

**RESOLUCION de 17 de noviembre 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 de «Hostelería Puerta Palmas, S.L.».** (Expte. n.º 33/97), de la provincia de Badajoz.

VISTO: El texto del Convenio Colectivo de Trabajo de «Hostelería Puerta Palmas, S.L.», de ámbito Local, de Empresa, suscrito el día 20-10-97 por representantes de la Empresa, de una parte, y por el Comité de Empresa en representación de los trabajadores de otra, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 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 (B.O.E. de 29-3-95); el art. 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (B.O.E. 6-6-81), Real Decreto 642/1995, de 21 de abril, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral) (B.O.E. 17 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 (D.O.E. 9-5-95), Decreto 76/1995, de 31 de julio (D.O.E. 3-8-95) por la que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Presidencia y Trabajo y art. 3 apartado 2.a) del Decreto 22/1996, de 19 de febrero, de la Consejería de Presidencia y Trabajo de la Junta de Extremadura, sobre la distribución de competencias en materia laboral (D.O.E. 27-2-96), esta Dirección General de Trabajo de la Consejería de Presidencia y Trabajo de la Junta de Extremadura,

**A C U E R D A**

PRIMERO: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Servicio Territorial de la Consejería de Presidencia y Trabajo, con el número 33/97, código informático 0600742, 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 Badajoz» del texto del Convenio, que figura como Anexo de esta Resolución.

Mérida, 17 de noviembre de 1997.

El Director General de Trabajo,  
LUIS REVELLO GOMEZ

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

**CAPITULO PRIMERO.—AMBITO DE APLICACION**

**ARTICULO 1.º – Ambito territorial**

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

**ARTICULO 2.º – Ambito funcional**

El presente Convenio Colectivo afectará a la empresa «Hostelería Puerta de Palmas, S.L.» y a todo el personal, tanto fijo como eventual empleados y contratados en el centro de trabajo situado en las cafeterías - comedor del Hospital Infanta Cristina de Badajoz.

**ARTICULO 3.º – Ambito personal**

Igual al Convenio Provincial de Hostelería de la provincia de Badajoz en la redacción dada por el Convenio Colectivo correspondiente al año 1997 - 1998.

**ARTICULO 4.º – Vigencia y duración**

El presente Convenio Colectivo de Trabajo entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de julio de 1997, cualquiera que sea la fecha de su publicación, su duración será hasta el día 30 de junio del año 2006.

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

**ARTICULO 5.º – Denuncia y prórroga**

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

Una vez denunciado el Convenio Colectivo y hasta tanto no se logre acuerdo expreso continuará vigente el mismo en todas sus cláusulas, y si transcurrido 6 meses desde su denuncia no hubiese acuerdo, el Convenio se prorrogará automáticamente por tres años.

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

**CAPITULO SEGUNDO.—ASCENSOS Y CONTRATACIONES**

**ARTICULO 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 10 días.
- b) Simultáneamente a lo anterior, se lo comunicará por escrito a los Delegados de Personal, Comité de Empresa y Delegados Sindicales existentes en la empresa o centro de trabajo, así como a la Comisión de Ascensos.
- c) Una vez transcurridos los diez días a que hace referencia el apartado a) de este artículo se reunirá la Comisión de Ascensos que estudiará la propuesta que efectúe la empresa, así como las ofertas que presenten los trabajadores, Delegados de Personal, Comité de Empresa o Delegados Sindicales y decidirá por mayoría de votos a quién otorgar 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 encargado de departamento.
  - Un representante del Comité de Empresa o Delegado de Personal.
  - Un trabajador elegido por la central sindical mayoritaria en la empresa.

#### ARTICULO 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 indefinida a partir del 30 de agosto de 1997 tiene que suponer como mínimo el 80 por 100 de la totalidad de la misma, teniendo en cuenta que en ese 80 por 100 no entrarían los contratos de sustitución por reserva de puesto de trabajo o interinidad, los cuales durarán el tiempo que dure la contingencia de la persona sustituida.

