

III. Otras Resoluciones

CONSEJERIA DE PRESIDENCIA Y TRABAJO

RESOLUCION de 30 de enero de 1996, de la Dirección General de Administración Local e Interior, por la que se clasifican puestos de trabajo reservados a funcionarios con habilitación de carácter nacional.

Vista la propuesta de clasificación de puestos de trabajo reservados a habilitados nacionales, en uso de las atribuciones que nos confiere el art. 9 del Real Decreto 1732/1994, de 29 de julio, sobre provisión de puestos de trabajo reservados a funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional, en relación con el Decreto 76/1995, de 31 de julio, de la Junta de Extremadura, esta Dirección General de Administración Local e Interior ha resuelto:

Clasificar los puestos de trabajo reservados a funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional, en la forma que se establece a continuación:

CACERES.—Municipio de Rosalejo: Se clasifica el puesto denominado «Secretaría-Intervención» en Secretaría de Clase Tercera (acuerdo del Pleno de la Corporación Municipal de 1 de diciembre de 1995).

Mérida, 30 de enero de 1996.

La Directora General de Admón. Local e Interior,
ESPERANZA TEJADA CABELLO

RESOLUCION de 30 de enero de 1996, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo para el sector de la hostelería, de ámbito provincial.

VISTO el Texto del Convenio Colectivo de Trabajo para el sector de Hostelería, de ámbito provincial, suscrito el día 15 de enero de 1996 por la Asociación Cacerense de Empresarios de Hostelería y

por los representantes de las Centrales Sindicales Unión General de Trabajadores, Comisiones Obreras y CSI-CSIF, recibido en el Servicio Territorial de Cáceres, de esta Consejería de Presidencia y Trabajo con fecha 29 de enero; y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, que aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (BOE de 1-3-95) y art. 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenio Colectivo de Trabajo (BOE de 6-6-81) y Apartado B,c) del Real Decreto 642/1995, de 21 de abril, sobre traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a esta Comunidad Autónoma en materia laboral.

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Consejería de Presidencia y Trabajo, con el n.º 2/1996 y Código de Convenio 1000155, con notificación de ello a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura y en el Boletín Oficial de la Provincia de Cáceres.

Mérida para Cáceres, 30 de enero de 1996.

El Director General de Trabajo,
LUIS FELIPE REVELLO GOMEZ

CONVENIO PROVINCIAL DE HOSTELERIA PARA EL AÑO 1995

ARTICULO 1.—Ambito de aplicación: Este Convenio será de aplicación para Cáceres y su provincia.

ARTICULO 2.—Ambito personal: Se regirán por este Convenio los trabajadores que actualmente, o durante la vigencia del mismo, presten sus servicios en las empresas de Hostelería y similares.

ARTICULO 3.—Ambito funcional: El presente Convenio obligará a todos los establecimientos clasificados en las secciones primera, segunda, tercera, cuarta, quinta, sexta, séptima, octava y novena, indicadas en el artículo segundo de la Ordenanza de Trabajo para la Industria de Hostelería.

ARTICULO 4.—Ambito temporal: El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, siendo su duración hasta el 31 de diciembre de 1995. Con inde-

pendencia de la indicada fecha de publicación, producirá efectos económicos a partir de 1.º de enero de 1995.

ARTICULO 5.—Disposición general: Se respetarán, a título personal, las condiciones más favorables que pudieran existir en cuanto a forma de retribución.

ARTICULO 6.—Comisión Mixta: Para la interpretación, vigilancia y cumplimiento del presente convenio, se crea una Comisión Mixta, que tendrá como función principal resolver todas cuantas dudas surgieran en su aplicación, formada por tres representantes de cada parte firmante de este convenio. Los representantes de la Comisión podrán estar asistidos por Asesores.

