

### III. Otras Resoluciones

#### CONSEJERIA DE PRESIDENCIA Y TRABAJO

*RESOLUCION de 1 de octubre de 1997, de la Dirección General de la Función Pública, por la que se emplaza a los posibles interesados en el Recurso Contencioso-Administrativo n.º 1870/97 promovido por D.ª Pilar Ruiz Estévez contra la Orden de la Consejería de Presidencia y Trabajo de fecha 29 de abril de 1997, por la que se dispone la publicación de la propuesta de la relación de aspirantes que han superado el curso selectivo para la adquisición de la Especialidad de Administración Financiera.*

Dando cumplimiento al requerimiento efectuado por la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura de 3 de septiembre de 1997, se hace pública la interposición del Recurso Contencioso-Administrativo n.º 1.870/97 promovido por D.ª Pilar RUIZ ESTEVEZ contra la Orden de la Consejería de Presidencia y Trabajo de fecha 29 de abril de 1997, por la que se dispone la publicación de la propuesta de la relación de aspirantes que han superado el curso selectivo para la adquisición de la Especialidad de Administración Financiera.

Por ello, se emplaza a los posibles interesados para que puedan personarse si a su derecho conviniere ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, en relación con el citado Recurso Contencioso-Administrativo, en el plazo de nueve días a contar desde la publicación de esta Resolución en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, a 1 de octubre de 1997.

El Director General de la Función Pública,  
JOSE M.ª RAMIREZ MORAN

*RESOLUCION de 8 de octubre de 1997, 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 Hostelería, para Cáceres y su provincia.*

CONVENIO COLECTIVO.- Expte n.º 16/97. VISTO el Texto del Convenio Colectivo de Trabajo para el sector de HOSTELERIA, para Cáceres y su provincia, suscrito el 03 de julio de 1997 entre la Asociación Cacerense de Empresarios de Hostelería y los Representantes de las Centrales Sindicales U.G.T. y, CSI-CSIF, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (B.O.E. de 29-3-95), que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; artículo 2.º Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo (B.O.E. de 6-6-81), sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo; apartado B,c) del Real Decreto 642/1995, de 21 de abril (B.O. E. de 17-5-95), sobre traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia laboral, y Decreto Autonómico 22/1996, de 19 de febrero (D.O.E de 27-2-96), sobre distribución de competencias 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 número 16/97 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, a 8 de octubre de 1997.

El Director General de Trabajo,  
LUIS FELIPE REVELLO GOMEZ

#### CONVENIO PROVINCIAL DE HOSTELERIA DE CACERES PARA EL AÑO 1997

Artículo 1.—AMBITO DE APLICACION.—Este Convenio será de aplicación para Cáceres y su provincia.

Artículo 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.

Artículo 3.—**AMBITO FUNCIONAL.**—El presente Convenio es de aplicación a las Empresas y Trabajadores del Sector de Hostelería. Se incluyen en el Sector de la Hostelería todas las Empresas que, independientemente de su titularidad y fines perseguidos, realicen en instalaciones fijas o móviles y tanto de manera permanente como ocasional, actividades de alojamiento en hoteles, hostales, residencias, incluidas las geriátricas, apartamentos que presten algún servicio hostelero, balnearios, albergues, pensiones, moteles, alojamientos rurales, campings y todos aquellos establecimientos que presten servicios de hospedaje en general; asimismo, se incluyen las empresas que presten servicios de productos listos para su consumo, tales como restaurantes, establecimientos de «catering», «colectividades», «de comida rápida», pizzerías, hamburgueserías, creperías, etc., y cafés, bares, cafeterías, cervecerías, heladerías, chocolaterías, degustaciones, salones de té y similares, además de las salas de baile o discotecas, cafés-teatro, tablaos y similares; así como los servicios de comidas y/o bebidas en casinos, bingos; asimismo, billares y salones recreativos. La citada relación no es exhaustiva, por lo que es susceptible de ser ampliada o complementada con actividades, no incluidas en ella que figuren en la clasificación de actividades económicas actual o futura.

Artículo 4.—**AMBITO TEMPORAL.**—El presente Convenio entrará en Vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cáceres o en el Diario Oficial de Extremadura, siendo su duración hasta el 31 de diciembre de 1997. Con independencia de la indicada fecha de publicación, producirá efectos económicos a partir de 1.º de enero de 1997.

Artículo 5.—**DISPOSICION GENERAL.**—Se respetarán, a título personal, las condiciones más favorables que pudieran existir en cuanto a forma de retribución.

Artículo 6.—**COMISION 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 del mismo.

Los representantes de la Comisión podrán estar asistidos por Asesores.

Artículo 7.—**FUNCIONES DE LA COMISION 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 1.181 ptas./hora o fracción de hora de trabajo durante la jornada no disfrutada, para el año 1997.