Los trabajadores cuyos contratos de trabajo superen los 8 meses de antigüedad en el centro de trabajo adquirirán la condición de fijos de plantilla, excepto los de sustitución o interinidad que perderán su vigencia una vez incorporado el titular de la plaza a la que sustituye.

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 15 días de antelación a la finalización del contrato, caso de no hacerlo abonará un día de salario por día de demora en el preaviso.

#### ARTICULO 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, Comité de Empresa y Delegados Sindicales, percibiendo el salario de la categoría que realice si ésta es superior a la suya, y si es inferior seguirá percibiendo el salario de su categoría profesional.

Sin los requisitos anteriores queda prohibida la realización de funciones que no sean las que se establecen en los ANEXOS de este Convenio Colectivo para cada categoría, 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, JORNADAS Y MODIFICACION DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

#### ARTICULO 9.º – Calendario laboral

El calendario laboral se elaborará de mutuo acuerdo entre empresa y Delegados de Personal, Comité de Empresa y Delegados 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 semanal.
- Las vacaciones anuales.
- El disfrute de los Festivos.
- El turno y el sistema periódico o rotativo de los mismos.

La modificación de cualquiera de estos aspectos deberá contar con el acuerdo unánime de los Delegados de Personal o Comité de Empresa y la mayoría absoluta de los Delegados Sindicales existentes.

#### ARTICULO 10.º – Modificaciones substanciales de las condiciones de trabajo

Las modificaciones substanciales de las condiciones de trabajo a que hace referencia el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores en su texto refundido u otras disposiciones vigentes o disposiciones que se dicten en un futuro sobre este tema o similar se aplicarán en este centro de trabajo 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 substanciales de las condiciones de trabajo que afecten únicamente a las siguientes materias:

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

b) Las modificaciones substanciales 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 consideran de carácter colectivo las modificaciones de aquellas condiciones de trabajo reconocidas a los trabajadores en virtud de Acuerdo Colectivos, Convenios Colectivos (Estatutario o No Estatutario) o disfrutadas por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos.

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

d) Las modificaciones substanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo deberán contar con la conformidad por escrito de todos los Delegados de Personal, Comité de Empresa y Delegados Sindicales existentes en la empresa o centro de trabajo.

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

#### ARTICULO 11.º — Descanso semanal

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

#### ARTICULO 12.º — Ferias

La cantidad que figura en este concepto en el Convenio Provincial de Hostelería de Badajoz en su artículo 15 pasa a ser absorbida por el nuevo salario base que figura en el Anexo I de este Convenio, desapareciendo por tanto este concepto salarial.

#### ARTICULO 13.º — Festivos

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

En cuanto a su abono se engloba en el Salario Base que figura en el Anexo I de este Convenio, es decir, queda sin efecto para este centro de trabajo la regulación dada a esta materia por el Convenio Colectivo Provincial de Hostelería de Badajoz.

#### ARTICULO 14.º — Fiesta patronal

El 29 de julio, día de la Patrona de Hostelería, se considera festivo a todos los efectos, teniendo la misma regulación que los festivos contemplados en el artículo 13.º de este Convenio, incluida la retribución.

#### ARTICULO 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 treinta y cinco días naturales a partir del día uno de enero de 1999.

La fecha de entrada en vigor de los 35 días naturales se puede posponer a otra fecha posterior, en este caso para que ello sea posible serán los Delegados de Personal, Comité de Empresa y los Delegados Sindicales existentes quienes establezcan otra fecha de entrada en vigor.

En caso de que los representantes de los trabajadores opten por posponer la fecha de entrada en vigor de los 35 días lo comunicarán a la empresa y al resto de los trabajadores con al menos un mes de antelación a su entrada en vigor.

Las vacaciones se disfrutarán según el cuadrante de vacaciones que al efecto hay negociado entre empresa y trabajadores, teniendo en cuenta los siguientes criterios de obligado cumplimiento para las partes:

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

B) Los trabajadores con categoría de Auxiliar de Limpieza las disfrutarán entre los meses de junio y septiembre ambos inclusive, según cuadrante a negociar.

C) Los trabajadores con categoría de Auxiliar de Cocina las disfrutarán entre julio y septiembre ambos inclusive.

