante lo harán como un día corriente más.

En cuanto a su abono se engloba en el salario base que figura en el Anexo I de este convenio, es decir, queda sin efecto para los centros de trabajo afectados por este convenio la regulación dada a esta materia por el convenio colectivo provincial de Hostelería de Badajoz.

#### Artículo 14. Fiesta Patronal.

El 29 de julio, día de la patrona de hostelería, se considerará festivo a todos los efectos, teniendo la misma regulación que los festivos contemplados en el artículo 13º de este convenio, incluida la retribución.

#### Artículo 15. Vacaciones.

Las vacaciones para todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo tendrán una duración de 35 días naturales.

Las vacaciones se disfrutarán según el cuadrante de vacaciones que al efecto hay negociado actualmente entre empresa y

trabajadores, teniendo en cuenta los siguientes criterios de obligado cumplimiento para las partes:

a) Los trabajadores con categorías profesionales de: Jefe Comercial, Jefe de Administración y Personal, Jefe de Restaurante y Cafetería, Jefe de Cocina, Segundo Jefe de Restaurante y Cafetería y Encargado General las disfrutarán en los meses de julio y agosto, pudiendo disfrutar también septiembre si los trabajadores de estas categoría lo solicitaran.

b) Los trabajadores de los departamento de Limpieza, office, y caja no contemplados en el apartado a de este artículo las disfrutarán como un solo departamento según cuadrante rotativo, con la mitad de sus vacaciones en el primer semestre del año y la otra mitad en el segundo semestre.

c) Los trabajadores del departamento de Cocina no contemplados en el apartado a de este artículo las disfrutarán entre el 31 de mayo al 1 de octubre, ambos inclusive, de forma rotativa entre ese personal según cuadrante actual o bien nuevo a negociar si no se tuviera.

d) El personal del departamento de Barra y Sala las disfrutarán según cuadrante rotativo con la mitad de sus vacaciones en el primer semestre del año y la otra mitad en el segundo semestre, según cuadrante actual o bien nuevo a negociar si no se tuviera.

e) El personal del departamento de Vending no contemplados en el apartado a de este artículo las disfrutarán entre los meses de abril a octubre partidas como mínimo en dos periodos y rotativas entre ellos.

#### Artículo 16. Excedencia.

Las excedencias contempladas en el convenio colectivo provincial de hostelería de Badajoz, el Estatuto de los trabajadores y demás legislación vigente, se aplicarán en los centros de trabajo afectados por este convenio de la forma siguiente:

a) Los trabajadores que tengan una antigüedad igual o superior a un año, tendrán derecho a situarse en excedencia por un plazo no menor de los tres meses y no mayor de los 10 años, que le darán derecho a la conservación del puesto de trabajo de manera obligatoria y al cómputo de la antigüedad durante el periodo de excedencia. El trabajador podrá trabajar durante su excedencia en empresas de la misma actividad, rama u oficio, sin que ello pueda ser motivo de sanción o despido en la empresa.

b) El resto de excedencias contempladas en la legislación vigente (cuidado de hijo, cuidado de familiares, sindicales, políticas, públicas, etc.) seguirán aplicándose por su normativa.

c) Los trabajadores que ya se encuentran disfrutando actualmente excedencia con reserva obligatoria de puesto de trabajo en el centro de las cafeterías del Hospital Infanta Cristina de Badajoz acogidas al convenio de la anterior empresa mantendrán su vigencia en los términos contemplados en dicho convenio, excepto en la duración de la misma, que podrán prolongarse en 5 años más, es decir, podrán seguir disfrutando su excedencia por un periodo máximo de 15 años.

d) La negativa de la empresa a la reincorporación de un trabajador después de haber disfrutado de alguna de las excedencias contempladas serán causas de despido improcedente, con las consecuencias legales que el mismo contempla en este convenio colectivo y en la legislación complementaria aplicable.

#### Artículo 17. Pluriempleo.

Los trabajadores de los centros de trabajo afectados por este convenio colectivo podrán trabajar para otras empresas fuera de su jornada de trabajo, descanso semanal, vacaciones, etc. Las empresas para las que pueden trabajar pueden ser del mismo sector, actividad o gremio que ésta, sin que ello pueda ser considerado por la empresa como competencia desleal o cualquier otra cosa parecida a ello, ni tampoco puede ser motivo de sanción disciplinaria por este motivo y de haberlas serían nulas de pleno derecho.

#### Artículo 18. Licencias retribuidas.

Los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo de trabajo tendrán derecho a las licencias retribuidas siguientes:

- a) Por matrimonio del trabajador: veinte días.
- b) Por nacimiento de hijos: cuatro días.
- c) Por enfermedad grave, intervención quirúrgica o fallecimiento de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad: cuatro días.
- d) Por enfermedad grave, intervención quirúrgica o fallecimiento de parientes de segundo grado de consanguinidad: dos días.
- e) Por enfermedad grave, intervención quirúrgica o fallecimiento de parientes de segundo grado de afinidad o tercer grado de consanguinidad: un día.
- f) Por matrimonio de un hijo, hermano o padre: un día.
- g) Por comunión de un hijo: un día.
- h) Por traslado de domicilio: dos días.
- i) Por asuntos propios: tres días.

Este apartado (i) tendrá la siguiente regulación:

El trabajador solicitará de la empresa el día/días que desea tomar esta licencia por “asuntos Propios”, con una antelación mínima de siete días.

No necesitará razonar justificación alguna y la empresa otorgará, en todos los casos, con la única excepción del apartado siguiente el día/días solicitados:

Únicamente queda exceptuado la concesión de este permiso en los supuestos siguientes:

1) Cuando cualquier otro trabajador de la misma sección (cocina, barra, sala, limpieza, caja, vending, etc.) que el solicitante tenga ya solicitado por este concepto el mismo día/días que el que ahora se interesa.

2) Cuando dentro de la misma sección y con una antelación de cuarenta y ocho horas al día/días de disfrute un trabajador de esa misma sección faltara al trabajo por I.L.T., cuya duración sobrepasara el día/días interesado, al estimar las partes que con cuarenta y ocho horas sería difícil por la empresa su sustitución.

j) Por el tiempo indispensable para cumplir un deber público, teniendo en cuenta que en este apartado se incluye la concurrencia a exámenes.

k) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada laboral.

l) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

m) Las licencias por lactancia, cuidado de un menor o disminuido, etc. Se regirán por lo dispuesto en la normativa que las regula.

El trabajador vendrá obligado a preavisar a la empresa para disfrutar de las anteriores licencias, salvo que por imperativo de las circunstancias no pudiera hacerlo. En todos los casos, excepto en los asuntos propios y funciones sindicales, deberá justificar documentalmente a la empresa los hechos causantes de estas licencias una vez cumplidas.

En los apartados c, d, e, f, g, h, el número de días que determina la licencia se refiere cuando el hecho ocurre en la misma localidad o en un radio inferior a los 100 km. de su localidad, cuando necesite realizar un desplazamiento superior a los 100 km. un día más.

#### Artículo 19. Jornada semanal.

a) La jornada semanal será de 35 horas de trabajo efectivo, tanto para la partida como para la continuada.

1) Todos los trabajadores, independientemente de su jornada tendrán derecho a un descanso de 30 minutos dentro de su jornada que será computado como de trabajo efectivo a todos los efectos.

2) Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo, doce horas.

3) A los trabajadores menores de 18 años se les aplicará la legislación vigente en esta materia, siempre que fuese más favorable para él que lo estipulado en este artículo.

4) El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

#### CAPÍTULO CUARTO

##### ENFERMEDAD, ACCIDENTE, SEGURO DE VIDA Y MATERNIDAD

Artículo 20. Enfermedad y Accidente Laboral.

En caso de I.L.T. La empresa pagará al trabajador el complemento necesario hasta cubrir el 100 por 100 del salario real desde el primer día de baja.

En caso de Accidente Laboral será igual que el apartado anterior de I.L.T.