A los trabajadores que en esa fecha, por la organización del trabajo, les corresponda el día de descanso les será abonado el plus correspondiente o, en su defecto, se les dará otro día más de descanso.

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.

Artículo 8.—**REGIMEN 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 Dirección Provincial de Trabajo, que dictará resolución razonada.

Artículo 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.

Artículo 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 legislación vigente, en la elaboración de turnos.

Artículo 11.—CONDICIONES ECONOMICAS.—La subida con relación a los salarios establecidos en el Convenio de 1996 es del 2,5% en todos los conceptos económicos no acordados previamente, según se detalla en la tabla salarial adjunta. Todo el personal sujeto a este Convenio tendrá derecho a dos gratificaciones extraordinarias, conforme se recogía en la derogada Ordenanza Laboral, 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 50.000 pesetas, abonables el 30 de marzo de 1998.

El trabajador que ingrese o cese en el transcurso del año percibirá de esta paga la parte proporcional del tiempo trabajado en el año.

Artículo 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 1.804.000 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.

Artículo 13.—ROPA DE TRABAJO.—Se concederá un complemento de limpieza de uniforme y ropa de trabajo de 1.069 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.

Artículo 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 1.451 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 ferias y fiestas a abonar serán:

— Para Cáceres capital:  
6 días en Semana Santa.  
6 días en feria de Mayo.

— Para Plasencia:  
6 días en Semana Santa.  
6 días en feria de Junio.

— Para el resto de la provincia:  
12 días en total distribuidos en:

6 días en Semana Santa.

6 días en sus ferias o fiestas patronales.

Artículo 15.—PERCEPCIONES NO SALARIALES.—Sin tener carácter salarial, las empresas abonarán a los trabajadores las siguientes ayudas o premios:

a) Por contraer matrimonio: 15.107 pesetas.

b) Por la adquisición de vivienda: 23.633 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 1.108 pesetas mensuales.

d) Valor en especie: el complemento salarial que se contenía en la Ordenanza Laboral de Hostelería se fija en 1.526 pesetas mensuales.

Artículo 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 prestación social sustitutoria e igualmente a una segunda gratificación extraordinaria, asimismo íntegra, al mes vencido de su incorporación al trabajo.

Artículo 17.—A) VACACIONES.—Todo el personal afectado por el presente convenio, tendrá derecho a partir del 1.º de enero de 1997 a las vacaciones anuales de 30 días naturales. Los períodos 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 abonables y no recuperables podrán, de común acuerdo entre empresario y trabajador, acumularse a las vacaciones anuales o ser disfrutados como descanso continuado en período distinto. En su defecto, se abonarán, dentro del mes inmediatamente siguiente.

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

En el supuesto de maternidad se entiende suspendido el contrato por un período 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.

C) LICENCIAS.—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.

Artículo 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 2.380/73 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 9.419 pesetas mensuales y sólo la mitad de la expresada cantidad en cuanto a los aprendices concierne.

Artículo 19.—INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA.—Las empresas completarán las prestaciones de la Seguridad Social, desde el primer día, hasta alcanzar el 100% de la cantidad que habría de percibir el trabajador en una mensualidad ordinaria.

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.

Artículo 20.—JUBILACION 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: 394.811 pesetas.

A los 61 años: 360.876 pesetas.

A los 62 años: 270.852 pesetas.

A los 63 años: 202.997 pesetas.

A los 64 años: 101.591 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.

Artículo 21.—PRELACION DE NORMAS Y DERECHO SUPLETORIO.—Las relaciones entre las empresas y su personal se regirán por las normas contenidas en el presente Convenio, en su defecto por el Acuerdo Laboral de Ambito Estatal para el Sector de Hostelería de

fecha 28 de mayo de 1996 y, en lo no previsto en los anteriores se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 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.

Artículo 23.—JORNADA DE TRABAJO.

1.—La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, lo que suma 1.826 horas y 27 minutos al año.

2.—Mediante acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en el E.T.

3.—Entre el final de la jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias, salvo acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores que establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas.

Los trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo, incluyendo, en su caso el tiempo dedicado a la formación y, si trabajaren para varios empleadores, las horas realizadas con cada uno de ellos.

4.—Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos. Este período de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo.

En el caso de los trabajadores menores de dieciocho años, el período de descanso tendrá una duración mínima de treinta minutos, y deberá establecerse siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de cuatro horas y media.

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

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.

Artículo 24.—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 períodos de un año.

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

Artículo 25.—PARTES QUE CONCIERTAN ESTE CONVENIO.

Por la parte empresarial: Asociación Cacerense de Empresarios de Hostelería.

Por la parte laboral: Unión General de Trabajadores y CSI-CSIF.

Artículo 26.—CLAUSULA 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 1995 y 1996. Asimismo se tendrán en cuenta las previsiones para 1997. 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 trabaja-

dores, 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.

