

MACARRO GALVAN, JOSE LUIS	24/01/88	RUBIO MORALES, ANTONIO	10/11/86
MACARRO MARTINEZ, JESUS	05/09/74	RUFO SANCHEZ, LUIS ANTON	01/02/85
MACARRO MARTINEZ, JOSE	27/07/70	RUIZ MENDEZ, FRANCISCO	28/06/73
MACARRO MARTINEZ, MANUEL	10/11/67	RUIZ MENDEZ, TEODORO	01/07/80
MACARRO RUIZ, JOSE	06/09/93	SALGUERO RUBIO, FRANCISCO	19/01/81
MACIAS GONZALEZ, MIGUEL	10/11/86	SALGUERO SALGUERO, MANUEL	05/02/90
MARCOS GALLARDO, FELIPE	03/12/91	SALGUERO SALGUERO, VALENTIN	28/05/89
MARQUEZ BARBOSA, JOSE	01/04/74	SALVADOR BORREGO, FELIX	04/01/82
MARQUEZ DOMINGUEZ, ANTONIO	16/04/96	SALVADOR BORREGO, JOSE A.	01/06/96
MARTINEZ RIVERA, JOSE MANUEL	05/02/90	SANCHEZ ESCUDERO, JOSE	04/12/86
MASERO EXPOSITO, ANDRES	16/04/96	SANCHEZ ESCUDERO, JUAN	04/04/88
MASERO GARCIA, ANTONIO	05/12/84	SANCHEZ GARCIA, CONSTANTIN	02/02/90
MENDEZ BRAVO, JOAQUIN	01/05/89	SANCHEZ GUERRERO, MIGUEL	10/11/86
MENDEZ MARCOS, JUAN MANUEL	01/04/88	SANCHEZ MARTINEZ, FRANCISCO	26/09/77
MENDEZ SANCHEZ, VICTORIANO	07/09/87	SANCHEZ REALES, JUAN MANUEL	19/07/67
MENDOZA GARCIA, SEBASTIAN	07/07/92	SEQUEDO CORREA, ANTONIO	13/04/83
MESA CEBERINO, FRANCISCO	01/06/96	SILLERO ALGAR, JUAN LUIS	04/12/91
MESA CORDOBES, ALONSO LUIS	16/04/96	SIRGADO GATA, MANUEL	18/06/73
MESA GOMEZ, BENIGNO	01/02/85	SIRGADO SANCHEZ, JUAN MARIA	13/10/87
MESA GOMEZ, DAVID	16/04/96	SIRGADO SANCHEZ, LUIS	08/10/87
MESA GOMEZ, ISIDRO	10/11/86	TORRADO SORIANO, JOSE MIGUEL	01/03/89
MESA GOMEZ, JUAN FCO.	02/05/86	TREJO GORDILLO, MIGUEL	20/02/86
MESA LABRADOR, JUAN	01/02/85	VAQUERA VIZUETE, ERNESTO	17/12/76
MESA MENDEZ, BONIFACIO	28/01/90	VAQUERIZO CEBERINO, JOAQUIN	05/01/90
MONTERO GARCIA, ANGEL	08/10/87	VAQUERIZO CEBERINO, JUAN ANTON	24/01/88
MONTERO GARCIA, MANUEL	15/01/90	VAZQUEZ MURILLO, MANUEL	09/05/89
MORENO MOGIO, LUIS	24/01/88	VEGA VAZQUEZ, RAFAEL	24/01/88
MORENO TREJO, VALENTIN	02/02/90	VELLARINO SANCHO, JOSE ANTON	13/07/87
MURGA BOZA, AGUSTIN	16/01/91	VENEGAS CRESPO, JUAN MANUEL	05/01/90
MURGA BOZA, ANDRES	10/03/93	ZAFRA CASAS, SEVERIANO	01/06/96
MURILLO VAZQUEZ, RAMON	19/01/81		
PASTELERO CARRASCO, JUAN MANUEL	15/11/78		
PEREZ SANTANA, JOSE MARIA	01/09/81		
PITEL MENDEZ, ANTONIO	19/01/81		
PITEL MENDEZ, GERMAN	01/05/76		
PITEL MENDEZ, JUAN	16/03/82		
PITEL MENDEZ, MANUEL	16/03/82		
PITEL MURGA, ANTONIO	04/03/87		
RIVERA LABRADOR, FCO. JOSE	02/02/90		
RODRIGUEZ POZO, CANDIDO	24/01/88		
RODRIGUEZ SANCHEZ, JOSE ANTON	01/08/87		
RODRIGUEZ SANCHEZ, MANUEL	02/02/90		
RUBIO CERRADA, ANTONIO	01/06/96		
RUBIO CERRADA, JUAN	28/01/90		
RUBIO GALVAN, MANUEL	11/05/87		
RUBIO GARCIA, CRISTOBAL	24/01/88		
RUBIO GARCIA, MANUEL	01/02/96		
RUBIO HERNANDEZ, PEDRO	02/08/75		

RESOLUCION de 1 de julio 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 de «Hostelería Puerta Palmas, S.L.», de la provincia de Badajoz.

Visto el texto del Convenio Colectivo de trabajo de «Hostelería Puerta de Palmas, S.L.», de ámbito local, de Empresa, suscrito el día 10-6-96, por la Empresa de una parte y por los Delegados de Personal de otra, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 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 (BOE de 29-3-95); el artículo 2 del Real De-

creto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (B.O.E. de 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) (BOE del 17 de mayo), Decreto del Presidente 14/1995, de 2 de mayo, por el que se asignan a la Consejería de Presidencia y Trabajo funciones y servicios en materia de ejecución de la Legislación Laboral (DOE 9-5-95), Decreto 76/1995 de 31 de julio (DOE 3-8-95) por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Presidencia y Trabajo y artículo 3 apartado 2.a) del Decreto 22/1996, de 19 de febrero, de la Junta de Extremadura, sobre la distribución de competencias en materia laboral (DOE 27-2-96), esta Dirección General de Trabajo de la Consejería de Presidencia y Trabajo,

A C U E R D A

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Servicio Territorial de Badajoz de la Consejería de Presidencia y Trabajo, con el número 19/96, código informático 0600742, que anteriormente pertenecía a la Empresa «José Barbellido Perera» y que actualmente se asigna a «Hostelería Puerta de Palmas, S.L.», como consecuencia de una sucesión empresarial, con notificación de ello a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer la publicación en el «Diario Oficial de Extremadura» y en el «Boletín Oficial de la Provincia» de Badajoz, del texto del Convenio, que figura como Anexo a esta Resolución.