Artículo 21. Maternidad.

En caso de baja maternal, la empresa completará desde el primer día la cantidad necesaria para llegar al 100 por 100 del salario real.

Artículo 22. Seguro de Vida.

La empresa está obligada a concertar un seguro individual o colectivo que garantice a sus trabajadores a partir de su ingreso en la empresa, la percepción para sí o sus beneficiarios la cantidad de 15.000 euros, en el supuesto de fallecimiento o incapacidad laboral permanente o total derivada de accidente laboral o enfermedad profesional.

Esta cantidad experimentará a partir del día uno de enero de 2007 la misma subida que el I.P.C. o lo que le sustituya del año anterior y así sucesivamente cada año, mientras las partes no acuerden otra cosa.

La empresa vendrá obligada a dar fotocopia de las pólizas y del recibo de pago a los Delegados de Personal, Comité de Empresa.

#### CAPÍTULO QUINTO CONCEPTOS SALARIALES

Artículo 23. Salario Base.

El salario base para todo el personal afectado por el presente convenio colectivo será el que figura en la tabla salarial del Anexo I de este convenio, y que con distinción de categorías y grupos se describen en el Anexo I.

Teniendo en cuenta que este salario base engloba conceptos salariales que figuraban en el convenio provincial de Hostelería de Badajoz y que son absorbidos y compensados.

Los trabajadores que se describen al final del ANEXO I tendrán un complemento salarial denominado COMPLEMENTO PERSONAL, para que su salario actual no se vea disminuido con la entrada en vigor de estas tablas salariales. Este complemento ha sido fijado atendiendo a las circunstancias actuales de los trabajadores, si por acuerdo entre empresa y trabajadores las categorías de alguno de los afectados por este complemento personal variara y en su nueva categoría el salario base fuese superior, el complemento personal disminuiría en la misma proporción.

El complemento personal subirá cada años el mismo porcentaje que lo haga el salario base, según dispone el artículo siguiente.

Artículo 24. Revisión salarial.

A partir del uno de enero de 2007 el salario base y demás conceptos económicos o retributivos que figuran en este convenio colectivo subirán cada año el porcentaje que lo haga el I.P.C. o similar del año anterior, y las tablas que figuran en el Anexo I se actualizarán de forma automática, pudiendo instar su publicación en los Diarios Oficiales, la empresa, Comité de Empresa, los Delegados de Personal o por acuerdo de la Comisión Paritaria de este convenio, para lo cual sólo habrán de aportar las tablas con las nuevas cantidades, junto con el certificado del organismo oficial que acredite el I.P.C. o similar del año anterior.

Esta revisión será para todos los años sucesivos igual, excepto que las partes firmantes de este convenio acuerden otra cosa, o bien que algún artículo establezca otra cosa.

Artículo 25. Anticipos.

Los trabajadores tendrán derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado, sin que pueda exceder del 90 por 100 del importe de su salario. La empresa hará efectivo dicho anticipo en el plazo de 72 horas.

#### Artículo 26. Gratificaciones extraordinarias.

Se establece para todos los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo dos pagas extraordinarias de 577,81 euros cada una de ellas. Estas dos pagas se abonarán coincidiendo con las primeras quincenas de los meses de julio y diciembre.

Estas dos pagas podrán prorratearse si hay acuerdo entre empresa y Comité de Empresa o Delegados de Personal.

La cantidad de 577,81 euros de cada paga subirá a partir del uno de enero de 2008 la misma cantidad que experimente el I.P.C. o similar del año anterior, teniendo por tanto el sistema de revisión establecido en el artículo 24 de este convenio colectivo.

#### Artículo 27. Bolsa de Vacaciones.

La cantidad que por este concepto figura en el convenio provincial de Hostelería de Badajoz pasa a formar parte del nuevo salario base, desapareciendo por tanto este concepto de este convenio, al quedar compensado y absorbido.

#### Artículo 28. Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias quedan suprimidas, aunque por acuerdo entre empresa Comité de Empresa o Delegados de Personal se podrían realizar, en este caso su realización sería voluntaria para los trabajadores y su abono será a 30,81 euros la hora. Esta cantidad subirá a partir del uno de enero de 2008 la misma cantidad que experimente el I.P.C. o similar del año anterior, teniendo por tanto el sistema de revisión establecido en el artículo 24 de este convenio colectivo.

#### Artículo 29. Horas nocturnas.

Las horas nocturnas serán abonadas con el 25 por 100 más del salario base.

Se considerarán horas nocturnas las realizadas a partir de las 23 horas hasta las 06 horas.

#### Artículo 30. Salario en especies.

Los trabajadores tendrán derecho como complemento salarial en especies a recibir a cargo de la empresa y durante los días que presten servicio, la manutención.

En el salario en especies entran: Desayuno, Almuerzo y cena.

Para tener derecho a los mismos o alguno de ellos el trabajador deberá estar trabajando dentro de las horas que los mismos corresponden y que son:

a) Desayuno: de 7 horas a 11 horas.

b) Almuerzo: de 12 horas a 16:30 horas.

c) Cena: de 20 horas a 24 horas.

Las comidas descritas anteriormente consistirán en la misma que se sirven al público en dichos horarios.

El tiempo que se use para las comidas descritas deberá ser recuperado, excepto que se coma después de la jornada de trabajo o que se utilice el tiempo de descanso que se describe en el apartado de jornada.

La empresa dispondrá de un comedor de empresa equipado con todos los elementos del mismo o caso contrario autorizará el uso del comedor o zona que el público utiliza para ese fin.

#### Artículo 31. Antigüedad.

Este concepto retributivo desaparece para los trabajadores afectados por este convenio colectivo, ya que pasa a formar parte del salario base contemplado en este convenio, por consiguiente la regulación que da o pueda dar el convenio provincial de Hostelería no será de aplicación para los centros de trabajo afectados por este convenio colectivo.

### CAPÍTULO SEXTO CONCEPTOS EXTRASALARIALES

#### Artículo 32. Ropa de trabajo.

La empresa vendrá obligada a sufragar todos los gastos que supongan la totalidad de las prendas que exijan a sus trabajadores para el cumplimiento de su función.

Estas prendas serán renovadas cuando las mismas estén deterioradas por el uso normal, o a causa de cualquier percance acaecido durante el trabajo.

La empresa puede sustituir la compra de las prendas descritas anteriormente por una cantidad a negociar con el Comité de Empresa o Delegados de Personal, cantidad que deberá cubrir siempre su compra a valor de mercado. En caso de no existir acuerdo sobre la cantidad se aplicará el primer párrafo de este artículo.

La cantidad acordada anteriormente se hará constar en las nóminas de los trabajadores en el concepto extrasalarial de "adquisición de prendas de trabajo".

Asimismo los trabajadores que usen dichas prendas en horas fuera de servicio incurrirán en negligencia.

### Artículo 33. Plus de Transporte.

Se establece como concepto extrasalarial un plus de transporte consistente en la cantidad de 866,00 euros anuales. Esta cantidad se abonará prorrateada por once mensualidades, no percibiéndose por tanto en vacaciones. El Comité de Empresa o Delegados de Personal pueden solicitar a la empresa que esa cantidad sea abonada prorrateada por doce mensualidades.

Este plus tendrá la siguiente regulación:

- 1) No se abonará en caso de licencia retribuida por matrimonio, baja maternal o permiso por nacimiento de hijo.
- 2) Se abonará en caso de accidente laboral desde el primer día, y enfermedad común siempre que la baja requiera hospitalización, en este caso también desde el primer día.
- 3) Sí se abonará en caso de disfrute de horas sindicales aunque el trabajador se encuentre liberado sindicalmente por acumulación de horas sindicales.

Este concepto económico experimentará a partir del uno de enero del año 2010 la misma subida que el I.P.C. o similar del año anterior, y así sucesivamente cada año siguiente.