ARTICULO 7.—Funciones de la Comisión Mixta: Son funciones de la Comisión Mixta:

- a) Interpretación del convenio.
- b) Vigilancia y cumplimiento de lo pactado.
- c) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia de lo pactado.
- d) Estudio de los problemas que se presenten en el Sector de Hostelería que afecten a los trabajadores y empresarios.
- e) Iniciación conjunta de las gestiones para la realización de cursos de formación profesional, colaborando las empresas que voluntariamente lo acepten, con los sindicatos intervinientes en el Convenio, para la dotación de los medios oportunos.
- f) Promover la celebración conjunta de la Fiesta Patronal de Santa Marta. Pedirá a Empresas y Trabajadores el necesario acuerdo para que, estando atendidos los servicios elementales y necesarios, puedan disfrutar éstos de jornada completa festiva o, en su caso, serán compensados con el abono de 1.047 Ptas/hora o fracción de hora de trabajo durante la jornada no disfrutada, para el año 1995.
- g) Examinar la documentación que sobre el plus de productividad y en relación con el artículo 13 de este convenio le pueda ser aportada por la empresa afectada.
- h) Cualquiera otra que le atribuya la legislación vigente y el texto del presente Convenio.

ARTICULO 8.—Régimen de reuniones: La Comisión Mixta se reunirá a petición de cualquiera de las partes y en el lugar que previamente hayan acordado, adoptando sus decisiones por mayoría simple. En caso de empate, se someterá al arbitraje de la Delegación de Trabajo, que dictará resolución razonada.

ARTICULO 9.—Relaciones de trabajo: Se respetarán las siguientes condiciones de trabajo:

a) Prohibición de que los menores de 18 años presten servicios desde las 21 horas hasta las 7 de la mañana.

b) Se respetará la hora de cierre de bares, cafeterías, comedores y Salas de Fiestas, así como la salida del personal de los mismos.

c) Las empresas que hubieran despedido algún productor por razones políticas o sindicales, lo readmitirán, previa prueba de esta circunstancia, de conformidad con lo prevenido en la legislación vigente.

d) Todo trabajador será contratado a través de las oficinas de Colocación.

e) Las mujeres embarazadas que obtuvieran de sus compañeros de trabajo el cambio de un turno más favorable, tendrán derecho a que tal cambio de turno les sea reconocido por la empresa. Este derecho se extenderá hasta el quinto mes del alumbramiento.

f) Se facilitarán, dentro de la misma categoría profesional, transitoriamente, tareas más adecuadas a las mujeres que, en estado de gestación, lo precisen, previa justificación de facultativo médico.

ARTICULO 10.—Materia sindical: Para mejor cumplimiento de la misión representativa sindical y de participación de los trabajadores, se cumplirán las siguientes normas:

Primera.—Los delegados de personal y miembros de los Comités de empresa hasta cien trabajadores, dentro de la jornada de trabajo, para el ejercicio de su misión representativa, dispondrán de 18 horas mensuales, mejorando lo que determina el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, procurando que el ejercicio de este derecho no perjudique a la empresa.

Segunda.—Se arbitrarán los medios necesarios para que delegados y miembros de Comités de Empresa puedan tomar contacto con los trabajadores de las mismas, autorizándose la celebración de asambleas, facilitando el local adecuado para la celebración de las reuniones. En el supuesto de que tales asambleas se celebren durante la jornada de trabajo, las empresas determinarán con carácter previo los servicios que deben continuar atendidos durante la celebración.

Las asambleas no podrán tener una duración superior a dos horas, ni convocarse más de una en un mismo mes. En todo caso, los trabajadores anunciarán la celebración de asamblea con un mínimo de 72 horas de antelación a la fecha prevista de la reunión y, en el supuesto de coincidir con algún servicio excepcional (bodas, comuniones, etc), concertado anterior o posteriormente por la empresa, o con sábados y domingos, festivos o vísperas de festivos, la celebración de las asambleas se entenderá postergada a las 24 horas siguientes a la finalización de los mismos.

Tercera.—Los delegados de personal intervendrán siempre, de conformidad con la Ordenanza Laboral vigente, en la elaboración de turnos.