Mérida, 1 de julio de 1996.

El Director General de Trabajo,
LUIS REVELLO GOMEZ

A N E X O

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA HOSTELERIA PUERTA DE PALMAS, S.L.

CAPITULO PRIMERO

Ambito de aplicaciones

Artículo 1.º — Ambito territorial

El presente Convenio Colectivo es de aplicación para toda la provincia de Badajoz.

Artículo 2.º — Ambito funcional

El presente Convenio Colectivo afectará a la empresa «Hostelería

Puerta de Palmas, S.L.» y a sus trabajadores del centro de trabajo en el Hospital Infanta Cristina de Badajoz.

Artículo 3.º — Ambito personal

El presente Convenio Colectivo afectará a todo el personal, tanto fijo como eventual o temporero empleado en el centro de trabajo de la empresa incluida en los ámbitos de los artículos 1.º y 2.º a excepción de:

a) Las prestaciones personales obligatorias

b) La actividad que se limite, pura y simplemente al mero desempeño del cargo de Consejero o miembro de los órganos de administración de las empresas que revistan las formas jurídicas de Sociedad y siempre que su actividad en la empresa sólo comporte la realización de cometidos inherentes al cargo.

c) Los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia y buena voluntad.

d) Los trabajos familiares, salvo que se demuestre la condición de asalariados de quienes lo llevan a cabo. Se considerarán familiares a estos efectos, siempre que convivan con el empresario o cónyuge, los descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive, en su caso por adopción.

e) La actividad de personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, siempre que queden personalmente obligados a responder del buen fin de la operación asumiendo riesgos y ventura de la misma.

Artículo 4.º — Vigencia y duración

El presente Convenio Colectivo de Trabajo entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de junio de 1996, cualquiera que sea su fecha de publicación. Su duración será hasta el 30 de junio de 1997.

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

Artículo 5.º — Denuncia y prórroga

Extinguido 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, con al menos 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 transcurridos 6 meses desde su denuncia no hubiese acuerdo, el Convenio se prorrogará automáticamente por tres años.

El Convenio Colectivo que suceda al anterior no podrá empeorar o rebajar las condiciones del anterior, dichas condiciones a este efecto tendrán tres apartados a) Sociales, Económicas y Sindicales.

CAPITULO SEGUNDO

Ascensos y Contrataciones

Artículo 6.º – Ascensos

Los ascensos se 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 dicho tablón durante diez días.

b) Simultáneamente a lo anterior, se lo comunicará por escrito a todos los Delegados de Personal y Sindicales existentes en la empresa, así como a todos los miembros de 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, Delegados de Personal o Sindicales y decidirá por mayoría de sus miembros a quién corresponde el ascenso.

d) La Comisión de Ascensos queda constituida por los siguientes componentes:

- El empresario o persona en quien delegue.
- El Jefe de Sección o similar.
- Un representante del Comité de Empresa o Delegado de Personal.
- Un trabajador de la empresa elegido por la Central Sindical mayoritaria en la misma.

Artículo 7.º – Contratación

La contratación de los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo se efectuará según los modelos de contratación vigentes, pero teniendo en cuenta que la plantilla fija o indefinidas tiene que suponer como mínimo el 90 por 100 de la totalidad de la misma, teniendo en cuenta que en ese 90 por 100 no entrarían los contratos de sustitución por reserva de puestos de trabajo o interinidad, que durarán el tiempo que dure la contingencia de la persona sustituida.

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

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

Artículo 8.º – Trabajos de distinta categoría

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 tendrá que tener su conformidad por escrito, así como la conformidad de los Delegados de Personal y Sindicales, percibiendo el salario de la categoría que realice si es superior a la suya, y si es inferior o distinta a la suya seguirá percibiendo el salario de su categoría profesional.

Sin los requisitos anteriores queda prohibido la realización de funciones que no sean las que se establecen en el Anexo II de la Ordenanza de Hostelería para cada categoría y por consiguiente el trabajador podrá desobedecer la orden de la empresa sin sanción alguna para el mismo.

CAPITULO TERCERO

Calendario laboral, descanso semanal, ferias, fiestas abonables, vacaciones, excedencias, licencias y jornadas. Modificación de las condiciones de trabajo

Artículo 9.º – Calendario laboral

El calendario laboral se elaborará de mútuo acuerdo entre empresa y Delegados de Personal y Sindicales, 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 semanales.
- 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 unánime de los Delegados de Personal y la mayoría de los Delegados Sindicales existentes.

Artículo 10.º – Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo

Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo a que hace referencia el artículo 41 del E.T. en su texto refundido u otras disposiciones vigentes o que puedan salir, se aplicarán en esta empresa de la forma siguiente:

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

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

b) Las modificaciones sustanciales 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 reconocidas a los trabajadores en virtud de acuerdos o pactos colectivos o disfrutadas por éstos 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 la notificación previa a los delegados Sindicales y de Personal.

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

e) Cualquier modificación de las condiciones de trabajo individuales o colectivas que no cumplan los requisitos expuestos en los apartados c y d, serán consideradas nulas y sin efecto.

Artículo 11.º — Descansos semanales

Se establece para todos los trabajadores dos días de descanso semanales ininterrumpidos, aunque por acuerdo entre empresa, trabajadores y Delegados de Personal y Sindicales podrá hacerse de manera ininterrumpida en la semana o acumularlos por periodos de hasta catorce días.

Artículo 12.º — Ferias

La cantidad que por este concepto vienen percibiendo los trabajadores y que viene regulada en el artículo 11 del 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 como tal, al quedar englobado dentro del salario base nuevo.

Artículo 13.º — Festivos

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

En cuanto a su abono se engloba en las retribuciones que figuran en el Anexo I de este Convenio, es decir, su abono se hará prorrateado de forma mensual a todos los trabajadores por igual.

Por ello queda sin efecto para esta empresa lo dispuesto en el artículo 12 del Convenio Provincial de Hostelería de Badajoz, al ser este sistema más ventajoso para las partes.

Artículo 14.º — Fiesta patronal

La cantidad de 1.000 pesetas que vienen percibiendo los trabajadores el día 29 de julio se prorratea por doce mensualidades y pasa a formar parte del nuevo salario base, desapareciendo este concepto como tal.

El 29 de julio es festivo a todos los efectos.