### Artículo 34. Plus de kilometraje o de distancia.

Los trabajadores que actualmente disfrutan en sus nóminas de este concepto económico lo seguirán percibiendo por ser un derecho adquirido y por consiguiente no podrá ser quitada a los mismos al quedar como garantía personal. Para el personal de nueva incorporación a la empresa se estará a lo dispuesto en la legislación vigente sobre esta materia, por consiguiente no es de aplicación lo dispuesto en este artículo.

Las cantidades fueron fijadas en función del domicilio que tenía el trabajador en el momento de su contratación y son:

- a) Trabajadores con domicilio en Badajoz: 459,84 euros anuales.
- b) Trabajadores con domicilio en Gévora: 739,92 euros anuales.
- c) Trabajadores con domicilio en Valdeobótoa: 1.572,72 euros anuales.
- d) Trabajadores con domicilio en Valdelacalzada: 1.572,72 euros anuales.
- e) Trabajadores con domicilio en Albuquerque: 4.180,56 euros anuales.

f) Trabajadores con domicilio en La Codosera: 6.844,56 euros anuales.

Este plus tendrá la siguiente regulación:

- 1) No se abonará en caso de licencia retribuida por matrimonio, baja maternal, permiso o excedencia por maternidad, I. L. T., accidente laboral, excepto que la baja por I. L. T. o accidente laboral requiera hospitalización, en este caso desde el primer día.
- 2) Sí se abonará en caso de disfrute de horas sindicales aunque el trabajador se encuentre liberado sindicalmente por acumulación de horas sindicales
- 3) En caso de que el trabajador se hubiese desplazado o se desplace a otra residencia distinta a la que tenía en el momento de su contratación, el pago de este plus se efectuará de la siguiente forma:
  - a) Si es una residencia más cercana al centro de trabajo se abonará la misma cantidad que venía disfrutando anterior a su cambio, excepto que por acuerdo del trabajador afectado, el Comité de Empresa o Delegado de Personal, así como la empresa se acuerde abonarlo a razón de su nueva residencia.
  - b) Si es una residencia más alejada al centro de trabajo se abonará la cantidad que venía percibiendo antes de su cambio de residencia.
  - c) Esta cantidad esta se abonará prorrateada por once mensualidades, no percibiéndose por tanto en vacaciones. El Comité de Empresa o Delegados de Personal pueden solicitar a la empresa que esa cantidad sea abonada prorrateada por doce mensualidades.

Este concepto económico experimentará a partir del uno de enero del año 2010 la misma subida que el I. P. C. o similar del año anterior, y así sucesivamente cada año siguiente.

### Artículo 35. Nacimiento de hijos.

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo percibirán una gratificación extrasalarial pagadera por la empresa de 75,00 euros. Esta cantidad se abonará cuando se produzca el hecho del nacimiento del hijo/a del trabajador/a afectado/a. En caso de que ambos padres trabajen en la empresa, los dos tienen derecho a este plus.

Este concepto económico experimentará a partir del uno de enero del año 2008 la misma subida que el I.P.C. o similar del año anterior, y así sucesivamente cada año siguiente.



### Artículo 36. Reconocimiento medico.

La empresa cumplirá lo estipulado sobre este tema en la legislación vigente en cada momento.

El mismo se realizará cuando la empresa lo estime oportuno, poniéndolo previamente en conocimiento del Comité de Empresa y Delegados de Personal con una antelación mínima de 15 días, así mismo lo anunciará a los trabajadores afectados para su conocimiento.

Este reconocimiento se efectuará en horas de trabajo y en caso de que el trabajador esté de descanso o vacaciones se le compensará con un día de descanso a disfrutar en el plazo máximo de tres meses.

### Artículo 37. Detención.

No se considerará injustificada, ni causa de despido o sanción la falta al trabajo que derive de detención, con o sin condena posterior.

En caso de condena del trabajador que le impida prestar servicio para la empresa se le considerará en excedencia forzosa, con reincorporación inmediata a su puesto de trabajo una vez cumplida la pena o sentencia.

### Artículo 38. De los comités de empresa, delegados de personal y delegados sindicales.

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidas por las leyes, convenio colectivo provincial de Hostelería de Badajoz, y cualquier otra disposición vigente, se reconoce a los Delegados de Personal, Comités de Empresa y Delegados Sindicales las siguientes funciones y facultades:

- 1) Ser informados por la dirección de la empresa:
  - a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución del negocio y situación y evolución probable del empleo en la empresa.
  - b) Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre la reestructuración de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornadas, sobre traslados totales o parciales de las instalaciones, sobre los planes de formación profesionales de la empresa.
  - c) Anualmente conocer y tener a disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, cuanta documentación se le entregue o den a conocer a los socios.

2) En función de la materia de que se trate:

- a) Sobre la implantación o revisión del sistema de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempo, establecimiento de sistemas de prima o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
- b) Sobre la fusión, absorción y modificación de los estatutos jurídicos de la empresa.
- c) Entrega de copia de todos los contratos de trabajo efectuados a los trabajadores, así como sus modificaciones.
- d) Informar previamente sobre sanciones impuestas por faltas graves, muy graves y en especial en el supuesto de despido o rescisión de contratos de trabajo.
- e) En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo laboral y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los ingresos del personal, ceses y ascensos.

3) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

- a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones y usos de la empresa, formulando, en su caso, las actuaciones oportunas ante la empresa, los organismos y los tribunales competentes.
- b) La calidad de la docencia y la efectividad de la misma.
- c) Las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo dentro de las instalaciones de la empresa.
- 4) Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de las Obras Sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o sobre sus familias.
- 5) Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento o incremento de la productividad de la empresa.
- 6) Se reconoce expresamente al Comité de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales la capacidad procesal para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias.
- 7) Los miembros del Comité de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales observarán sigilo profesional en todo lo referente al apartado a y c del punto primero de este artículo, aun después de dejar de pertenecer a los órganos de representación, y

en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección de la empresa señale el carácter reservado.

Lo anterior también afecta a los peritos o sindicatos a los cuales se les dé a conocer la documentación para que efectúen asesoramiento de los representantes de los trabajadores, es decir, que la información dada puede ponerse en conocimiento de peritos o sindicatos siempre que estos mantengan el mismo sigilo profesional que los representantes.

8) Los representantes de los trabajadores velarán no sólo porque en los procesos de selección del personal se cumplan las normas vigentes o paccionadas, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

#### Artículo 39. Garantías.

1) Ningún miembro del Comité de Empresa, Delegado de Personal o Delegado Sindical podrá ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro de los cuatro años siguientes a la expiración de su mandato por terminación, cese voluntario o revocación, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación.

Si se produce el despido o sanción de un representante, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que deberán ser oídos por escrito a parte del interesado, el resto del Comité de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores en los supuestos de suspensión, extinción, modificación de las condiciones de trabajo, etc. que por cualquier causa o motivo se produzcan, extendiéndose estas garantías a quienes hubieran cesado como representantes en los cuatro últimos años.

2) No podrán ser discriminados en promoción económica o profesional por causa o razón de su cargo.

3) Podrán ejercer la libertad de expresión y difusión en el interior de la empresa, en materias propias de su representación, la de su sindicato o de interés general para los trabajadores, pudiendo publicar o distribuir publicaciones, sin perturbar demasiado el trabajo normal de la empresa.

4) Dispondrán de un crédito de 40 horas mensuales retribuidas con todos los conceptos económicos, tanto los salariales, como los extrasalariales, incluidas las dietas que vinieran percibiendo, como si estuvieran trabajando.

5) Las horas sindicales mensuales no disfrutadas por los Delegados de Personal, Comité de Empresa o Delegados Sindicales,

podrán ser abonadas al sindicato de su elección si así lo deciden ellos.

#### Artículo 40. Acumulación de horas sindicales.

Se establece la acumulación de las horas sindicales de los distintos miembros del Comité de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales, aunque los mismos pertenezcan a sindicatos distintos, en uno o varios de sus miembros, sin rebasar el máximo total.