ARTICULO 11.—Condiciones económicas: Las condiciones económicas de la prestación del trabajo en las empresas a que se refiere el presente convenio, serán las que se detallan en la tabla salarial adjunta. Todo el personal sujeto a este Convenio tendrá derecho a dos gratificaciones extraordinarias, conforme a lo establecido en la Ordenanza Laboral vigente, consistente en una mensualidad de salario base, más antigüedad. Asimismo, todo el personal sujeto a este Convenio tendrá derecho a una paga de beneficios, consistente en 40.000 pesetas, abonables el 30 de marzo de 1996. El trabajador que ingrese o cese en el transcurso del año percibirá de esta paga la parte proporcional del tiempo trabajado en el año.

ARTICULO 12.—Seguro de accidente laboral: Todas las empresas sometidas a este Convenio concertarán un seguro colectivo que cubra el riesgo de muerte por accidente laboral o invalidez permanente absoluta, por un capital de 1.600.000 pesetas en ambos casos. A este seguro colectivo se accederá automáticamente o se causará baja en el mismo en función de la incorporación o finiquito en la nómina de la empresa. El incremento en la cuantía del seguro será de aplicación a partir de la publicación del presente Convenio.

ARTICULO 13.—Ropa de trabajo: Se concederá un complemento de limpieza de uniforme y ropa de trabajo de 1.008 pesetas abonables en la nómina de cada mes. Las empresas vendrán obligadas a proporcionar a su personal los uniformes, así como la ropa de trabajo que no sea de uso común en la vida ordinaria de los empleados o, en caso contrario, a su compensación en metálico. En los casos en que por la empresa se exija un especial tipo de calzado, distinto por su color o estilo al del uso habitual, la adquisición del mismo será por cuenta de aquélla.

ARTICULO 14.—Plus de productividad: En la ferias y fiestas de cada localidad y en Semana Santa, con motivo de la mayor aglomeración de trabajo, se percibirá un plus de productividad de 1.368 pesetas por día trabajado. El mismo se percibirá también por los trabajadores sometidos al sistema de porcentaje que no alcancen el mínimo establecido, o que por la empresa obligada al pago se acredite documentalmente que, en relación a la semana inmediatamente anterior a los días festivos y feriados, considerados en cada caso, la empresa interesada deberá acreditar la antes expresada circunstancia ante la Comisión Mixta del Convenio, en plazo no superior al de 15 días, a partir del último festivo o feriado, quedando exonerada del pago de dicho plus, si se estimara probada la alegación formulada.

Las fiestas a abonar serán:

—Para Cáceres capital:

6 días en Semana Santa.
5 días en feria de mayo.

—Para Plasencia:

6 días en Semana Santa.
6 días en feria de junio.

—Para el resto de la provincia:

9 días en total distribuidos en:
6 días en Semana Santa.
3 días en sus ferias o fiestas patronales.

ARTICULO 15.—Percepciones no salariales: Sin tener carácter salarial, las empresas abonarán a los trabajadores las siguientes ayudas o premios:

a) Por contraer matrimonio: 14.241 pesetas.

b) Por la adquisición de vivienda, al contraer matrimonio: 22.277 pesetas, siempre que el trabajador lleve dos años, como mínimo, en la empresa, y previa la presentación del contrato de compraventa.

c) Al personal que haya de utilizar utensilios propios de cocina se le pagará la cantidad de 1.044 pesetas mensuales.

d) Valor en especie: El complemento salarial contenido en la Ordenanza Laboral de Hostelería se fija en 1.439 pesetas mensuales.

ARTICULO 16.—Servicio militar: El trabajador que, al servicio de la empresa, acredite la antigüedad mínima de dos años, tendrá derecho al abono íntegro de la gratificación extraordinaria correspondiente al semestre de su incorporación al servicio militar, o servicio civil sustitutorio e igualmente a una segunda gratificación extraordinaria, asimismo íntegra, al mes vencido de su incorporación al trabajo.

ARTICULO 17.—Vacaciones, licencias y excedencias: Todo el personal afectado por el presente convenio, tendrá derecho a partir del 1.º de enero de 1995 a las vacaciones anuales de 30 días. Los periodos de vacaciones de todo el personal deberán fijarse por acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores, teniendo en cuenta que cada trabajador debe conocer el inicio de sus vacaciones con una antelación mínima de dos meses. En caso de desacuerdo se estará a lo dispuesto en el art. 38 E.T.