Artículo 27.—CONTRATOS DE APRENDIZAJE.—Los contratos de aprendizaje celebrados con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 8/97 de 16 de mayo, que modifica la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, se regirán por lo dispuesto en el artículo 27 del Convenio de 1996 y, en todo lo no previsto en dicho artículo, por la normativa anterior a la entrada en vigor del citado Real Decreto-Ley 8/1997.

Artículo 28.—MOVILIDAD FUNCIONAL.—En lo relativo a la movilidad funcional regirá lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 29.—MOVILIDAD GEOGRAFICA.—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 período de 3 años se considerará traslado.

Artículo 30.—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.

Artículo 31.—MODIFICACION DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.—Cuando existan razones técnicas, organizativas o productivas podrán acordarse 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 períodos inferiores a un año, y con un máximo de 15 meses.

Artículo 32.—FALTAS Y SANCIONES.

En esta materia será de aplicación lo dispuesto en el Acuerdo Laboral de Ambito Estatal para el Sector de Hostelería de fecha 28 de mayo de 1996.

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%.

DISPOSICION TRANSITORIA PRIMERA.—Hasta tanto se establezca una relación definitiva de categorías se mantendrán las previstas en la antigua Ordenanza Laboral de Hostelería.

DISPOSICION TRANSITORIA SEGUNDA.—En materia de antigüedad se mantiene la situación prevista en el anterior Convenio y Ordenanza hasta que esta cuestión se resuelva en el Acuerdo de Ambito Estatal ya citado.

**CONVENIO COLECTIVO DE HOSTELERÍA PARA 1.997**

**ANEXO I  
TABLA SALARIAL**

	1º NIVEL	2º NIVEL	3º NIVEL	4º NIVEL	5º NIVEL	6º NIVEL
GRUPO 1º	87.626	85.748	83.605	82.381	80.791	79.743
GRUPO 2º	86.623	84.689	82.994	81.684	80.006	78.857
GRUPO 3º	85.567	84.379	82.382	81.506	79.570	78.435
GRUPO 4º	84.517	83.018	81.494	80.367	78.958	77.933

**APRENDICES Y MENORES DE 18 AÑOS (7º NIVEL)**

	17 AÑOS	16 AÑOS
1º AÑO	49.654	48.164
2º AÑO	53.130	51.643

**SALARIO ANUAL EN FUNCIÓN DE HORAS TRABAJADAS**

	1º NIVEL	2º NIVEL	3º NIVEL	4º NIVEL	5º NIVEL	6º NIVEL
GRUPO 1º	1265214	1238913	1208907	1191766	1169508	1154828
GRUPO 2º	1251149	1224063	1200344	1182005	1158517	1142422
GRUPO 3º	1236361	1214195	1191782	1179515	1152414	1136520
GRUPO 4º	1221680	1200682	1179330	1163574	1143836	1129495

**APRENDICES Y MENORES DE 18 AÑOS ( 7º NIVEL)**

	17 AÑOS	16 AÑOS
1º AÑO	733.586	712.710
2º AÑO	782.239	750.445

ANEXO II

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 americano.  
 Cafés Bares Especiales A y B.  
 Salas de Fiesta y Discotecas de lujo y de 1.<sup>a</sup>  
 Hoteles de 4 estrellas.  
 Salones de Té.

CATEGORIA SEGUNDA (B)

Hoteles de 3 estrellas.  
 Hoteles Residencia de 3 estrellas.  
 Hoteles Apartamento de 3 estrellas.  
 Apartamentos extra-hoteleros de 1.<sup>a</sup> categoría.  
 Hostales de 3 estrellas.  
 Ciudades de vacaciones de 3 estrellas.  
 Restaurantes de 3 tenedores.  
 Cafeterías de 3 tazas.  
 Bares de 1.<sup>a</sup>  
 Salas de Fiesta y Discotecas de 2.<sup>a</sup>  
 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.<sup>a</sup> 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.<sup>a</sup>  
 Lavanderías hoteleras centralizadas.  
 Casinos de 2.<sup>a</sup> y 3.<sup>a</sup>

CATEGORIA CUARTA (D)

Hoteles de 1 estrella.  
 Hoteles Residencia de 1 estrella.  
 Hoteles Apartamento de 1 estrella.  
 Apartamentos extra-hoteleros de 3.<sup>a</sup> categoría.  
 Residencias apartamentos de 1 estrella.  
 Hostales de 2 y 1 estrellas.  
 Hoteles de 1 estrella.  
 Pensiones de 3, 2 y 1 estrella.  
 Fondas y Casas de Huéspedes.  
 Ciudades de Vacaciones de 1 estrella.  
 Restaurantes de 1 tenedor.  
 Cafeterías de 1 taza.  
 Bares de 3.<sup>a</sup> y 4.<sup>a</sup>  
 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 whiskerías).

#### 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 pincha discos.

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.