Asimismo no se computarán dentro del máximo de horas las que se produzcan con motivo de la negociación del Convenio Provincial de Hostelería de Badajoz u otros convenios o acuerdos que afecten o puedan afectar a los trabajadores de esta empresa o centro.

La acumulación de horas sindicales puede hacerse por periodos superiores al mes y permitir incluso la liberación total o parcial de los Delegados de Personal, Delegados Sindicales o miembros del Comité de Empresa, en este caso también percibirán todas las retribuciones que venían percibiendo, como si los mismos se encontraran trabajando en la empresa, incluidos los pluses de transporte, distancia y kilometraje, dietas, etc.

#### Artículo 41. Asamblea de trabajadores.

La empresa respetará el derecho de reunión de sus trabajadores dentro de las horas de trabajo, en el momento que sea menos perjudicial para el propósito de la empresa y proporcionará locales adecuados para el ejercicio de mencionado derecho.

Las Asambleas serán convocadas por el Comité de Empresa, Delegados de Personal, Delegados Sindicales, así mismo pueden ser convocadas por los trabajadores en un número no inferior al 25 por 100 de la plantilla del centro de trabajo o bien por los Sindicatos legalmente reconocidos.

La convocatoria, con expresión del Orden del día propuesto por los convocantes, se comunicará al empresario con 24 horas de antelación como mínimo, debiendo éste acusar recibo.

Los convocantes comunicarán asimismo a la empresa los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la Asamblea y acordará con ésta las medidas oportunas para evitar perjuicios a la actividad normal de la empresa.

Las Asambleas serán presididas por los convocantes.

#### Artículo 42. Locales y tablón de anuncios.

La empresa pondrá a disposición de los Delegados de Personal, Comité de Empresa o Delegados Sindicales un local adecuado en

el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores, así como un tablón de anuncios.

### CAPÍTULO SÉPTIMO CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS, SUBROGACIÓN, SECCIONES SINDICALES, DIETAS, SORTEOS Y RIFAS

Artículo 43. Condiciones más beneficiosas.

Este convenio colectivo dispone de los derechos reconocidos en el convenio provincial de Hostelería de Badajoz en alguna de sus materias, por cuanto desde la fecha de entrada en vigor de este convenio colectivo se aplicará íntegramente lo regulado en este convenio colectivo, sin que por ello el Convenio Provincial de Hostelería de Badajoz deje de aplicarse en las materias no reguladas en este convenio, todo ello de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 82.4 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y artículo 86.4 del mismo cuerpo legal.

El convenio colectivo que sustituya a este convenio no podrá empeorar o rebajar las condiciones establecidas en éste, por cuanto las pactadas en este convenio colectivo se entienden con carácter de mínimas, tal y como establece el artículo 5 de este convenio.

Artículo 44. Subrogación.

La subrogación de los trabajadores afectados por este convenio colectivo en caso de cambio de titularidad se regirá por lo dispuesto en el Convenio Provincial de Hostelería de Badajoz, así mismo en lo no dispuesto en él mismo le será de aplicación subsidiariamente lo establecido en el Acuerdo Marco Estatal de Hostelería y artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores o legislación que contemple este tema y que sean más favorable que lo establecido en el convenio provincial.

Artículo 45. Secciones sindicales.

Los sindicatos que cuenten con un mínimo de tres afiliados en la empresa o centro de trabajo podrán constituir secciones sindicales.

Estas secciones sindicales podrán elegir hasta un máximo de cuatro Delegados Sindicales por centro de trabajo, siempre que reúnan el mínimo de afiliados exigidos en el primer párrafo de este artículo, es decir, que cada sección sindical de centro de trabajo existente en la empresa estará representada por un máximo de cuatro Delegados Sindicales, pudiendo la Sección Sindical o el Sindicato elegir un número inferior si así lo desea.

Los Delegados sindicales así elegidos tendrán los mismo derechos y garantías de que gozan los Delegados de Personal y miembros de Comités de Empresa.

Artículo 46. Dietas.

Se establecen dietas para los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo que realicen gastos amparados por los artículos 109.2 y 26.2 de la actual Ley General de la Seguridad Social y Ley del Estatuto de los Trabajadores en sus textos refundidos respectivamente.

La cuantía de las mismas será fijada por la Comisión de Dietas dependiendo las circunstancias, distancia, duración, etc.

Estas cantidades se percibirán por este concepto mensualmente en las nóminas de los trabajadores.

La comisión de dietas estará compuesta por el empresario o persona en la que delegue, un miembro del Comité de Empresa, Delegado de Personal o Sindical y el trabajador más antiguo del centro de trabajo afectado.

Artículo 47. Sorteo, rifas y loterías.

Los trabajadores pueden realizar a lo largo del año hasta un total de 5 rifas, sorteos, etc. Dichos sorteos o rifas consisten en que los trabajadores pueden vender en horas de trabajo, siempre que no alteren sustancialmente su trabajo, papeletas, lotería, etc. También se pueden vender en el centro de trabajo fuera de su jornada laboral, para lo cual no necesitará permiso de la empresa. La empresa colaborará con los organizadores de tales rifas o sorteos, facilitando el material necesario, así como lista de proveedores.

El dinero recaudado por estos eventos se destinará a los fines que establezcan los organizadores.

### CAPÍTULO OCTAVO DESPIDOS, SANCIONES, EXTINCIONES DE CONTRATO, ETC.

Artículo 48. Comisión de despidos, extinciones de contrato, sanciones, etc.

Se crea una comisión de sanciones, extinciones de contrato, despidos, etc. Compuesta por el empresario o persona en quien delegue y un miembro del Comité de Empresa, Delegado de Personal o Sindical a elegir entre los que ostentan este cargo.

Artículo 49. Sanciones.

La empresa, cuando entendiéndose que la conducta de un/a trabajador/a es sancionable de acuerdo con la legislación vigente, le abrirá expediente contradictorio en el cual deberán ser oídos, por escrito, a parte del interesado, Comité de Empresa o Delegados de Personal y los Delegados Sindicales existentes.

El plazo máximo que tiene el interesado, así como los representantes para contestar al expediente es de 5 días naturales desde que tuvieron traslado del expediente por parte de la empresa.

Concluido el expediente, la empresa propondrá una sanción que remitirá junto con todo el expediente a la Comisión descrita en el artículo 49 de este convenio, la cual una vez estudiado el expediente emitirá un informe vinculante para la empresa que consistirá en confirmar la sanción propuesta por la empresa, anularla o disminuirla.

El informe emitido por la comisión deberá argumentar su decisión.

La sanción propuesta por la Comisión en su informe será ejecutada por la empresa, la cual dará comunicación de la misma al trabajador/a afectado/a, así como a todos los representantes de los trabajadores existentes en la empresa afectados por este convenio colectivo.

#### Artículo 50.

Las sanciones, despidos o extinciones de trabajo realizados por la empresa sin cumplir los requisitos establecidos en los artículos anteriores serán nulos y sin efecto.

#### Artículo 51.

En cuanto a la certificación y efectos de las sanciones, despidos, extinciones y modificaciones de las condiciones de trabajo, las partes acuerdan lo siguiente:

a) Procedente. Cuando quede acreditado el incumplimiento alegado por el empresario y cuente con el informe favorable de la comisión de despidos, extinciones de contrato, sanciones, etc.

b) Improcedente. Cuando no quede acreditado el incumplimiento alegado por el empresario en el correspondiente informe de la Comisión. En caso de que la comisión de despidos, etc. no llegase a un acuerdo se entenderá como no acreditado los hechos alegados por la empresa.

c) Nulo. Cuando el empresario no cumpliera lo estipulado en los artículos anteriores a este convenio colectivo.

d) También serán nulos por las causas previstas en la legislación vigente.

#### Artículo 52. Despido improcedente.

Cuando el despido fuese declarado improcedente y el trabajador/a afectado no fuese representante de los trabajadores o sindical, tendrán las mismas garantías que establece la legislación vigente

para éstos, es decir, que será él quien tenga que optar por rescindir su contrato o su readmisión en la empresa con sus condiciones anteriores.