Los días festivos y abonables no recuperables se abonarán con el aumento previsto en la legislación vigente dentro del mes inmediatamente siguiente.

Los días festivos abonables y no recuperables podrán de común acuerdo entre empresario y trabajador acumularse a las vacaciones anuales o ser disfrutados como descanso continuado en periodo distinto.

Para todas las excedencias se estará a lo dispuesto en el art. 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de parto se entiende suspendido el contrato por un periodo de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas. En cuanto a lo demás, se estará a lo dispuesto en el art. 48.4. E.T.

Asimismo el trabajador tendrá derecho a un día de licencia en el caso de bautizo o comunión de sus hijos, cuando esto sea en la localidad de su residencia, y a dos días en el caso de que esto sucediera fuera de la provincia de su residencia.

Igualmente tendrá derecho el trabajador a un día anual para asuntos propios, debiendo comunicar a la empresa esta circunstancia con 72 horas de antelación.

ARTICULO 18.—Indemnizaciones o suplidos: Al amparo de las previsiones del artículo 73 de la Ley de la Seguridad Social, en cuanto a conceptos no computables, y las del artículo 3.º del Decreto 2.380/1973 de 17 de agosto durante la vigencia del presente convenio las empresas abonarán a sus trabajadores, en concepto, tanto de quebranto de moneda como de indemnización o suplido por desgaste de útiles o herramientas, la cantidad de 8.878 pesetas mensuales y sólo la mitad de la expresada cantidad en cuanto a los aprendices concierne.

ARTICULO 19.—Incapacidad laboral transitoria: Las empresas completarán las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% de la cantidad líquida que percibió el trabajador el mes inmediatamente anterior a la I.L.T., desde el primer día, en cualquier caso de Incapacidad Laboral Transitoria, hasta un máximo de 18 meses.

Todas las empresas estarán obligadas a efectuar un reconocimiento médico anual cuando así lo soliciten los trabajadores. El tiempo invertido en el mismo correrá a cargo de la Empresa.

ARTICULO 20.—Jubilación anticipada: A fin de primar la jubilación voluntaria de los trabajadores, las empresas afectadas por este convenio se comprometen a entregar a quienes con doce años de antigüedad, como mínimo, a su servicio, hicieran uso de tal derecho, las siguientes cantidades:

A los 60 años: 372.156 pesetas.

A los 61 años: 340.168 pesetas.

A los 62 años: 255.310 pesetas.

A los 63 años: 191.349 pesetas.

A los 64 años: 95.761 pesetas.

Si durante la vigencia de este convenio, por medio de disposición laboral pertinente, se impusiera con carácter obligatorio la jubilación a los 64 años, quedaría sin efecto la cantidad asignada para esta edad que, con carácter voluntario, se ha venido recogiendo.

ARTICULO 21.—En lo no prevenido en el presente Convenio se estará a lo que determine la Ordenanza Laboral, Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones laborales en vigor.

ARTICULO 22.—Empresas y trabajadores se comprometen a cumplir el presente Convenio en sus estrictos términos y a colaborar recíprocamente con espíritu de buena fe, en el servicio del sector al que se hallen adscritos.

ARTICULO 23.—Jornada de trabajo: La jornada de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, lo que suma 1.826 horas y 27 minutos al año. Entre la finalización de una jornada de trabajo y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo doce horas.

El trabajador tendrá derecho a dos días de descanso semanal, de los cuales uno y medio será ininterrumpido. El medio día restante será disfrutado en momento a convenir de mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador. En el supuesto de que se acordara por ambas partes que dicho medio día no fuera disfrutado el mismo será abonado mensualmente, como el resto de los días trabajados.

ARTICULO 24.—Queda sin contenido.

ARTICULO 25.—Cuota sindical: A requerimiento de los trabajadores de las Centrales sindicales, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota mensual correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en que se expresarán con claridad la orden de descuento, la Central Sindical a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta de ahorro a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante periodos de un año.

