



*RESOLUCIÓN de 10 de enero de 2013, 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 Dehesa Los Bodegones, SL (Cafeterías-Comedores del Hospital de Mérida)", suscrito con fecha 12 de noviembre de 2012. (2013060373)*

Visto el texto del Convenio Colectivo de trabajo de la empresa "Dehesa Los Bodegones, SL (Cafeterías-Comedores del Hospital de Mérida)" (código de convenio 06001392012005), que fue suscrito con fecha 12 de noviembre de 2012, de una parte, por representantes de la empresa, y de otra, por el Delegado de Personal en representación de los trabajadores.

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, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Decreto 182/2010, de 27 de agosto, por el que se crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Segundo. Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, a 10 de enero de 2013.

La Directora General de Trabajo,  
MARÍA DE LOS ÁNGELES MUÑOZ MARCOS



## CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA DEHESA LOS BODEGONES, SL

## CAPÍTULO PRIMERO

***Preámbulo.***

El presente Convenio Colectivo ha sido pactado entre D. Pedro Ángel Molina Ardila con DNI n.º 9197374-L en representación de la empresa Dehesa Los Bodegones, SL, con CIF B-0607571 y D. Francisco Javier Rodríguez Gragera con DNI 9203581-Q, en calidad de Delegado de Personal y en representación de los trabajadores de las Cafeterías-Comedores del Hospital de Mérida. Ambas partes se reconocen legitimación y representación suficiente para acordar las disposiciones que a continuación se detallan.

***Artículo 1. Ámbito de aplicación.***

El presente Convenio Colectivo es de aplicación en la Empresa Dehesa Los Bodegones, SL, en su centro de trabajo de las Cafeterías- Comedores del Hospital de Mérida.

***Artículo 2. Ámbito funcional.***

El presente Convenio Colectivo afectará a la Empresa Dehesa Los Bodegones y a todo el personal tanto fijo, como eventuales o interinos, empleados en el centro de trabajo de las Cafeterías-Comedores del Hospital de Mérida, así como a los trabajadores que dependiendo de empresas de trabajo temporal (ETT) estén durante la vigencia del mismo realizando trabajos propios del sector para la empresa.

***Artículo 3. Ámbito personal.***

Igual a lo dispuesto en el Convenio Provincial de Hostelería de la Provincia de Badajoz.

***Artículo 4. Vigencia y duración.***

El presente Convenio Colectivo de Trabajo entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2013, cualquiera que sea la fecha de su publicación, su duración será hasta el 31 de diciembre del año 2015.

***Artículo 5. Convenio provincial de hostelería.***

Dicho Convenio Colectivo es de aplicación en los artículos no contemplados en este Convenio Colectivo de Trabajo y o el ALEH. No son por tanto de aplicación los artículos modificados o que contienen materias reguladas por este Convenio de Empresa o por ser materias que han sido absorbidas o integradas en otros conceptos que antes se aplicaban.

***Artículo 6. Denuncia y prórroga.***

Extinguido el plazo de vigencia, el Convenio Colectivo se entenderá prorrogado de año en año, mientras por cualquiera de las partes no sea denunciado por escrito, al menos con un mes de antelación a la finalización de su vigencia o de alguna de sus prórrogas.

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



## CAPÍTULO SEGUNDO

### **Artículo 7. Calendario laboral.**

El calendario se elaborará de mutuo acuerdo entre empresa y representante de los trabajadores antes de la finalización del año anterior de su entrada en vigor, para público conocimiento.

El calendario laboral deberá comprender para cada trabajador:

- El horario laboral.
- Los días de descanso.
- Las vacaciones anuales.
- El disfrute de los festivos.
- Los turnos y el sistema rotativo de mañana y tarde.

Las modificaciones a cualquiera de estos aspectos deberá contar, aparte del propio trabajador, el del representante legal de los trabajadores. En caso contrario, sólo podrá modificarse con el acuerdo de la Autoridad Laboral según lo previsto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 7.1. Movilidad geográfica.**

La movilidad geográfica queda terminantemente prohibida, excepto con el consentimiento expreso del trabajador afectado por escrito y con el consentimiento también por escrito del representante de los trabajadores.

### **Artículo 8. Jornada.**

1. Se establece una jornada anual de 1.794 horas que en cómputo semanal será de 40 horas.
2. En la jornada diaria se establece un periodo de descanso de treinta minutos, este periodo se considerará tiempo de trabajo efectivo y por tanto no recuperable.
3. La jornada se realizará de forma continuada siguiendo el sistema rotativo en turnos de mañana y tarde.

### **Artículo 9. Descanso semanal.**

Se establece un descanso semanal de dos días ininterrumpidos que al igual que la jornada se registrará por el sistema de cuadrantes negociado entre empresa y representante de los trabajadores.