En caso de que el trabajador opte por la no readmisión a su puesto de trabajo en las mismas condiciones anteriores a su despido, recibirá a cargo de la empresa una indemnización cifrada en 100 días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año. Los 100 días por año de antigüedad son sin ningún tipo de topes, es decir, el tope lo marcan los años de antigüedad en el centro de trabajo, por consiguiente no operan los topes que establecen los artículos 56.1.<sup>a</sup> y 53.1b del Estatuto de los Trabajadores u otra legislación que los pueda establecer.

Esta cantidad es independiente de los salarios de tramitación, liquidación o premio de responsabilidad que pudiera corresponder.

#### Artículo 53. Despido procedente.

El despido se considerará procedente cuando quede acreditado el incumplimiento alegado por la empresa y cuente con el informe favorable de la comisión de despidos y sanciones.

El despido procedente convalidará la extinción del contrato de trabajo que con aquél se produjo, sin derecho a indemnización por despido, pero sí la del premio de responsabilidad, ni a salarios de tramitación.

#### Artículo 54. Despido nulo.

Tendrá los efectos que la legislación contempla para estos supuestos y en particular lo establecido en este convenio colectivo.

#### Artículo 55. Suspensión, extinciones, etc. de los contratos de trabajo.

En los supuestos de suspensión, extinción o cualquier otra alteración de los contratos de trabajo no contempladas en otros artículos de este convenio colectivo y que en estos momentos se regulan en el Estatuto de los Trabajadores (artículos 47, 51, 52 o letra J del 45) o cualquier otra legislación de aplicación que contemple alguna de estas situaciones, requerirán la comunicación previa al Comité de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales, así como una negociación para intentar un acuerdo, que no podrá prolongarse más allá de 15 días.

En caso de no llegarse a un acuerdo, la empresa podrá acogerse a la legislación vigente, respetando en todos los casos las siguientes cláusulas.

1) Los trabajadores que sean representantes de los trabajadores o sindicales tendrán prioridad de permanecer en sus puestos de

trabajo en los supuestos de extinción o suspensión de contratos descritos anteriormente.

2) Los trabajadores tendrán preferencia a permanecer en sus puestos de trabajo, o bien cambiar de puesto de trabajo o categoría profesional atendiendo a su mayor antigüedad.

Esto significa que se adecuará la plantilla rescindiendo en primer lugar los contratos de trabajo temporales o fijos de menor antigüedad, ocupando en caso necesario estos puestos los trabajadores de menos antigüedad que no se vean afectados por la extinción o suspensión, excepto que algún otro trabajador de mayor antigüedad quisiera voluntariamente ocupar ese puesto, sin variación de su estructura salarial.

3) Los trabajadores afectados por extinciones de trabajo o suspensiones conservarán el derecho al reingreso a sus puestos de trabajo u otros que pudieran desempeñar por orden de antigüedad, de forma automática, cuando la empresa necesitara cubrir algún puesto de trabajo dejado vacante o de nueva creación, con las mismas condiciones que tenían antes de su baja, incluso la antigüedad.

El incumplimiento de lo establecido en este punto daría derecho al trabajador a reclamar ante los tribunales o autoridad laboral por despido.

4) Los trabajadores que se vean afectados por alguna de las extinciones o suspensiones descritas arriba percibirán a cargo de la empresa una indemnización cifrada en 100 días de salario real por año de antigüedad, esta indemnización será con los mismos requisitos que los establecidos en el artículo 53, párrafo segundo.

5) Los trabajadores que tengan el Premio de Responsabilidad y se vean afectado tendrán derecho al mismo, independientemente de la indemnización de los 100 días.

6) Las extinciones o suspensiones de contratos que se produzcan sin cumplir alguno de estos requisitos, serán consideradas nulas y sin efecto, con las consecuencias de reingreso inmediato a sus puestos de trabajo y abono de los salarios de tramitación y demás derechos.

Artículo 56. Movilidad funcional y Movilidad de centro de trabajo.

1) La movilidad funcional queda expresamente prohibida, excepto con el consentimiento expreso del trabajador/a afectado/a por escrito y el consentimiento escrito del Comité de Empresa y Delegados de Personal, así como los Delegados Sindicales.

2) La movilidad de centro de trabajo se podrá efectuar dentro de la misma localidad y será siempre de mutuo acuerdo entre

empresa y trabajador, para lo cual es necesario hacerlo por escrito, con copia de ese acuerdo para el Comité de Empresa o Delegados de Personal. El trabajador afectado por esta movilidad de centro de trabajo se considerará en su nuevo centro de trabajo en comisión de servicio, manteniendo su plaza reservada en su centro de trabajo de origen y manteniendo todas las condiciones laborales del mismo centro de origen (convenio, salarios, jornada, derecho de voto, premio de responsabilidad, etc).

Artículo 57. Convenio Provincial de Hostelería de Badajoz.

Dicho convenio colectivo es de aplicación en los artículos o materias no contempladas en este convenio colectivo y expresamente es de aplicación lo dispuesto referente a la subrogación.

No son de aplicación los artículos modificados o que contienen materias que han sido absorbidas por este convenio o que integran conceptos que antes se aplicaban.

Artículo 58. Acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería.

Este acuerdo será de aplicación subsidiariamente en los temas no contemplados en este convenio colectivo y el provincial de hostelería, siempre que lo estipulado fuese más favorable para los trabajadores.

Artículo 59. Graduación de las faltas.

Toda falta cometida por los trabajadores afectados por este convenio colectivo se calificarán como leves, graves o muy graves, atendiendo a su importancia, transcendencia, intencionalidad, perjuicio causado, así como al factor humano del trabajador, las circunstancias concurrentes y la realidad social.

Artículo 60. Faltas leves.

Serán faltas leves:

a) Las de descuido, error o demora en la ejecución de cualquier trabajo que no produzca perturbación importante en el servicio encomendado, en cuyo caso será calificada como falta grave.

b) De una a tres faltas de puntualidad injustificadas en la incorporación al trabajo, inferior a treinta minutos, durante el periodo de un mes, siempre que de estos retrasos no se deriven graves perjuicios para el trabajo u obligaciones que la empresa le tenga encomendada, en cuyo caso se calificará como falta grave.

c) No comunicar a la empresa con la mayor celeridad posible el hecho o motivo de la ausencia al trabajo cuando obedezca a

razones de incapacidad temporal u otro motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado, sin perjuicio de presentar en tiempo oportuno los justificantes de tal ausencia.

d) El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo o terminar anticipadamente el mismo, con una antelación inferior a treinta minutos, siempre que estas ausencias no deriven graves perjuicios para el trabajo, en cuyo caso se considerará falta grave.

e) Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material.

f) No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.

g) Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.

h) Llevar la uniformidad o ropa de trabajo proporcionada por la empresa de forma descuidada.

i) La falta de aseo ocasional durante el trabajo.

j) Faltar un día al trabajo sin la debida autorización, siempre que no se deriven graves perjuicios en la prestación del servicio, en cuyo caso será considerada como grave.