La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa si la hubiera.

ARTICULO 26.—Partes que conciertan este Convenio: Por la parte empresarial: Asociación Cacereña de Empresarios de Hostelería.

Por la parte laboral: Unión General de Trabajadores (U.G.T.) y C.S.I. - C.S.I.F.

ARTICULO 27.—Cláusula de descuelgue: Los porcentajes de incremento salarial establecidos en este convenio no serán de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de 1993 y 1994. Asimismo se tendrán en cuenta las previsiones para 1995. En estos casos se trasladará a las partes la fijación del aumento de salarios.

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

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

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

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

ARTICULO 28.—Contratos de aprendizaje: Las empresas podrán realizar este tipo de contratos con el objeto de proporcionar al trabajador la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo cualificado, detallando cuál es éste según la clasificación profesional establecida en el presente convenio.

Las empresas sólo podrán efectuar contratos de aprendizaje a tra-

bajadores no mayores de 23 años. La duración del contrato no podrá ser inferior a 6 meses ni superior a 3 años, y el periodo de prueba no superior a 15 días. Si el contrato de aprendizaje se hubiera concertado por tiempo inferior al máximo permitido, las partes podrán concertar una prórroga hasta alcanzar la duración total máxima del contrato.

El tiempo dedicado a formación teórica podrá ser presencial o a distancia, no será inferior al 15% de la jornada y podrá alternarse con el trabajo o concertarse por periodos de 6 meses al principio, durante o al final del contrato.

La remuneración será del 80, 90 ó 100% del S.M.I. correspondiente a su edad durante, respectivamente, el primero, segundo y tercer año de duración del contrato, cuando el tiempo de trabajo efectivo no sea inferior al 85%. Si el tiempo de trabajo es inferior, el salario se reducirá proporcionalmente.

Queda expresamente prohibido efectuar contratos de aprendizaje con aquellos trabajadores que puedan acreditar, en su historial laboral, haber prestado servicios con la misma categoría por un periodo superior a los doce meses en una o varias empresas.

ARTICULO 29.—Contratos en prácticas: Las Empresas podrán realizar este tipo de contratos con el objeto de permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados.

La Empresa asignará una persona con la suficiente experiencia y titulación capaz de garantizar esa práctica profesional que es objeto del contrato, sin que en ningún caso pueda tener bajo su tutela a más de tres trabajadores en prácticas. En caso de existir periodo de prueba, éste no podrá ser superior a tres meses.

La retribución del trabajador será del 80% del salario convenio para el primer año y del 90% para el segundo.

ARTICULO 30.—Contratos a tiempo parcial: Podrán celebrarse contratos a tiempo parcial con trabajadores para prestar servicios durante un número de horas al día o a la semana, o de días a la semana o al mes, inferiores a los dos tercios y superiores a la mitad de la proyección sobre tales periodos de tiempo de la jornada habitual en la actividad.

Las empresas no podrán cubrir con contratos a tiempo parcial los puestos de trabajo que requieran una prestación de servicio por tiempo igual o superior a 8 horas diarias.

Los trabajadores así contratados pasarán a ser considerados trabajadores a tiempo completo cuando en el periodo de 30 días consecutivos o 60 días alternos en un periodo de 6 meses realicen la jornada diaria ordinaria, a través de prolongaciones de jornada u horas extraordinarias estructurales

ARTICULO 31.—Movilidad funcional: En lo relativo a la movilidad funcional regirá lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 32.—Movilidad geográfica: La empresa sólo podrá efectuar desplazamientos de los trabajadores en base a razones técnicas, organizativas o de producción, debiendo el empresario abonar, además de los salarios, los gastos de viaje y dietas.

Si el desplazamiento tiene una duración superior a 12 meses en un periodo de 3 años se considerará traslado.

ARTICULO 33.—Traslados: El trabajador afectado por el traslado podrá optar, una vez conocida la Sentencia del Juzgado de lo Social, por la no aceptación del mismo o por la extinción de su contrato, con derecho al recibo de una indemnización de 25 días de salario por año y con un máximo de quince mensualidades.