Artículo 15.º — Vacaciones

Las vacaciones para todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo, tendrán una duración de treinta y un días naturales, que pasarán a 35 días a partir del día uno de enero de 1999. La fecha de entrada en vigor de los 35 días se puede posponer a otra fecha posterior si están de acuerdo los Delegados de Personal y Delegados Sindicales, comunicándolo a la empresa y resto de trabajadores un mes antes de su entrada en vigor.

Artículo 16.º — Excedencias

Las excedencias contempladas en el artículo 15 del vigente Convenio Colectivo de Hostelería y artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores se amplían en esta empresa de la forma siguiente:

1.º) Los trabajadores de la empresa que tengan una antigüedad igual o superior a los seis meses tendrán derecho a situarse en excedencia por un plazo no menor de tres meses y no mayor a diez años, que le dará derecho a la conservación del puesto de trabajo de manera obligatoria y al cómputo de la antigüedad durante el periodo de excedencia.

El reingreso deberá ser solicitado por el trabajador con una antelación mínima de 15 días, reincorporándose de forma inmediata pasado dicho periodo de 15 días desde la solicitud.

2.º) El trabajador/a tendrá derecho a un periodo de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que en su caso pondrá fin al que viniera disfrutando. Cuando el padre o la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Durante el periodo de los tres años, a partir del inicio de cada si-

tuación de excedencia, el trabajador/a tendrá derecho a la reserva obligatoria de su puesto de trabajo y a que el citado periodo sea computado a efectos de antigüedad.

Finalizado el periodo de excedencia que hubiese solicitado cada trabajador se incorporará de manera automática a su puesto de trabajo, sin necesidad de comunicación previa a la empresa.

3.º) De acuerdo a lo previsto en el Decreto 44/1996, de 26 de marzo, de la Consejería de Presidencia y Trabajo de la Junta de Extremadura, los trabajadores podrán acogerse a la reducción de jornada de un 50%, con igual reducción de su salario para el cuidado de los hijos menores de tres años y por un periodo máximo de 3 años, obligándose la empresa a contratar a otro trabajador por esa media jornada, este apartado seguirá vigente mientras la Junta de Extremadura subvencione el 100% de las cotizaciones del nuevo trabajador. El trabajador/a una vez terminado su periodo de excedencia de media jornada continuará ya con la jornada completa. Esta excedencia será como mínimo de seis meses.

Las excedencias no contempladas en este apartado seguirán rigiendo por las normas que las contemplan, es decir, las sindicales, políticas, públicas, etc.

Artículo 17.º – Pluriempleo

Los trabajadores podrán trabajar para otras empresas fuera de sus horas de trabajo, descanso semanal, vacaciones, etc. aunque estas empresas pertenezcan al mismo gremio o sector, sin que ello pueda ser considerado como competencia desleal ni tampoco podrá suponer sanción alguna para los trabajadores por este motivo.

Artículo 18.º – Licencias retribuidas

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

- a) Por matrimonio del trabajador: 20 días.
- b) Por nacimiento de Hijos: 4 días.
- c) Por enfermedad grave, intervención quirúrgica o fallecimiento de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad: 4 días.
- d) Por enfermedad grave, intervención quirúrgica o fallecimiento de parientes de segundo grado de consanguinidad: 2 días.
- e) Por enfermedad grave, intervención quirúrgica o fallecimiento de parientes de segundo grado de afinidad o tercer grado de consanguinidad: 1 día
- f) Por matrimonio de un hijo, hermano y padres: 1 día.
- g) Por comunión de un hijo: 1 día.
- h) Por traslado de domicilio: 2 días.

i) Por asuntos propios: 4 días.

Este apartado tendrá la siguiente regulación:

El trabajador solicitará de la empresa 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 que el solicitante tenga solicitado por este mismo concepto el mismo día/días que ahora se interesa.

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

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

En los apartados c, d, e, f, g y h, 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 es 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 los «asuntos propios», deberá justificar documentalmente a la empresa los hechos causantes de esta licencia una vez cumplida.

Artículo 19.º – Jornada semanal

La jornada semanal será de treinta y cinco horas de trabajo efectivo, tanto para la partida como para la continuada. Esta jornada será implantada en la empresa de manera progresiva cuando lo acuerden los Delegados de Personal y Delegados Sindicales que lo comunicarán a la empresa con al menos dos meses de antes de su entrada en vigor. Por ello en un principio se parte de una jornada de 40 horas semanales.

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

CAPITULO CUARTO

Enfermedad, accidente, seguro de vida y maternidad

Artículo 20.º – Enfermedad y accidente laboral

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

En caso de accidente laboral será igual que el apartado de I.L.T.

Artículo 21.º – Maternidad

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

Artículo 22.º – Seguro de vida

La empresa estará 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 dos millones de pesetas, en el supuesto de fallecimiento o incapacidad laboral permanente o total derivada de accidente laboral o enfermedad profesional.

La empresa viene obligada a dar fotocopia de las pólizas y del recibo de pago a los Delegados de Personal y Delegados Sindicales, así como a los trabajadores.

CAPITULO QUINTO

Conceptos salariales

Artículo 23.º – 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 citado Anexo.

Teniendo en cuenta que este salario base engloba ya otros conceptos salariales absorbidos y que venían percibiendo los trabajadores ya.

Artículo 24.º – Revisión salarial

A partir del uno de enero de 1998, el salario base y demás conceptos retributivos que figuran en este Convenio Colectivo subirán cada año el porcentaje que lo haga el I.P.C. 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 o los Delegados de Personal o Delegados Sindicales, para lo cual sólo habrán de aportar las nuevas cantidades junto con el

certificado del Organismo Oficial que certifique el I.P.C. del año anterior y las tablas de retribuciones anteriores.

Esta revisión será para todos los años sucesivos igual, excepto que las partes firmantes de este Convenio Colectivo acuerden otra cosa.

Artículo 25.º – Anticipos

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

Artículo 26.º – Gratificaciones extraordinarias

Se establecen para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo dos pagas extraordinarias, cada una de ellas de 72.000 pesetas.

Estas dos pagas se abonarán coincidiendo con las primeras quincenas de julio y diciembre.

Estas dos pagas podrán prorratearse si así lo acuerdan los Delegados de Personal, Delegados Sindicales y la empresa. Este prorrateo tendrá siempre la duración de un año, y si la empresa desea prorrogarlo de año en año, necesitará necesariamente la autorización de los Delegados antes citados.

La cantidad de 72.000 ptas. subirá a partir del uno de enero de 1988, la misma cantidad que experimente el I.P.C. del año anterior, teniendo el sistema de revisión previsto en el artículo 24.º de este Convenio.