#### Artículo 61. Faltas graves.

Serán faltas graves:

a) Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la incorporación al trabajo, cometidas en el período de un mes, o bien, una sola falta de puntualidad de la que se deriven graves perjuicios o trastornos para el trabajo, considerándose como tal la que provoque retraso en el inicio de un servicio al público.

b) Faltar dos días al trabajo durante un periodo de un mes sin autorización o causa justificada, siempre que de estas ausencias no se deriven graves perjuicios en la prestación del servicio, en cuyo caso se considerará falta muy grave.

c) El abandono del trabajo o terminación anticipada, sin causa justificada, por tiempo superior a treinta minutos, entre una y tres ocasiones al mes.

d) No comunicar con la puntualidad debida las modificaciones de los datos de los familiares a cargo, siempre que esas variaciones afecten en algo importante a la empresa a efectos de retenciones fiscales u otras obligaciones de obligado cumplimiento.

e) Entregarse al juego estando de servicio.

f) La simulación de enfermedad o accidente alegada para justificar retraso, abandono o falta al trabajo.

g) El incumplimiento de las ordenes e instrucciones de la empresa o persona delegada de la misma, en el ejercicio regular de sus facultades directivas. Estas instrucciones nunca pueden ir en contra de Ley o menoscabar la dignidad del trabajador o trabajadores afectados.

h) Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos y materiales del correspondiente establecimiento.

i) Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.

j) Provocar y/o mantener discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.

k) Emplear para uso propio artículos y enseres de la empresa, o extraerlos de las dependencias de la misma, a no ser que exista autorización.

l) La embriaguez o consumo de drogas durante el trabajo. Si dichas circunstancias son reiteradas, podrá ser calificada de falta muy grave, siempre que haya mediado advertencia escrita o sanción.

m) La inobservancia durante el servicio de la uniformidad o ropa de trabajo exigida y entregada por la empresa.

n) No atender al público con la corrección y diligencia debida, teniendo siempre presente las circunstancias en que se produzcan.

o) No cumplir las instrucciones de la empresa en materia de servicio, forma de efectuarlo o no cumplimentar los partes de trabajo u otros impresos requeridos. La reiteración de esta conducta se considerará como falta muy grave, siempre que haya mediado advertencia o sanción por escrito.

p) La inobservancia de las obligaciones de las normas de Seguridad Social y salud en el trabajo, manipulación de alimentos u otras medidas administrativas que sean de aplicación en el trabajo que se realiza o en la actividad de hostelería y en particular todas aquéllas sobre protección y prevención de riesgos laborales.

q) La imprudencia temeraria durante el trabajo que pudiera implicar riesgo de accidente para sí, para otros trabajadores o terceras personas o riesgo de avería o daño material de las instalaciones de la empresa.

r) El uso de palabras irrespetuosas o injuriosas de forma habitual durante el servicio y en presencia de público.

s) La falta de aseo y limpieza, siempre que haya mediado advertencia por escrito y que sea de tal índole que produzca continuas quejas justificadas del público.

t) La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado advertencia o sanción por escrito.

#### Artículo 62. Faltas muy graves.

a) Tres o más faltas de asistencia al trabajo, sin justificar, en el periodo de un mes, diez faltas de asistencia sin justificar en el periodo de seis meses o veinte sin justificar en un año.

b) Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, siempre que cause un perjuicio muy importante a la empresa.

c) Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

d) El robo, hurto o malversación cometidos dentro de la empresa.

e) Violar el secreto de la correspondencia o datos reservados de la empresa, o revelar, a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.

f) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o faltar gravemente el respeto y consideración al empresario, persona delegada por este, así como demás trabajadores y público en general, siempre que no haya mediado provocación o intimidación por parte de éstos.

g) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

h) Provocar u originar frecuentes riñas con los demás trabajadores.

i) La simulación de enfermedad o accidente alegada por el trabajador para no asistir al trabajo, entendiéndose como tal cuando el trabajador en la situación de incapacidad temporal realice trabajos incompatibles con su enfermedad por cuenta ajena o propia.

j) Los daños o perjuicios causados a las personas, incluyendo al propio trabajador, a la empresa o sus instalaciones, personas, por la inobservancia de las medidas sobre prevención y protección de seguridad en el trabajo facilitadas por la empresa.

k) La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un periodo de seis meses desde la primera y hubiesen sido sancionadas o advertidas.

l) Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respeto de la intimidad de la mujer u hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se llevó a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

#### Artículo 63.

La empresa podrá proponer (cumpliendo los requisitos de la Comisión de Despidos y Sanciones) a las faltas muy graves cualquiera de las sanciones previstas en este artículo y a las faltas graves las previstas en los apartados A y B.

Las sanciones máximas que se podrán poner en cada caso, en función de la graduación de la falta cometida, serán las siguientes:

A) Por faltas leves:

1) Amonestación.

2) Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

B) Por faltas graves:

1) Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

C) Por faltas muy graves:

1) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

2) Despido disciplinario.

#### Artículo 64. Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días.

En las muy graves la fecha de caducidad será desde que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

#### Artículo 65. Promoción económica.

El trabajador que lleve como mínimo 20 años de servicio en el centro de trabajo o la empresa, percibirá de ésta el importe íntegro de tres mensualidades, incrementadas con todos los emolumentos inherentes a la misma, y una mensualidad más por cada cinco años que excedan de los veinte de referencia.

Las partes firmantes de este convenio ratifican que el compromiso adquirido en este artículo tiene por objeto incentivar el cese en la empresa por cualquier causa antes de cumplir los 65 años, a excepción hecha del despido procedente por sentencia judicial firme, muerte, baja por incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del personal que cumpla los requisitos de permanencia antes citado, sin que las cantidades que se han establecido entren en modo alguno en el contexto de lo que se conocen como premios de jubilación. Es por ello que, en el supuesto de que en algún momento y debido a cambios legales o interpretaciones judiciales o de la autoridad laboral, se imputara a lo acordado carácter de compromiso de pensiones, las partes se comprometen a introducir en este artículo de manera inmediata las adaptaciones o modificaciones necesarias para que el objeto y finalidad de que lo acordado no sufra variación alguna.

#### Artículo 66. Jubilación obligatoria.

La jubilación será obligatoria para todos los trabajadores acogidos al ámbito de aplicación del presente convenio al cumplir los 65 años de edad.

En caso que el trabajador no reúna el periodo de cotización para irse con el 100 por 100 de su pensión será de su elección si desea marcharse o en qué momento antes de reunir dicho periodo.

En todo caso, la empresa satisfará a los trabajadores que se jubilen con carácter obligatorio y reúnan los requisitos de este artículo para compensarles por su renuncia al derecho a seguir prestando servicio, un premio de jubilación consistente en cuatro mensualidades.

#### Artículo 67. Premio de responsabilidad.

Los trabajadores que tienen en estos momentos derecho a este premio y que se relacionan en el Anexo III por tenerlos como garantía personal seguirán disponiendo de él en los términos establecidos en este artículo, aunque cambien de categoría o puesto de trabajo, para los trabajadores que no dispongan de él y estén dentro de las categorías establecidas se estará a lo que acuerde la empresa y trabajador en sus respectivos contratos, de no haber acuerdo no tendrán derecho. En caso de que la empresa y trabajador/es deseen incluir esta premio a los trabajadores no incluidos en este convenio deberán de comunicarlo al INEM como modificación de su contrato y al Comité de Empresa, Delegado de Personal y Sindicales.

Como garantía de que los trabajadores que ostentan categorías cualificadas y de responsabilidad dentro de la empresa o centro de trabajo y como garantía de su permanencia dentro de la empresa las partes acuerdan establecer una cifra de 78.200,00 euros como cantidad a percibir por los mismos por su marcha de la empresa,

siempre que la misma se produzca por decisión de la empresa y sea ajena a la voluntad del trabajador.

Esta cantidad no tendrá relación alguna con la calificación o certificación que pudiera tener el cese o despido del trabajador que se puedan producir como consecuencia de la aplicación de algún artículo de los establecidos en el Capítulo VIII de este convenio colectivo o legislación que regule esos conceptos, es decir, no guardará relación alguna con las indemnizaciones que le pudiera corresponder al trabajador por su despido o cese.

Esta cantidad también será percibida por los trabajadores cuyas categorías sean las descritas abajo en caso de extinción o suspensión de contratos por causas objetivas, económicas, técnicas, organizativas, de producción, fuerza mayor o cualquier otra causa.

También se percibirá en caso de modificación sustancial de las condiciones de trabajo que no sean aceptadas por el trabajador/a/es/as afectado/a/s/as.

Esta cantidad subirá a partir cada año el mismo porcentaje que lo haga el I.P.C. o similar del año anterior y se actualizará junto a las tablas de retribución.