En el supuesto de que el trabajador opte a dicho traslado, percibirá, aparte de su salario, una compensación por los gastos de viajes, tanto por los propios como los de los familiares a su cargo. Dichos gastos no serán inferiores al coste real que se le ocasione al trabajador.

ARTICULO 34.—Modificación de las condiciones de trabajo: Cuando existan razones técnicas, organizativas o productivas, podrán acor-

darse modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. Tanto las modificaciones individuales como colectivas se establecerán por acuerdo entre el empresario y los trabajadores afectados con presencia de los representantes legales de los trabajadores y notificada con una antelación mínima de 30 días.

Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias: Jornada de trabajo, horario, régimen de trabajo a turnos o sistema de remuneración.

En los supuestos de jornada de trabajo, horario y régimen de trabajo a turnos, si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, tendrá derecho, dentro del mes siguiente a la modificación, a rescindir su contrato y percibir una indemnización de 25 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año, y con un máximo de 15 meses.

SALARIOS INICIALES Y FIJOS

Salarios iniciales: Los trabajadores acogidos al sistema de salarios iniciales el importe de los mismos será incrementado en un 15%.

Salarios fijos: Los trabajadores acogidos al sistema de salarios fijos, el importe de los mismos será incrementado en un 9%.

CONVENIO COLECTIVO DE HOSTELERIA PARA 1.995

TABLA SALARIAL

	1º NIVEL	2º NIVEL	3º NIVEL	4º NIVEL	5º NIVEL	6º NIVEL
GRUPO 1º	82.599	80.828	78.808	77.654	76.155	75.167
GRUPO 2º	81.652	79.829	78.232	76.997	75.415	74.332
GRUPO 3º	80.657	79.537	77.655	76.829	75.004	73.934
GRUPO 4º	79.668	78.254	76.817	75.756	74.427	73.461

APRENDICES Y MENORES DE 18 AÑOS (7º NIVEL)

	17 AÑOS	16 AÑOS
1º AÑO.....	46.805	45.399
2º AÑO.....	50.081	48.679

SALARIO ANUAL EN FUNCION DE HORAS TRABAJADAS

	1º NIVEL	2º NIVEL	3º NIVEL	4º NIVEL	5º NIVEL	6º NIVEL
GRUPO 1º	1192614 631	1167822 618	1139537 603	1123381 594	1102399 583	1088561 576
GRUPO 2º	1179356 624	1153824 610	1131466 599	1114180 689	1092039 578	1076868 570
GRUPO 3º	1165416 616	1144522 605	1123395 594	1111832 588	1086286 575	1071304 567
GRUPO 4º	1151578 609	1131785 599	1111658 588	1096806 580	1078201 570	1064682 563

APRENDICES Y MENORES DE 18 AÑOS (7º NIVEL)

	17 AÑOS	16 AÑOS
1º AÑO.....	691.492/366	671.814/355
2º AÑO.....	737.353/390	707.383/380

CLASIFICACION DE CATEGORIAS

CATEGORIA PRIMERA (A)

Hoteles de 4 y 5 estrellas.
 Hoteles Residencias de 4 estrellas.
 Hoteles Apartamentos de 4 estrellas.
 Apartamentos extra-hoteleros de lujo.
 Residencias Apartamento de 4 estrellas.
 Restaurantes de 4 y 5 tenedores.
 Cafés Bares americanos.
 Cafés Bares Especiales A y B.
 Salas de Fiesta y Discotecas de lujo y de 1.ª.
 Hoteles de 4 estrellas.
 Salones de té

CATEGORIA SEGUNDA (B)

Hoteles de 3 estrellas.
 Hoteles Residencia de 3 estrellas.
 Hoteles Apartamentos de 3 estrellas.
 Apartamentos extra-hoteleros de 1.ª categoría
 Hostales de 3 estrellas.
 Ciudades de vacaciones de 3 estrellas.