La tercera paga de 50.000 pesetas que vienen percibiendo en la actualidad los trabajadores y que viene recogida en el artículo 24.º del actual Convenio Colectivo de Empresa y Laudo Arbitral y que se prorratea mensualmente desaparece para formar parte del nuevo salario base, es decir, queda absorbida por el mismo.

Artículo 27.º – Actividad

La cantidad de 34.000 pesetas mensuales que vienen percibiendo los trabajadores en la actualidad, quedan absorbidas por el nuevo salario base, desapareciendo por tanto este concepto.

Artículo 28.º – Horas extraordinarias

Queda prohibida la realización de horas extraordinarias de cualquier naturaleza.

Artículo 29.º – Horas nocturnas

Las horas nocturnas se abonarán con el 25% más del salario base. Se considerarán horas nocturnas las realizadas a partir de las 23

horas hasta las 6 horas, excepto que el salario haya sido establecido atendiendo a esa circunstancia.

Artículo 30.º – Servicio militar

Los trabajadores que tengan una antigüedad de seis meses o más en la empresa, percibirán gratificaciones de julio y Navidad.

Artículo 31.º – Bolsa de vacaciones

Desaparece este concepto al igual que en el actual Convenio de Empresa que pasó a ser la tercera paga de 50.000 pesetas.

Artículo 32.º – Salario en especies

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

En el salario en especies entran: desayuno, almuerzo, merienda y cena.

Para tener derecho a los mismos o alguno de ellos el trabajador debe estar trabajando dentro de la hora que los mismos corresponden y que son:

- Desayuno: de 7 horas a 11 horas.
- Almuerzo: de 12 horas a 16,30 horas.
- Merienda: De 17 horas a 20 horas.
- Cena: De 20 horas a 24 horas.

El almuerzo podrá ser sustituido por un bocadillo o similar si así lo desean algunos trabajadores.

El tiempo que se use para las comidas descritas tendrá que ser recuperado, excepto que se usen los 30 minutos de descanso que se establecen en el artículo de jornada.

Artículo 33.º – Antigüedad

Este concepto desaparece como tal desde la entrada en vigor de este Convenio Colectivo, pasando a formar parte de la nueva estructura retributiva descrita en el Anexo I de este Convenio, para lo cual se ha cogido la media existente actualmente.

CAPITULO SEXTO

Conceptos extrasalariales

Artículo 34.—Ropa de Trabajo

La empresa vendrá obligada a sufragar todos los gastos que su-

pongan la totalidad de las prendas que exijan a sus trabajadores para el cumplimiento de su función.

Dichas prendas de trabajo serán renovadas cada tres años y revisadas anualmente, excepto los zapatos que serán revisados cada seis meses.

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

Artículo 35.º – Plus de Transporte

Se establece como concepto extrasalarial un plus de transporte que figura en las tablas anexas a este Convenio. La cantidad que figuran en concepto de plus de transporte en las tablas se abonarán durante once mensualidades, no percibiéndose por tanto en vacaciones.

Este plus tendrá la siguiente regulación:

a) No se abonará en caso de licencia retribuida por matrimonio, baja maternal o permiso por nacimiento de hijo.

Se abonará en caso de accidente laboral desde el primer día, y enfermedad común siempre que la baja requiera hospitalización, en este caso desde el primer día. Este concepto experimentará a partir a partir del día uno de enero de 1998 la misma subida que experimente el I.P.C. del año anterior.

Artículo 36.º – Kilometraje o plus de distancia

Para dar cumplimiento a la Sentencia de Conflicto Colectivo sobre este tema la empresa abonará a los trabajadores las cantidades siguientes mensualmente:

a) Trabajadores con residencia en Badajoz..	5.000 Ptas.
b) Trabajadores con domicilio en Gévora del Caudillo.....	8.000 Ptas.
c) Trabajadores con domicilio en Valdeboá	17.000 Ptas.
d) Trabajadores con domicilio en Valdelacalzada.....	17.000 Ptas.
e) Trabajadores con domicilio en Albuquerque	40.000 Ptas.
f) Trabajadores con domicilio en la Codosera.....	74.000 Ptas.

Este plus de kilometraje tendrá la siguiente regulación:

1.º) No se abonará en caso de licencia por matrimonio, baja maternal, permiso o excedencia por maternidad, I.L.T., o accidente laboral.

2.º) En caso de trabajadores de otras localidades se abonará el ki-

lometraje a razón de 24 pesetas kilómetro a contar desde su localidad de residencia al centro de trabajo, descontando 3 km. en cada viaje y abonándose por día efectivamente trabajado.

3.º) En caso de que el trabajador se desplace a otra residencia distinta a la que figura en el contrato de trabajo el pago del kilometraje se efectuará de la siguiente forma:

a) Si es una residencia más cercana al centro de trabajo se abonará de acuerdo a las localidades descritas arriba o si no es ninguna de ellas, como establece el punto 2.º de este artículo.

b) Si es una residencia más alejada al centro de trabajo se abonará la cantidad que venía percibiendo antes de su cambio de residencia.

Artículo 37.º – Nacimiento de hijo

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo percibirán una gratificación extrasalarial pagadera por la empresa de 8.500 pesetas. Esta cantidad se abonará cuando se produzca el hecho del nacimiento del hijo del trabajador afectado. En caso de que ambos trabajadores trabajen en la empresa, tendrán derecho ambos a este Plus.

Artículo 38.º – Reconocimiento médico

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo tendrán derecho a que se les afectue un reconocimiento médico anual por cuenta de la empresa. El reconocimiento se efectuará en el Gabinete Técnico de Seguridad e Higiene en el Trabajo o en la Mútua Patronal que designe la empresa.

Los trabajadores tendrán derecho ese día u otro en el plazo de un mes de descanso por este hecho.

El reconocimiento se efectuará cuando la empresa lo estime conveniente, poniéndolo en conocimiento de los Delegados de Personal y Sindicales con una antelación mínima de 15 días, asimismo dará cuenta a los trabajadores afectados.

Artículo 39.º – Detención

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

En caso de condena del trabajador por hechos acaecidos fuera del centro de trabajo y que le impida prestar servicio para la empresa se considerará al trabajador en excedencia forzosa, con reincorporación inmediata a su puesto de trabajo una vez cumplida la sentencia.