El contenido de este artículo en su totalidad pasa a ser una cláusula más en los contratos de los trabajadores afectados, siendo por tanto de aplicación a las partes los artículos 1254 y siguientes del Código Civil (de los contratos) y una condición personal de cada uno.

Las categorías a las que se les aplica o puede aplicar este artículo son: Jefe Comercial, Jefe de Administración y Personal, Jefe de Restaurante y Cafetería, Jefe de Cocina, Jefe de Caja, Segundo Jefe de Restaurante y Cafetería, Segundo Jefe de Cocina, Jefe o Responsable de Vending, Jefe de Sector, y Encargado General.

Este premio de responsabilidad no será percibido por los trabajadores afectados en los casos de extinción de sus contratos por muerte del trabajador, gran invalidez del trabajador, invalidez permanente total o absoluta del trabajador o en los supuestos de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez o sin declaración de invalidez alguna por superar el tiempo de reserva del puesto de trabajo desde la fecha de la resolución por la que se declare la invalidez. Es decir, no se percibirá este premio por causar baja el trabajador en la empresa por motivos de una I.T. Por enfermedad común, accidente no laboral, accidente laboral o enfermedad profesional aunque esta situación sitúe al trabajador fuera de la empresa pasado el tiempo legalmente establecido para estos procesos de incapacidad, ya que esta situación es ajena a la voluntad del trabajador, pero también es ajena a la voluntad de la empresa.



En el caso de despido disciplinario por la comisión de una falta muy grave declarado firme por sentencia como procedente de algún trabajador con derecho a este premio de responsabilidad se estará a lo dispuesto en los siguientes apartados:

- a) Si el trabajador afectado por el despido disciplinario declarado como procedente por sentencia firme es como consecuencia de una falta muy grave y ésta es la primera del trabajador afectado tendrá derecho al premio de responsabilidad.
- b) Si el despido disciplinario es declarado como procedente por sentencia firme como consecuencia de la comisión de una falta muy grave y ésta no es la primera, pero hace un año o más de un año de que se cometió la última falta muy grave sancionada por la empresa, tendrá derecho al premio de responsabilidad.
- c) Si el despido disciplinario es declarado como procedente por sentencia firme como consecuencia de la comisión de una falta muy grave y ésta no es la primera sancionada por la empresa y firmes y la otra/s falta/s muy graves sancionadas y firmes por la empresa han sido cometidas en un periodo inferior a un año de la sancionada como despido, no tendrá derecho al premio de responsabilidad.

#### Artículo 68. Comisión paritaria.

Se crea una Comisión para la interpretación de este convenio colectivo, compuesta por el empresario o persona por él designada y un miembro del Comité de Empresa, Delegado de Personal o Sindical, elegido entre los que ostenten este cargo.

#### Artículo 69. Delegados de Prevención de Riesgos Laborales.

- 1) Los Delegados de Prevención en Riesgos Laborales son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.
- 2) En los centros de trabajo de hasta 25 trabajadores el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal. En los centros de trabajo de 26 a 40 trabajadores habrá un solo Delegado de Prevención de Riesgos Laborales que será el Delegado de Personal o uno de ellos si hubiera más, elegido entre los Delegados de Personal. En los centros de trabajo de 41 a 100 trabajadores habrá dos Delegados de Prevención de Riesgos Laborales que serán designados entre los Delegados de Personal, Comité de Empresa o los mismos trabajadores del centro de trabajo que tengan una antigüedad igual o superior a cinco años.
- 3) En caso de superar algún centro de trabajo afectado por este convenio los 100 trabajadores, se estará a lo dispuesto en el artículo 35.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, en cuanto a su número, ya que la elección se efectuará como si fuese de 41 a 100 trabajadores.

4) Al Comité de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales les corresponde, en los términos que respectivamente les reconoce el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical, la defensa de los intereses de los trabajadores en materia de riesgo en el trabajo. Por ello los representantes antes citados ejercerán las competencias que dichas normas establecen en materia de información, consulta, negociación, vigilancia, control y ejercicio de acciones ante la empresa y los Organismos y Tribunales competentes. Por ello ejercerán de manera coordinada con los Delegados de Prevención las competencias y facultades que establece en esta materia la Ley de Riesgos Laborales y demás legislación vigente.

5) Los Delegados de Prevención de Riesgos Laborales gozarán cuando no fuesen miembros de Comité de Empresa o Delegados de Personal y dentro de los cuatro años siguientes a la expiración de su mandato, por terminación, cese voluntario o revocación de las mismas garantías que establece este convenio colectivo para los representantes de los trabajadores, incluida la acumulación de horas sindicales.

6) El mandato de los Delegados de Prevención de Riesgos Laborales que no sean representante de los trabajadores será de 4 años desde su elección, en caso de cese antes de la terminación de su mandato por dimisión o cese voluntario se elegirá al sustituto y su mandato será igualmente de 4 años. Antes de la terminación de su mandato los Delegados de Prevención de Riesgos Laborales podrán ser cesados por quienes tienen derecho a su elección, para lo cual será necesario la mayoría absoluta de miembros con derecho a voto en reunión convocada al efecto por los Delegados de Personal o el Presidente del Comité de Empresa.

7) Los Delegados de Prevención de Riesgos Laborales que existan en los centros de trabajo actualmente y que no sean representantes de los trabajadores, continuarán siéndolo, hasta la terminación de su mandato o bien que sean cesados de acuerdo a lo dispuesto en este artículo.

#### Cláusula adicional primera.

El presente convenio colectivo es de aplicación, y por tanto de obligado cumplimiento a las partes desde el día de su firma.

#### Cláusula adicional segunda.

Si por cualquier motivo o causa algún artículo o apartado de este convenio colectivo se viese afectado total o parcialmente no ajustado a derecho por sentencia o Autoridad Laboral, las partes están obligadas a renegociar ese artículo o apartado para adecuarlo a la legalidad, quedando en vigor el resto del Convenio.

## ANEXO I

## ESTRUCTURA SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO

Categoría Profesional	Salario Base Mensual	Plus de Transportes Mensual	Paga Extra Mensual	Retribución Anual
Jefe/a de Administración y Personal	2.177,93	72,17	96,30	28.156,80
Jefe/a de Restaurante y Cafetería	2.177,93	72,17	96,30	28.156,80
Segundo/a Jefe/a de Restaurante y Cafetería	1.226,89	72,17	96,30	16.744,32
Jefe/a de Cocina	1.226,89	72,17	96,30	16.744,62
Segundo Jefe Administración	1.226,89	72,17	96,30	16.744,62
Jefe/a de Sector	1.037,90	72,17	96,30	14.744,32
Encargado General	930,32	72,17	96,30	13.185,48
Jefe/a Comercial	930,32	72,17	96,30	13.185,48
Jefe/a de Caja	930,32	72,17	96,30	13.185,48
Segundo/a Jefe/a de Cocina	930,32	72,17	96,30	13.185,48
Administrativo/a	930,32	72,17	96,30	13.185,48
Comercial	930,32	72,17	96,30	13.185,48
Cocinero/a	930,32	72,17	96,30	13.185,48
Repostero/a	930,32	72,17	96,30	13.185,48
Camarero/a	930,32	72,17	96,30	13.185,48
Cajero/a	930,32	72,17	96,30	13.185,48
Auxiliar de Limpieza o Limpiador/a	930,32	72,17	96,30	13.185,48
Auxiliar de Cocina o Personal de Office	930,32	72,17	96,30	13.185,48
Barman	930,32	72,17	96,30	13.185,48
Mozos/as	722,50	72,17	96,30	10.691,64
Ayudante Camarero/a	722,50	72,17	96,30	10.691,64
Aprendices o C. Formación	642,25	72,17	96,30	9.728,64

## ANEXO II

## CUADRO DE CORRESPONDENCIA ENTRE CATEGORIAS DE CONVENIOS ANTERIORES, INCLUIDO CONVENIO PROVINCIAL DE HOSTELERIA Y LAS ACTUALES