### **Artículo 10. Vacaciones.**

Las vacaciones para el personal afectado por el presente Convenio tendrán una duración de 31 días naturales. El calendario de vacaciones se confeccionará de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 7 del presente Convenio.

El trabajador/trabajadora tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones con posterioridad a la reincorporación tras una suspensión por incapacidad temporal.

**Artículo 11. Ferias.**

La cantidad que figura en este concepto en el Convenio Provincial de Hostelería de Badajoz pasa a ser absorbida por el Salario Base que figura en el Anexo a este Convenio, desapareciendo por tanto este concepto para los trabajadores afectados por el presente Convenio.

**Artículo 12. Festivos.**

Todos los trabajadores y trabajadoras tendrán 15 días de descanso ininterrumpidos en compensación de los festivos sean trabajados o no. Si alguno de los días de descanso semanal coincidiera con una fiesta abonable y no recuperable, tal fiesta se computará como tal, no considerándose como festivo disfrutado y no descontándolo del total de los mismos.

**Artículo 13. Fiesta patronal.**

El día 29 de julio, Patrona de Hostelería se considerará festivo a todos los efectos, quedando incluida la compensación dentro de los 15 días de descanso, contemplados en el artículo 12 de este Convenio

**CAPÍTULO TERCERO****Artículo 14. Salario base.**

Para el año 2013, el Salario Base para todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo será el que figura en la tabla salarial del Anexo de este Convenio y que con distribución de categorías y grupos se describen en el citado Anexo.

Teniendo en cuenta que el salario base engloba conceptos salariales que antes figuraban en el Convenio Provincial de Hostelería de Badajoz y que son absorbidos o compensados.

**Artículo 15. Revisión salarial.**

A partir del día uno de enero de 2014 el salario base y demás conceptos salariales subirán cada año el porcentaje más un punto que lo haga el IPC real del año anterior. Las tablas que figuran en los Anexos se actualizarán de forma automática, pudiendo instar su publicación en los Diarios Oficiales de la Provincia o Regional, el Delegado de Personal, Delegados Sindicales o la Empresa, así como parte de los mismos por acuerdo, para lo cual sólo habrán de aportarse las tablas salariales con el certificado del IPC real del año anterior. Esta revisión será para todos los años sucesivos igual, excepto que las partes legitimadas para ello acuerden otra cosa.

**Artículo 16. Gratificaciones extraordinarias.**

Se establece para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo dos pagas extraordinarias equivalentes cada una de ellas a la cantidad de salario Base más antigüedad.

Estas dos pagas se abonarán coincidiendo con las primeras quincenas de los meses de julio y diciembre, no obstante dichas pagas se pueden prorratear a lo largo de los doce meses del año si así lo decidiese la empresa. Las mencionadas pagas extraordinarias se devengarán de la siguiente forma:



- a) La de julio, del 1 de julio anterior al 30 de junio del año en el que se perciba.
- b) La de Navidad, del 1 de enero al 31 de diciembre.

**Artículo 17. 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 al quedar compensada y absorbida.

**Artículo 18. Horas nocturnas.**

Las horas trabajadas entre las 22 horas y las 6 horas, se consideran horas nocturnas, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que sea nocturno por su propia naturaleza.

Estas horas se abonaran con un incremento para el año 2013, de 2 € por hora nocturna realizada, con independencia del número de horas nocturnas a realizar en cada jornada.

Para los siguientes años de vigencia, se estará a lo dispuesto en la cláusula de revisión salarial.

**Artículo 19. Salario en especies.**

Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho como complemento salarial a recibir a cargo de la empresa la manutención durante los días que presten sus servicios.

En el Salario en Especies entran desayuno, almuerzo y cena. Para tener derecho a los mismos o algunos de ellos el trabajador deberá estar trabajando dentro de las horas siguientes:

- Desayuno de 7 horas a 11 horas.
- Almuerzo de 12 horas a 16 horas.
- Cena de 20 horas a 24 horas.

Por lo expuesto en este artículo queda sin efecto para esta empresa la regulación que da el Convenio Provincial de Hostelería de Badajoz en esta materia, incluida la retribución.

**Artículo 20. Antigüedad.**

Se establece un complemento salarial por antigüedad en la empresa de acuerdo a la siguiente escala:

<u>ANTIGÜEDAD</u>	<u>PORCENTAJE SALARIO BASE</u>
3 años	3 por ciento
6 años	8 por ciento
9 años	16 por ciento
14 años	26 por ciento
19 años	38 por ciento
24 años	45 por ciento
27 años	55 por ciento
30 años	60 por ciento

**Artículo 21. Plus de transporte, kilometraje o plus de distancia.**

Se establece como concepto extra salarial un Plus Conjunto de Transporte, Distancia y Kilometraje en la cantidad que figura en las tablas Anexas a este Convenio durante doce meses. Este Plus tendrá la siguiente regulación:

1. Se abonará en caso de licencias retribuidas.
2. Se abonará en caso de baja por enfermedad común o accidente laboral desde el primer día y hasta el día de alta definitiva.
3. Los trabajadores que perciban cantidades en concepto de Kilometraje o plus de distancia con la empresa anterior las seguirán percibiendo como garantía personal, con la misma subida anual que el resto de los conceptos retributivos de este Convenio Colectivo.