Artículo 40.º – De los Comités de Empresa y Delegados de Personal y Delegados Sindicales

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidas por las Leyes del Convenio Colectivo Provincial de Hostelería, o cualquier otra disposición, se reconoce a los Delegados de Personal, Sindicales y Comités de Empresa las siguientes funciones:

A) Ser informados por la dirección de la empresa:

1.º) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución del negocio y situación de la producción y evolución probable del empleo en la empresa.

2.º) Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones 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.

3.º) Anualmente conocer y tener a su 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 les entreguen o den a conocer a los socios,

4.º) 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 tiempos, 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 de 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 de personal, ceses y ascensos.

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

1.º) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de la empresa, 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.

3.º) Las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo dentro de las instalaciones de la empresa.

C) Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de las Obras Sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o sobre sus familiares

D) Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad en la empresa.

E) Se reconoce 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 su competencia.

F) Los miembros del Comité de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales, observarán sigilo profesional en todo lo referente al apartado uno y tres del punto A) de este artículo, aún después de dejar de pertenecer a los Organos 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 den a conocer la documentación para que efectúen asesoramiento a los representantes, es decir, que esta información puede ponerse en conocimiento de peritos o Sindicatos a los cuales pertenece los representantes siempre que se guarde el mismo sigilo profesional.

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

Artículo 41.º – Garantías

A) 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 tres años siguientes a la expiración de su mandato, cese o revocación, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, quedando excluido el despido disciplinario. Si se produce el despido de un representante o cualquier otra sanción, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que deberán ser oídos aparte 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 a los demás trabajadores en los supuestos de suspensión, extinción, modificación, etc., que por cualquier causa se produzcan extendiéndose la garantía a quienes hubieran cesado por cualquier causa en los tres últimos años.

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

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

D) Dispondrán de un crédito de 30 horas mensuales retribuidas con todos los conceptos, tanto salariales como extrasalariales, como si estuviera trabajando.

E) Las horas sindicales mensuales no disfrutadas por los Delegados de Personal, Sindicales o miembros de Comités de Empresa, podrán ser abonadas al Sindicato al cual pertenecen, si así lo deciden ellos.

Artículo 42.º – Acumulación de Horas Sindicales

Se establece la acumulación de horas sindicales de los distintos miembros del Comité de Empresa, Delegados de Personal o Delegados Sindicales, aunque los mismos pertenezcan a Sindicatos distintos, en uno o varios de sus componentes, 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 en todo o en parte a los trabajadores de la empresa.

La acumulación de horas sindicales puede hacerse por periodos superiores al mes y permitir la liberación total o parcial de los Delegados de Personal, Delegado Sindicales o miembros del Comité de Empresa, en este caso también percibirán toda la retribución que venían percibiendo como si se encontraran trabajando en la empresa, incluido Plus de Transporte, Plus de Distancia etc.

Artículo 43.º – Asamblea de Trabajadores

La empresa respetará el derecho de reunión de sus trabajadores dentro de las horas de trabajo, en el momento que sean menos perjudiciales 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, los propios trabajadores en número no inferior al 30 por 100 de la plantilla o por los Sindicatos legalmente reconocidos por la Autoridad laboral.

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 acordarán con éste las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la empresa.

Las asambleas serán presididas por los Convocantes.

Artículo 44.º – Locales y tableros de anuncios

La empresa pondrá a disposición de los Delegados de Personal, Delegados Sindicales y Comité de Empresa un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores, así como un tablón de anuncios para los Delegados de Personal o Comité de Empresa y uno más para cada Sección Sindical existente en la empresa.

CAPITULO SEPTIMO

Condiciones más beneficiosas, subrogación, secciones sindicales, dietas, sorteos y rifas

Artículo 45.º – Condiciones más beneficiosas

Este Convenio Colectivo sustituye al Convenio Colectivo y laudo arbitral vigente en la empresa, así como a las Sentencias de Conflicto Colectiva que los interpretaban, vigentes por disposición del artículo 39.º del Convenio de Hostelería (Subrogación), por consiguiente puede disponer y dispone sobre los derechos reconocidos en aquél, por cuanto desde la fecha de entrada en vigor de este Convenio Colectivo se aplicará íntegramente lo regulado en este nuevo Convenio Colectivo. Lo manifestado anteriormente se hace de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 82.4 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y artículo 86.4 del mismo texto legal.

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

Artículo 46.º – Subrogación

La subrogación de los trabajadores en caso de cambio de titularidad se regirá por lo dispuesto en el artículo 39.º del vigente Convenio de Hostelería y artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, aunque durante la vigencia de este Convenio los mismos fuesen derogados o modificados, es decir, que su aplicación se refiere al texto existente en estos momentos.

Artículo 47.º – Secciones Sindicales.

Los Sindicatos que cuenten con afiliados en la empresa podrán constituir Secciones Sindicales.

Estas Secciones Sindicales podrán elegir hasta un máximo de cuatro Delegados Sindicales cada una de ellas, es decir, que cada Sección Sindical existente en la empresa estará representada por cuantos Delegados Sindicales como máximo, pudiendo el Sindicato elegir un número inferior si así lo desea.

Los Delegados Sindicales tendrán los mismos derechos y garantías de que gozan los Delegados de Personal y Comités de Empresa.

Artículo 48.º – Dietas

Se establecen dietas para aquellos trabajadores que por su dedicación, responsabilidad, categoría, etc., tengan gastos de esta naturaleza y serán las que figuran en las tablas Anexas a este Convenio.

Estas dietas se percibirán mensualmente en la nómina de los trabajadores afectados, sin que la empresa pueda en un futuro quitarla, excepto que el trabajador esté de acuerdo, en caso de no existir acuerdo y desapareciera el motivo que las originó pasarían a formar parte del salario base del trabajador afectado.

Artículo 49.º – Sorteos, 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 altere sustancialmente su trabajo, papeletas, loterías, etc. También se pueden vender en horas fuera de su trabajo, para lo cual no necesitará permiso de la empresa. La empresa colaborará con los organizadores de las rifas o sorteos facilitando el material necesario, así como lista de proveeadores, etc.

El dinero que se recaude por estos eventos se distribuirá como establezcan los organizadores.

CAPITULO OCTAVO

Despidos, sanciones, extinciones de contratos, etc.

Artículo 50.º – Comisión de Sanciones y Despidos

Se crea una Comisión de sanciones y despidos compuesta por el empresario o persona en quien éste delege y un Delegado de Personal a elegir entre los que ostenten ese cargo.

Artículo 51.º – Sanciones

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

El plazo máximo para contestar al expediente, tanto para el interesado como para los Delegados de Personal y Sindicales está establecido en 3 días naturales.