CATEGORIAS ACTUALES	CATEGORIAS ANTERIORES
JEFE DE ADMINISTRACION Y PERSONAL	CONTABLE GENERAL – JEFE DE PRIMERA
JEFE DE RESTAURANTE Y CAFETERIA	JEFE DE SALA – PRIMER JEFE DE COMEDOR
SEGUNDO JEFE DE RESTAURANTE Y CAFETERIA	PRIMER ENCARGADO DE MOSTRADOR O ENCARGADO DE PRIMERA
SEGUNDO JEFE DE COCINA	SEGUNDO JEFE DE COCINA
SEGUNDO JEFE DE RESTAURANTE Y CAFETERIA	SEGUNDO JEFE DE COMEDOR - SEGUNDO ENCARGADO DE MOSTRADOR – SEGUNDO JEFE DE SALA - SEGUNDO ENCARGADO
JEFE DE SECTOR	JEFE DE BARRA O TURNO
ENCARGADO GENERAL	ENCARGADO GENERAL
JEFE COMERCIAL	JEFE COMERCIAL
JEFE DE PARTIDA	JEFE DE PARTIDA
COCINERO	COCINERO

CAMARERO	CAMARERO – DEPENDIENTE PRIMERA – DEPENDIENTE – CAFETERO – CAJERO DE COMEDOR – BARMAN DE CAFETERIA – PLANCHISTA – SUMILLER
ENCARGADO DE CAJA	ENCARGADA DE CAJA
AUXILIAR DE LIMPIEZA	PERSONAL DE LIMPIEZA – LIMPIADORAS – PERSONAL DE OFFICE – MARMITON – FREGADOR – AUXILIAR DE COCINA
CAJERO	CAJERO
AYUDANTE CAMARERO	AYUDANTE CAMARERO – AYUDANTE CAFETERO – DEPENDIENTE SEGUNDA – AYUDANTE DE DEPENDIENTE
MOZO	MOZO DE HABITACION – MOZO ALMACEN – MOZO CAFETERIA - MOZO
APRENDICES	APRENDICES CUALQUIER DEPARTAMENTO

Las categorías que pudieran existir y que no estén contempladas en estos cuadros se asimilarán a las más parecidas atendiendo a las tareas realizadas, en caso de desacuerdo, decidirá la Comisión de Ascensos.

### ANEXO III

#### TRABAJADORES CON DERECHO EN ESTOS MOMENTOS AL PREMIO DE RESPONSABILIDAD ESTABLECIDO EN EL ARTICULO 68 DE ESTE CONVENIO

TRABAJADOR	CATEGORIA ACTUALES
PABLO ROPERO CARMONA	JEFE DE RESTAURANTE Y CAFETERIA
JOAQUIN LUIS MARIA RAMOS	JEFE DE ADMINISTRACION Y PERSONAL
FRANCISCO MORENO TORRES	JEFE DE COCINA
GREGORIO CORCHADO EXPOSITO	SEGUNDO JEFE RESTAURANTE Y CAFETERIA
TOMAS PAVON MATAMOROS	SEGUNDO JEFE RESTAURANTE Y CAFETERIA
JUAN CARLOS LUCAS RODRIGUEZ	ENCARGADO GENERAL
JOSE AGUSTIN TORRES FERNANDEZ	JEFE DE SECTOR
MARIA ESTER VERA CONCEPCION	JEFE COMERCIAL
JUAN JOSE MORENO TORRES	SEGUNDO JEFE COCINA
FELIX DOS REIS PEREIRA ARANDA	JEFE DE SECTOR
PLACIDA VILA SIMON	JEFE DE CAJA

### ANEXO IV

#### ACTIVIDADES, TRABAJOS, TAREAS, Y FUNCIONES DE LAS DISTINTAS CATEGORÍAS PROFESIONALES DE ESTE CONVENIO COLECTIVO

##### A) JEFE DE ADMINISTRACION Y PERSONAL

Realizar de manera cualificada, autónoma y responsable la dirección, control y seguimiento de las actividades contables y administrativas de la empresa o centro de trabajo.

Dirigir y supervisar los sistemas y procesos de trabajo de administración.

Será el responsable de atender a los distintos suministradores o proveedores, será el encargado de su pago.

Será el responsable de la gestión de los asuntos de personal (nóminas, contratos, I.L.T., etc.).

Llevará el control de las cajas de ventas diarias en los correspondientes libros o sistemas establecidos por la dirección.

Será el responsable de los pedidos de mercancías que realicen los distintos jefes de departamento.

En ausencia o por delegación del Jefe de Restaurante y Cafetería podrá asumir sus funciones.

Coordinará junto al Jefe de Restaurante y Cafetería todos los departamentos o áreas del centro de trabajo o empresa, de las cuales son los máximos responsables.

#### B) JEFE DE COCINA

Es el jefe de esta sección y de todo el personal de la misma, recibirá las ordenes del empresario o persona que delegue y del Jefe de Restaurante y Cafetería y del Jefe de Personal y Administración.

El resto de funciones y competencias serán las establecidas para esta categoría en el Convenio Provincial de Hostelería de Badajoz.

#### C) JEFE DE RESTAURANTE Y CAFETERÍA.

Será junto al empresario y el Jefe de Personal y Administración el máximo responsable de todos los departamentos de la empresa o centro de trabajo.

Bajo sus ordenes actuarán todos los Jefes y Encargados existentes en la empresa, excepto el Jefe de Administración y Personal.

Confeccionará junto al Comité de Empresa o Delegado de Personal los cuadrantes de trabajo de los distintos departamentos o áreas de acuerdo a lo establecido en este convenio colectivo, dando traslado de los mismos a la dirección de la empresa para su conocimiento.

Será el responsable de conceder con arreglo a la legislación los permisos o licencias, y demás derechos que tienen los trabajadores, poniéndolo en conocimiento de la dirección de la empresa.

Realizará de manera cualificada y autónoma funciones de dirección, planificación, organización y control de las cafeterías y restaurantes.

Organizar, dirigir y coordinar el trabajo del personal a su cargo.

Dirigir y planificar el conjunto de actividades de su área.

Hacer las propuestas de pedidos que le pasen y realizar los pedidos.

Participar en la formación del personal a su cargo.

Sólo recibirá órdenes de la dirección de la empresa a través de las personas que la misma designe.

Será el responsable de la buena marcha del negocio, coordinando todos los departamentos.

#### D) SEGUNDO JEFE DE RESTAURANTE Y CAFETERÍA

Realizar de manera cualificada funciones de dirección, planificación, organización y control del Restaurante-Bar-Cafetería.

Organizar, dirigir y coordinar el trabajo del personal a su cargo.

Dirigir, planificar y realizar el conjunto de actividades de su área.

Realizar inventarios y controles de materiales, mercancías, etc. de uso en el departamento de su responsabilidad.

Hacer las propuestas de pedidos de mercancías y realizar los pedidos si así se le encomienda.

Realizar las tareas de atención al cliente específicas del servicio.

Participar en la formación del personal a su cargo.

Colaborar y sustituir al Jefe de Restaurante y Cafetería en las tareas propias del mismo.

#### E) JEFE DE CAJA

Es el responsable de los cajeros.

Controlará las mismas en el funcionamiento diario.

Dará cuenta de cuantas anomalías detecte al Jefe de Restaurante y Cafetería, así como al Jefe de Administración y Personal.

Recibirá las órdenes del Jefe de Administración y Personal y del Jefe de Cafetería y Restaurante, así como del empresario o persona que delegue.

Atenderá también las cajas cuando sea necesario para el servicio.

#### F) SEGUNDO JEFE DE ADMINISTRACIÓN

Realizará las funciones de su cargo y en ausencia o delegación sustituirá al Primer Jefe de Administración y Personal asumiendo sus competencias.

#### G) RESTO DE CATEGORÍAS

Sus funciones serán las establecidas en el Convenio Provincial de Hostelería de Badajoz del año 2006.