Restaurantes de 3 tenedores.
 Cafeterías de 3 tazas.
 Bares de 1.ª.
 Salas de Fiesta y Discotecas de 2.ª.
 Catering.
 Pizzerías.
 Tablaos flamencos.
 Granjas.
 Barbacoas.

CATEGORIA TERCERA (C)

Hoteles de 2 estrellas.
 Hoteles Residencia de 2 estrellas.
 Hoteles Apartamentos de 2 estrellas.
 Apartamentos extra-hoteleros de 2.ª categoría.
 Residencias Apartamentos de 2 estrellas.
 Moteles de 2 estrellas.
 Ciudades de vacaciones de 2 estrellas.
 Restaurantes de 2 tenedores.
 Cafeterías de 2 tazas.
 Bares de 2.ª.
 Lavanderías hoteleras centralizadas.
 Casinos de 2.ª y 3.ª.

CATEGORIA CUARTA (D)

Hoteles de 1 estrella.
 Hoteles Residencia de 1 estrella.
 Hoteles Apartamento de 1 estrella.
 Apartamentos extra-hoteleros de 3.^a categoría.
 Residencias apartamentos de 1 estrella.
 Hostales de 1 y 2 estrellas.
 Hoteles de 1 estrella.
 Pensiones de 1, 2 y 3 estrellas.
 Fondas y Casas de Huéspedes.
 Ciudades de Vacaciones de 1 estrella.
 Restaurantes de 1 tenedor.
 Cafeterías de 1 taza.
 Bares de 3.^a y 4.^a.
 Tabernas y bodegones.

NIVELES PROFESIONALES

NIVEL PROFESIONAL 1.º

Primer jefe de cocina.
 Primer jefe de comedor.
 Primer jefe de recepción.
 Primer jefe contable general.
 Encargado de 1.^a.
 Primer Conserje.
 Jefe de 1.^a Administración (Casinos).
 Jefes de Sala.

NIVEL PROFESIONAL 2.º

Segundo jefe de cocina.
 Segundo jefe comedor.
 Segundo jefe de recepción.
 Encargado de economato y bodega.
 Cajero.
 Contable.
 Conserje de noche y día.
 Encargado general.
 Conserjes de Casino.
 Segundo encargado de mostrador.
 Recepcionista.
 Primer barman (bares americanos, pubs y wiskerías).

NIVEL PROFESIONAL 3.º

Gobernanta.
 Jefe de partida.
 Jefe de sector.

Cocinero.
 Camarero de comedor o sala.
 Cafetero.
 Encargado/a de lencería y lavadero.
 Oficial mecánico o calefactor.
 Oficial ebanista-carpintero.
 Oficial jardinero.
 Jefe de barra o turnos en cafeterías y bares.

NIVEL PROFESIONAL 4.º

Telefonista.
 Planchista (Cafeterías y bares).
 Camarero de limonada.
 Dependientes de barra.
 Ayudante de cocina (Cafeterías y bares).
 Ayudante de camarero comedor.
 Ayudante de recepción.
 Ayudante de pinchadiscos.
 Ayudante de Conserje noche y día.

NIVEL PROFESIONAL 5.º

Ayudante cocinero.
 Ayudante bodeguero.
 Ayudante economato y cafetería.
 Ayudante de camarero de limonada.
 Ayudante dependiente de barra, mayor de 21 años.
 Auxiliar de Administración.
 Cajero de comedor.
 Vigilante de noche.
 Porteros.

NIVEL PROFESIONAL 6.º

Marmitones.
 Fregadores/as-Limpiadoras.
 Costureras lencería-planchadoras.
 Camareras de piso.
 Pinches.
 Lavanderas.
 Mozo de limpieza.
 Mozo de equipaje.
 Aspirante de administración.
 Ayudante dependiente de barra, menor de 21 años.
 Ayudante mecánico-calefactor.
 Ayudante carpintero-ebanista.
 Ayudante jardinero.
 Botones mayores de 18 años.

NIVEL PROFESIONAL 7.º

Menores en general.—Segundo año:

Aprendices de cocina: Cocineros.
Aprendices de comedor: Camareros.
Aprendices de barra: Barman.
Botones de 16 y 17 años.