Concluido el expediente, la empresa propondrá una sanción que remitirá junto con todo el expediente a la Comisión descrita en el artículo 50.º de este Convenio, la cual una vez estudiado el expediente emitirá un informe vinculante para la empresa que consistirá en confirmar la sanción, anularla o disminuirla.

El informe de la Comisión deberá argumentar su decisión.

La sanción propuesta por la Comisión será ejecutada por la empresa, que la comunicará al trabajador/a, así como a los Delegados de Personal y Sindicales.

Artículo 52.º

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

Artículo 53.º — En cuanto a la certificación y efectos de las sanciones y despidos las partes acuerdan lo siguiente:

a) Procedente: Cuando quede acreditado el incumplimiento alegado por el empresario y cuente con el visto bueno de la Comisión de despidos y sanciones.

b) Improcedente: Cuando no quedase acreditado el incumplimiento alegado por el empresario en el correspondiente informe de la comisión. En caso de que la comisión no llegase a un acuerdo unánime se entiende no acreditado los hechos alegados por la empresa.

c) Nulo: Cuando el empresario no cumpliera lo estipulado en los artículos anteriores de este Convenio Colectivo.

También será nulo por las causas previstas en la legislación vigente de aplicación.

Artículo 54.º — Despido improcedente

Cuando el despido fuese declarado improcedente se aplicará lo dispuesto en el artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores en su texto refundido, teniendo en cuenta que a efectos de indemnización se calculará la misma en base únicamente al salario establecido en este Convenio Colectivo de Trabajo, añadiendo la parte proporcional de las pagas extras que correspondiesen.

Artículo 55.º — Despido procedente

El despido se considerará procedente cuando quede acreditado el incumplimiento alegado por el empresario y tenga el informe favorable de la Comisión de Sanciones y Despidos.

El despido procedente convalidará la extinción del contrato de trabajo que con aquel se produjo, sin derecho a indemnización ni salarios de tramitación.

Artículo 56.º — Despido nulo

Los efectos que la legislación general le confiere y en particular lo establecido en este Convenio Colectivo.

Artículo 57.º — Suspensión, extinción, ect. de los contratos de Trabajo

En los supuestos de suspensión o extinción de los contratos de trabajo por la vía de los artículos 47, 51, 52 o letra J del artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, o cualquier otra norma de aplicación que contemple estas situaciones, que se produzcan a partir del día uno de enero de 1997, requerirán la comunicación previa a los Delegados de Personal y Delegados Sindicales, así como una negociación para intentar un acuerdo, que no podrá prolongarse más allá de quince días. En caso de no llegarse a un acuerdo, la empresa podrá acogerse a la legislación vigente, respetando en todo caso la siguientes cláusulas:

a) Cuando la empresa lleve a efecto alguna extinción o suspensión de contratos acogida a los preceptos arriba señalados o cualquier otro se efectuará de la siguiente forma:

1.º) 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 menor antigüedad que no se vean afectados por la extinción.

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

2.º) Los Delegados de Personal, Delegados Sindicales y miembros de Comité de Empresa tendrán prioridad de permanecer en sus puestos de trabajo en caso de extinciones o suspensiones de contratos descritas anteriormente.

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

El incumplimiento de lo establecido en este punto daría derecho

al trabajador afectado a reclamar ante los tribunales o Autoridad Laboral por despido.

4.º) 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 por año de antigüedad, prorrateándose los periodos inferiores a un año. Los 100 días por año se calcularán teniendo en cuenta el total de la remuneración que viene percibiendo el trabajador, es decir, salario base, plus de transporte, plus de distancia, pagas extras, etc.

5.º) 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 su puesto de trabajo y abono de los salarios de tramitación y demás derechos.

6.º) Las suspensiones o extinciones que se pudieran producir desde la firma del presente Convenio Colectivo de Trabajo hasta la fecha del uno de enero de 1997, se regirán por las disposiciones vigentes en cada momento.

Artículo 58.º – Movilidad funcional

La movilidad funcional queda expresamente prohibida excepto con el consentimiento expreso del trabajador afectado por escrito y con el consentimiento también por escrito de los Delegados de Personal y Sindicales.

Artículo 59.º – Convenio Provincial de Hostelería

Dicho Convenio Colectivo es de aplicación en los artículos no contemplados en este Convenio Colectivo de Trabajo y expresamente, es de aplicación el artículo referente a la subrogación en su redacción actual, es decir, a la del Convenio de 1993.

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 60.º – Ordenanza Laboral de Hostelería

Ordenanza de Hostelería seguirá vigente y por tanto de aplicación para los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo en sus apartados o temas no contemplados en este Convenio Colectivo o legislación aplicable, siempre que lo estipulado en la Ordenanza fuese más favorable para los trabajadores.

Artículo 61.º – Faltas y Sanciones de los Trabajadores

Las faltas de los trabajadores se regirán por lo dispuesto en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores en su texto refundido, artículos 78, 79, 80, 84, etc., de la Ordenanza de Hostelería.

Artículo 62.º – Premio por jubilación

Al producirse la jubilación, tanto obligatoria como voluntaria de un trabajador que lleve como mínimo diez años, de servicio en la empresa o centro de trabajo, percibirán de esta 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 diez de referencia.

Artículo 63.º – Comisión Paritaria

Se crea una comisión para la interpretación de este Convenio Colectivo, compuesta por el empresario y un Delegado de Personal, elegidos entre los que ostenten este cargo.

CLAUSULA ADICIONAL PRIMERA

El presente Convenio Colectivo es de aplicación, y por tanto de obligado cumplimiento desde el día de su entrada en vigor y ejecutable desde el día de su firma.

CLAUSULA ADICIONAL SEGUNDA

El presente Convenio Colectivo deroga al Convenio Colectivo suscrito en su día por la empresa José Barbellido Perera y los Delegados de Trabajo para este centro de trabajo, publicado en el B.O.P. de fecha 18 de febrero de 1993 y errores publicados en el B.O.P. de fecha 9 de marzo de 1993, Convenio asumido por esta empresa al amparo de lo establecido en el artículo 39 del Convenio Provincial de Hostelería.

También es derogado el Laudo Arbitral de fecha 23 de diciembre de 1993.

Se deroga igualmente el acuerdo laboral que afecta a esta empresa y centro de trabajo de fecha 5 de enero de 1996 y publicado en el B.O.P. de fecha 11 de marzo de 1996 y D.O.E. de fecha 2 de marzo de 1996.