**CAPÍTULO CUARTO****Artículo 22. Enfermedad y accidente.**

En caso de incapacidad transitoria por enfermedad común o accidente laboral, se percibirá el 100 por 100 del salario desde el primer día de dicha contingencia, completando por tanto la empresa la cantidad necesaria para llegar a dicho 100 por 100 del salario.

**Artículo 23. Maternidad.**

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

La trabajadora tendrá derecho a la Acumulación de horas de lactancia, después de la baja maternal en 16 días laborables el trabajador con jornada completa, siendo de 32 para el trabajador de media jornada.

**Artículo 24. Subrogación.**

Con el fin de regular la estabilidad del empleo de los trabajadores de las Cafeterías, cuando la empresa pierda la adjudicación de la explotación del centro de trabajo, ya sea a través de un contrato público o privado, el trabajador pasará a la plantilla de la empresa adjudicataria, la cual deberá respetar al trabajador todos los derechos laborales que tuviera reconocidos en su anterior empresa, incluso la antigüedad consolidada. La empresa cesante en el servicio deberá preavisar documentalmente al personal afectado la resolución del contrato de arrendamiento del servicio.

También deberá notificar la subrogación a la nueva empresa, con todos los datos relativos a los trabajadores.

La subrogación descrita anteriormente tendrá con relación a los trabajadores las siguientes cláusulas:

- a) No se podrán subrogar trabajadores que hayan estado vinculados con anterioridad a un año a la empresa cesante en otro centro de trabajo distinto del subrogado.



- b) Tampoco se subrogarán los trabajadores que tengan una antigüedad en la empresa cesante inferior a cuatro meses.
- c) Solamente serán objeto de subrogación los trabajadores que hayan sido contratados para este centro de trabajo, y así conste en sus contratos

**Artículo 25. Licencias retribuidas.**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio de Trabajo tendrán derecho a las siguientes licencias retribuidas:

- a) Por matrimonio del trabajador: Dieciséis días.
- b) Por el nacimiento de hijos: Cuatro días.
- c) Por enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: Cuatro días.
- d) Por matrimonio de hijos, hermanos o padres: Un día.
- e) Por traslado de domicilio: Dos días.
- f) Por asuntos propios: 4 días. Este apartado tendrá la siguiente regulación:

El trabajador solicitará a la empresa el día que desea tomar esta licencia por asuntos propios, tratando de que, al menos, sea con cinco días de antelación.

No necesitará razones de justificación alguna, y la empresa le otorgará dicha licencia el día o días solicitados. Su disfrute no condicionará el normal desarrollo del servicio.

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

En los apartados c, d y e, el número de días que determina la licencia se refiere cuando el hecho ocurre en la misma localidad, cuando ocurra fuera de la localidad, un día más, y si fuera de la provincia dos días más.

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 el punto f), deberá justificar a la empresa los hechos causantes de esta licencia una vez cumplida.

- h) 1 día por bautizo o comunión del hijo. 2 si es fuera de la localidad y 3 si es fuera de la provincia.
- i) Por el tiempo indispensable para acompañar a la visita médica de los hijos menores o discapacitados y familiares hasta segundo grado de consanguinidad, debiendo de presentarse parte facultativo que justifique que el trabajador ha acompañado al familiar que precisa la visita médica.

**Artículo 26. Nacimiento de hijos.**

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo percibirán una gratificación extra salarial pagadera por la empresa de 80.65 euros. Esta gratificación se pagará cuando se produzca el hecho de nacimiento del hijo del trabajador afectado. Para los años siguientes de vigencia del convenio se aplicara la subida en el mismo porcentaje que los salarios.

**Artículo 27. Ropa de trabajo.**

La empresa está obligada a sufragar todos los gastos que supongan la totalidad de las prendas que exijan a sus trabajadores para el cumplimiento de su función, así como aquéllas que exijan determinadas cualidades o color. Dichas prendas de trabajo serán renovadas anualmente.

## CAPÍTULO QUINTO

**Artículo 28. Delegado de personal.**

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidas por la ley, se reconoce al Delegado de Personal las siguientes funciones:

- A) Ser informado por la dirección de la empresa;
- 1.º Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y situación de la producción y evolución probable de Empleo en la empresa.
  - 2.º Anualmente a conocer y tener a su disposición el balance, cuenta de resultados, la memoria y en caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones cuantos documentos se den a conocer a los socios.
  - 3.º Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornadas, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.
  - 4.º En la función de la materia de que se trate:
    - a) Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempo, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
    - b) Sobre la fusión, absorción y modificación de status jurídico de empresa cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen del empleo.
    - c) El empresario facilitará a los representantes de los trabajadores el modelo o modelos de contrato que habitualmente utilice.
    - d) Sobre sanciones impuestas por faltas graves, muy graves y, en especial en el supuesto de despido.