Menores en general.—Primer año:

Aprendices de cocina: Cocineros.
Aprendices de comedor: Camareros.
Aprendices de barra: Barman.
Botones de 14 y 15 años.

Las categorías que no figuran en la tabla, serán homologadas a las de sus similares que existan en la misma. En caso de disconformidad, informará la Comisión Mixta del Convenio.

CONSEJERIA DE ECONOMIA, INDUSTRIA Y HACIENDA

ORDEN de 30 de enero de 1996, sobre la resolución de solicitudes de proyectos acogidos al Decreto 74/1993, de 8 de junio, correspondientes a 35 expedientes.

El Decreto 74/1993, de 8 de junio, constituye un instrumento destinado a fomentar las iniciativas empresariales de las Pequeñas y Medianas Empresas Extremeñas, y atribuye determinadas funciones a la Consejería de Economía, Industria y Hacienda.

Presentadas solicitudes empresariales para acogerse a los incentivos del Decreto 74/1993, de 8 de junio y tramitadas las mismas de conformidad con la legislación que les afecta, vistas las propuestas de la Comisión de Valoración de Incentivos Regionales de Extremadura, al amparo de lo dispuesto en el artículo 13 del Decreto anteriormente citado he tenido a bien disponer:

PRIMERO.—Solicitudes aceptadas:

1.—Quedan aceptadas las solicitudes de incentivos autonómicos presentadas para los proyectos de inversión que se relacionan en el anexo I a esta Orden.

2.—Los incentivos que se conceden, la inversión incentivable y los puestos de trabajo a crear son los que se indican en el citado anexo I.

SEGUNDO.—Solicitudes desestimadas:

Se desestiman las solicitudes de incentivos autonómicos presentadas

por las empresas y para los proyectos de inversión que se indican en el anexo II de esta Orden, por las causas que se indicarán en las correspondientes resoluciones individuales.

TERCERO.—Condiciones modificadas:

En el anexo III se relacionan los expedientes cuyas condiciones han sido modificadas, describiéndose la totalidad de los cambios autorizados en las correspondientes resoluciones individuales.

CUARTO.—Resoluciones individuales:

1.—La Dirección General de Promoción Industrial comunicará individualmente a las empresas las condiciones generales, particulares y especiales que afectan a cada proyecto mediante las correspondientes resoluciones individuales.

2.—La resolución sobre concesión de beneficios que sea expedida por aplicación de lo dispuesto en la presente Orden no exime a las empresas de cumplir los requisitos y obtener las autorizaciones administrativas que, para la instalación o modificación de las industrias, exijan las disposiciones legales vigentes, nacionales o comunitarias, así como las ordenanzas municipales.

3.—Los titulares de las subvenciones concedidas por la presente Orden quedan sujetos a lo establecido sobre justificación de encontrarse al corriente de sus obligaciones fiscales y frente a la Seguridad Social en el Decreto 77/1990, de 16 de octubre, y Decreto 17/1993, de 24 de febrero, que lo modifica.

DISPOSICIONES ADICIONALES

1.—Los bienes objeto de inversión incentivables se deberán adquirir por el beneficiario con pago al contado; en el caso de adquisición mediante fórmulas de pago aplazado o de arrendamiento financiero (leasing), aquéllos deben pasar a ser propiedad de las empresas antes de la finalización del periodo de concesión.

2.—El libramiento de los fondos correspondientes a las subvenciones previstas en la presente disposición quedará condicionado a la existencia de crédito suficiente en el momento en el que hayan de realizarse los pagos.

3.—El abono de las subvenciones a que dé lugar la presente Orden quedará sometido a la tramitación y aprobación del oportuno expediente de gasto.

4.—Los pagos resultantes de las certificaciones de inversión realizada y aprobada tendrán el carácter de pagos a cuenta, sujetos a rectificaciones y sin suponer en forma alguna aprobación y recepción de las inversiones que comprendan.

El beneficiario estará obligado a reintegrar las cantidades que hu-