También quedan sin efecto las sentencias que interpretaban artículos de las disposiciones citadas anteriormente, al quedar las materias que interpretaban recogidas en este nuevo Convenio Colectivo.

CLAUSULA ADICIONAL TERCERA

Desde el día de su firma la única fuente de derecho a aplicar a los trabajadores de este centro de trabajo son este Convenio Colectivo de Trabajo y subsidiariamente la Ordenanza de Hostelería, Convenio Provincial de Hostelería y Estatuto de los Trabajadores, así como demás legislación general de aplicación.

A N E X O I

ESTRUCTURA SALARIAL CONVENIO COLECTIVO

CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS DE TRANSPORTE	PAGA EXTRA MENSUAL	DIETAS	RETRIBUCION ANUAL
Primer Jefe Contable G.	144.000	9.000	12.000	90.000	2.700.000
Jefe de Primera Adminis.	144.000	9.000	12.000	90.000	2.700.000
Primer Jefe de Comedor y...	144.000	9.000	12.000	90.000	2.700.000
Primer Jefe de Cocina	116.000	9.000	12.000	25.000	1.944.000
Encargado de Primera	116.000	9.000	12.000	25.000	1.944.000
Jefe de Barra o turno	116.000	9.000	12.000	10.000	1.764.000
Segundo Jefe de Cocina	116.000	9.000	12.000	10.000	1.764.000
Cocinero/a	116.000	9.000	12.000		1.644.000
Camarero	116.000	9.000	12.000		1.644.000
Limpiadora	116.000	9.000	12.000		1.644.000
Marmitón	116.000	7.000	12.000		1.620.000
Ayudante Camarero	90.000	7.000	12.000		1.308.000
Encargada Caja	90.000	7.000	12.000		1.308.000
Aprendiz de Barra	80.000	7.000	12.000		1.188.000
Auxiliar de Limpieza	80.000	7.000	12.000		1.188.000
Cajera	80.000	7.000	12.000		1.188.000

Estas cantidades van incrementadas con el Plus de Kilometraje y Distancia contemplado en el Convenio.

A N E X O II

NIVELES PROFESIONALES DEL CONVENIO COLECTIVO

NIVEL PROFESIONAL PRIMERO

- Primer Jefe de Cocina
- Primer Jefe de Comedor y Relaciones Humanas
- Primer Jefe Contable General
- Primer Encargado de Mostrador o Encargado de Primera
- Jefe de Primera Administrativo
- Jefe de Sala

NIVEL PROFESIONAL SEGUNDO

- Segundo Jefe de Cocina
- Segundo Jefe de Comedor
- Jefe de Barra o Turno
- Encargado General
- Jefe de Personal

NIVEL PROFESIONAL TERCERO

- Cocinero
- Camarero de Comedor, Sala o Barra
- Dependiente de Mostrador
- Encargada de Caja
- Limpiadora
- Marmitones

NIVEL PROFESIONAL CUARTO

- Cajeros/as
- Ayudante Camarero
- Auxiliar de Limpieza

NIVEL PROFESIONAL QUINTO

- Aprendices de cualquier edad

Las categorías no contempladas se asimilarán a alguna de las existentes.

A N E X O III

DEFINICIONES ESPECIFICAS DEL PERSONAL DE LOS NIVELES PROFESIONALES O CATEGORIAS EXISTENTES EN ESTE CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

COCINA

A.—PRIMER JEFE DE COCINA. Es el Jefe de esta sección y de todo el personal de la misma, recibirá las órdenes de los Primeros Jefes de Comedor y Relaciones Humanas, así como eventualmente de la empresa; dirigirá y vigilará la condimentación de cuantos platos le sean encargados; cuidará de los que se sirvan reúnan las condiciones exigidas por el recetario nacional y extranjero. Confeccionará

diariamente la minuta o menú, de acuerdo con las provisiones existentes y pasará ésta a sus superiores para su aprobación. Vigilará la buena administración de las provisiones, a fin de conseguir de todas ellas el rendimiento correcto.

Diariamente confeccionará el pedido de mercancías para pedir el día siguiente, que pasará a sus superiores. Tendrá asimismo a su cargo el control y peso de la mercancía de su departamento.

B.—SEGUNDO JEFE DE COCINA. Sustituirá al Primer Jefe de Cocina en ausencia del mismo. Así mismo el Primer Jefe de Cocina delegará las funciones que desee, cuando ambos coincidan en el trabajo.

C.—COCINERO. Es el encargado de componer y condimentar personalmente los platos que le hayan sido confiados.

Deberá suministrar y conseguir un buen rendimiento de las mercancías que le entreguen para su condimentación.

Trabajarán a las órdenes de los Jefes de Cocina; procurarán asimilar los conocimientos que completen su formación profesional, poniendo todo su cuidado en las labores que le fueran encomendadas.

Cuidarán de que todo el material y utensilio de trabajo de su sección esté en perfecto estado de revista y uso.

D.—RESTO DE CATEGORIAS. Según dispone la Ordenanza de Hostelería.

MOSTRADOR Y SALA

A.—ENCARGADO DE PRIMERA O PRIMER ENCARGADO DE MOSTRADOR. Tienen como misión primordial velar por la buena marcha del servicio de mostrador y sala y del cual es Jefe.

Asimismo, asume la jefatura de sala o salón en ausencia del Jefe de Sala o cuando este no exista. Tendrá práctica en el manejo, limpieza y orden de la maquinaria, de su servicio y exactitud, así como del cálculo mental para la valoración rápida de un servicio.

Mantendrá la disciplina entre el personal a sus órdenes y tendrá al corriente a los Jefes de Comedor y Relaciones Humanas de la marcha de su sección de la cual es responsable.

Se encargará diariamente de pasar al Jefe de Comedor y Relaciones Humanas el inventario de mercancía y material a reponer al día siguiente.

B.—JEFE DE BARRA O TURNO. Serán los responsables, en ausencia o por delegación de los Encargados de Primera de la buena marcha de su sección, en su turno de trabajo. Estarán a las órdenes de los Encargados de Primera o en su defecto del Jefe de Comedor y Relaciones Humanas. Independientemente de ese cometido, el

resto de las funciones a desarrollar serán las mismas que la de los camareros.

C.—CAMAREROS. Son los encargados de servir a los clientes, tanto en el mostrador, sala o comedor.

Cuidará que el turno que se le confie esté siempre en orden, debiendo colaborar para que lo estén también los demás. Deberá poseer nociones elementales de cocina, en su aspecto teórico.