- e) En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los motivos de ingresos, ceses y ascensos.
- B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:
- 1.º Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las actuaciones oportunas ante la empresa, los organismos y los tribunales competentes.
  - 2.º La calidad de la docencia y la efectividad de la misma en los centros de formación de la empresa.
  - 3.º Las condiciones de Seguridad e Higiene en el trabajo de la empresa.
- C) Participará, como reglamentariamente se determine en la gestión de las obras sociales establecida en la empresa en beneficio de los trabajadores o sobre sus familiares.
- D) Colaborará con la dirección de la empresa para conseguir cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad de la empresa.
- E) Se reconoce al Delegado de Personal la capacidad procesal, como órgano colegial, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de la competencia.
- F) El Delegado de Personal, observará sigilo profesional en todo lo referente al apartado uno y tres del punto A de este artículo, aún después de dejar de el cargo para el que fue elegido, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección de la empresa señale el carácter de reservado.
- f) Los representantes sindicales velarán no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

### **Artículo 29. Garantías.**

- A) Ningún Delegado de Personal podrá ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro de los dos años siguientes a la expiración de su mandato, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Si hay despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que deberán ser oídos aparte del interesado, el Delegado del sindicato al que pertenece.

Poseer prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto a los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

- B) No podrán ser discriminados en promoción económica o profesional por causa o razón del desempleo de su representación.



C) Las horas sindicales mensuales no disfrutadas por ellos serán abonadas al sindicato al cual pertenecen.

Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir publicaciones sin perturbar el trabajo.

D) Dispondrá de un crédito de treinta horas mensuales retribuidas.

### ***Artículo 30. Asambleas.***

En cuanto a esta materia se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo de Hostelería para la Provincia de Badajoz.

### ***Artículo 31. Condiciones más beneficiosas.***

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo de Empresa se entienden con carácter de mínimas, por lo que los pactos o cláusulas más beneficiosas subsistirán para los trabajadores que venían disfrutándolas.

### ***Artículo 32. Legislación supletoria.***

En lo no previsto en este Convenio de Colectivo de Empresa se estará a la legislación vigente, Estatuto de los Trabajadores y Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería.

### ***Artículo 33. Comisión Paritaria.***

Se crea una Comisión Paritaria para la interpretación y aclaración de este Convenio Colectivo compuesta por la empresa o persona que él designe en representación de la empresa y el o los representantes de los trabajadores. El domicilio de la Comisión se fija en el centro de trabajo de las Cafeterías del Hospital de Mérida

### ***Artículo 34. Categorías profesionales.***

Los trabajadores con categoría de ayudantes con un mínimo de antigüedad de dos años en la empresa, pasarán automáticamente a la categoría profesional superior y percibirán el salario que a estas les corresponda.

En cuanto a la clasificación de categorías y niveles profesionales se estará a lo dispuesto en el ALEH acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería

Se adjunta tabla comparativa de las antiguas categorías profesionales del anterior Convenio con el último ALEH firmado. Se asignará al trabajador la categoría profesional que se recogen a continuación, acordando por las partes quitar la de auxiliar, por no utilizarla.



Categoría	Categorías profesionales del ALEH	grupo
	Gerente de centro	1
Jefe de cocina	Jefe/a de cocina	1
Jefe de sala/1.º encargado	Jefe/a de restaurante o sala	1
2.ª jefe de cocina	2.º Jefe/a de Cocina	1
Jefe de Sector	Jefe/a de sector	2
Cocinero	Cocinero/a	2
Camarero/ Cajero de Comedor	Camarero/a	2
Ayudante de camarero/ Aprendiz	Ayudante de camarero/a	3
Ayudante de cocinero	Ayudante de cocina	3

TABLA SALARIAL AÑO 2013 CONVENIO DEHESA LOS BODEGONES  
CAFETERÍA HOSPITAL DE MÉRIDA

CATEGORÍAS	SALARIO BASE	PLUS TRANSPORTE
Gerente de centro	1046.87	88.13
Jefe/a de cocina	1046.87	88.13
Jefe /a de restaurante o sala	1046.87	88.13
Jefe /a de sector	1022.41	88.13
2.º Jefe/a de Cocina	1022.41	88.13
Cocinero/a	1013.06	88.13
Camarero/a	1013.06	88.13
Ayudante de camarero/a	900.33	88.13
Ayudante de cocina	900.33	88.13

• • •