Ejecutará cuantas órdenes reciba relativas al servicio de su Encargado de Primera, Jefe de Barra o del Jefe de Comedor y Relaciones Humanas.

Será de su incumbencia la limpieza de la vajilla, cristalería, etc., siempre que la misma se realice en la barra y en máquinas automáticas.

D.—AYUDANTE DE CAMARERO. Su misión es la misma que la del camarero, pero siendo su ayudante para cuantas órdenes de servicio le encomienden.

E.—APRENDICES. Son los trabajadores que inician su formación para obtener una categoría profesional determinada, siendo su objetivo el asimilar todos los conocimientos de sus superiores. Trabajarán a las órdenes de los Jefes de Barra o superiores de éste.

F.—ENCARGADA DE CAJA. Es la responsable de las cajas, siendo su misión, a parte de cajera, la de suministrar cambio a las cajas, controlar las mismas en su funcionamiento diario, dando cuenta de todas las anomalías detectadas a los encargados de Primera o Jefe de Comedor y Relaciones Humanas, de los cuales recibirá las órdenes relativas a su servicio. Distribuirá, en ausencia de los anteriores, a las cajas en los puestos de trabajo, asignándole las funciones a realizar.

G.—CAJERAS. Serán las responsables del control de entrada de clientes, facilitándoles los vales de consumiciones y procurando que no pasen clientes sin vales de consumición o los deterioren. También podrán si así lo determina la empresa, cobrar las consumiciones a la salida de los clientes. Estarán a las órdenes de la Encargada de Caja, Encargados de Primera y Jefe de Comedor y Relaciones Humanas.

H.—DEPENDIENTES DE MOSTRADOR. Tendrán las mismas funciones que los camareros.

I.—El resto de categorías tendrán las funciones que le asigne la empresa y que serán negociadas con los Delegados de Personal y Sindicales.

VARIOS

A.—PRIMER JEFE DE COMEDOR Y RELACIONES HUMANAS. En su do-

ble función será el máximo responsable de todos los departamentos de la empresa, a excepción hecha del de contabilidad. Bajo sus órdenes actuarán todos los Jefes y Encargados existentes en la empresa. Confeccionará junto con los representantes de los trabajadores y sindicales los cuadrantes de los distintos departamentos, para su traslado a la dirección para su aprobación. Serán los responsables de conceder con arreglo a los Convenios y las leyes los permisos o licencias, y demás derechos que tienen los trabajadores, poniéndolo después en conocimiento de la dirección a los solos efectos de conocimiento. Tendrán a su mando a los camareros a la hora del servicio de comedor, para que el mismo salga de acuerdo a las instrucciones de la empresa.

Sólo recibirán órdenes de la empresa, a través de la persona del empresario físico o bien a través de persona con poderes notariales, y que se encuentre por encima en el escalafón y en pe-setas.

Serán los responsables máximos de la buena marcha del negocio, coordinando todos los departamentos, de los cuales son el máximo responsable.

B.—PRIMER JEFE CONTABLE GENERAL o JEFE DE PRIMERA ADMINISTRATIVO. Será el máximo responsable de la contabilidad de la empresa, siendo a su vez el responsable de los pedidos que le pasen los distintos departamentos, recibirá a los proveedores de la empresa, se encargará del pago a los mismos y al personal de la empresa. Será responsabilidad suya también las gestiones bancarias, etc. También llevará las cajas diarias, en sus correspondientes libros. En ausencia o por delegación de los Jefes de Comedor y Relaciones Humanas pueden asumir funciones de los mismos. Hará también las funciones de relaciones públicas, al igual que los Jefes de Comedor y Relaciones Humanas.

C.—JEFE DE SALA. Sus funciones son iguales a la de los Encargados de Primera.

D.—ENCARGADO GENERAL. Es categoría a extinguir. Su función será la que le encomienden los Encargados de Primera, Jefes de Comedor y Relaciones Humanas y el Primer Contable General. Dependerá directamente de los mismos, quienes pueden delegar algunas funciones en el mismo. También recibirá órdenes de la Dirección de la Empresa.

E.—JEFE DE PERSONAL. Sus funciones son asumidas por el Primer Contable General y los Jefes de Comedor y Relaciones Humanas, por cuanto desaparece esta categoría en la empresa. No obstante si la hubiera su cometido será el que le encomienden los Encargados de Primera, Jefe de Comedor y Relaciones Humanas y Primer Contable General.

F.—LIMPIADORA. Son los trabajadores encargados del aseo de los locales de uso general, destinados al público, así como los de uso del personal.

G.—MARMITON. Son los encargados de fregar la vajilla, cristalería, fuentes de vajilla y servicio, cubiertos, lavado de baterías de cocina, placas, utensilios y demás menajes propios de esta sección, contribuyendo además a la limpieza general.

H.—AUXILIAR DE LIMPIEZA. Como su nombre indica, es una ayudante en las tareas de las limpiadoras.

I.—El resto de categorías, harán las funciones que le encomienden la empresa, previa negociación con los Delegados de Personal.

CONSEJERIA DE MEDIO AMBIENTE, URBANISMO Y TURISMO

RESOLUCION de 24 de abril de 1996, de la Comisión de Urbanismo y Ordenación del Territorio de Extremadura, por la que se apureban definitivamente las Normas Subsidiarias de planeamiento municipal de Orellana la Vieja.

La Comisión de Urbanismo y Ordenación del Territorio de Extremadura, en sesión de 24 de abril de 1996, adoptó la siguiente resolución:

Visto el expediente de referencia, así como los informes técnico y jurídico del Servicio de Urbanismo y debatido el asunto.

De conformidad con lo previsto en el artículo 6 del Decreto 187/1995, de 14 de noviembre, sobre atribuciones de los órganos urbanísticos y de Ordenación del Territorio de la Junta de Extremadura (D.O.E. n.º 136, de 21 de noviembre), corresponde el conocimiento del asunto más arriba señalado, al objeto de su resolución, a la Comisión de Urbanismo y Ordenación del Territorio de Extremadura, adoptando la que proceda, de conformidad con lo previsto en el artículo 114 del Texto Refundido de la Ley sobre el Régimen del Suelo y Ordenación Urbana, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1992, de 26 de junio, y en el artículo 132 del Reglamento de Planeamiento, aprobado por Real Decreto 2159/1978, de 23 de junio.

En su virtud, esta Comisión de Urbanismo y Ordenación del Territorio de Extremadura, vistos los preceptos legales citados y demás de pertinente aplicación,