D) Los trabajadores con categorías de Cocinero, Repostero, Ayudantes de Cocina y Aprendices de Cocina las disfrutarán entre el 31 de mayo al 1 de octubre, ambos inclusive, de forma rotativa entre ese personal según cuadrante actual.

E) Los trabajadores con categoría de Cajeras las disfrutarán entre los meses de julio, agosto y septiembre según cuadrante actual.

F) El personal con categoría de Camarero, Ayudante Camarero y Aprendices de Barra las disfrutarán según cuadrante actual rotativo con la mitad de sus vacaciones en el primer semestre del año y la otra mitad en el segundo semestre.

#### ARTICULO 16.º – Excedencias

Las excedencias contempladas en el artículo 18 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 siete meses tendrán derecho a situarse en excedencia por un plazo no menor de tres meses y no mayor de 10 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 trabajador podrá trabajar durante su excedencia en empresas de la misma actividad, rama u oficio, sin que ello pueda ser motivo de sanción o despido en su empresa.

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 al mismo tiempo, aunque sí pueden dividirlo para que los dos puedan disfrutarlo.

Durante el periodo de los tres años, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador/a tendrá derecho a la reserva obligatoria de su puesto de trabajo y que al 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/as podrán acogerse a la reducción

de un 50 por 100, con igual reducción de su salario para el cuidado de los hijos menores de tres años y por un periodo máximo de tres 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 por 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.

4.º) Las excedencias no contempladas en este artículo seguirán rigiéndose por las normas que las contemplan, es decir, las sindicales, políticas, públicas, etc. se mantendrán por las normas que las regulan actualmente (Convenio Colectivo Provincial de Hostelería, Estatuto de los Trabajadores, etc.).

5.º) La negativa de la empresa a la reincorporación de un trabajador después de haber disfrutado de alguna de las excedencias contempladas será considerado como causa de despido nulo, con las consecuencias legales que el mismo contempla en este Convenio Colectivo y en la legislación complementaria aplicable.

#### ARTICULO 17.º – Pluriempleo

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

#### ARTICULO 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: veinte días.

b) Por nacimiento de hijos: cuatro días.

c) Por enfermedad grave, intervención quirúrgica o fallecimiento de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad: cuatro días.

d) Por enfermedad grave, intervención quirúrgica o fallecimiento de parientes de segundo grado de consanguinidad: dos días.

e) Por enfermedad grave, intervención quirúrgica o fallecimiento de parientes de segundo grado de afinidad o tercer grado de consanguinidad: un día.

f) Por matrimonio de un hijo, hermano o padres: un día.

- g) Por comunión de un hijo: un día.
- h) Por traslado de domicilio: dos días.
- i) Por asuntos propios: cuatro días.

Este apartado i) tendrá la siguiente regulación:

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

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

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

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

2.º) Cuando dentro de la misma sección (cocina, barra, limpieza, caja, encargados, etc.) y con una antelación de cuarenta y ocho horas al día del disfrute un trabajador de esa sección faltara al trabajo por I.L.T. (enfermedad o accidente laboral o no laboral), cuya duración sobrepasara el día interesado, al estimar las partes que con cuarenta y ocho horas sería difícil por la empresa su sustitución.

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

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

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

m) Las trabajadoras, por lactancias de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

n) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

El trabajador vendrá obligado a preavisar a la empresa para disfrutar de las anteriores licencias, salvo que por imperativo de las circunstancias no pudiera hacerlo. En todos los casos, excepto en los asuntos propios y el apartado 1, Funciones Sindicales, deberá justificar documentalente a la empresa los hechos causantes de estas licencias una vez cumplidas.

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.

#### ARTICULO 19.º – Jornada semanal

1.—La jornada semanal será de 35 horas de trabajo efectivo, tanto para la partida como para la continuada. Esta jornada de 35 horas semanales será implantada cuando así lo acuerden los Delegados de Personal o Comité de Empresa, que lo comunicarán a la empresa y trabajadores al menos tres meses antes de su entrada en vigor. Por ello en estos momentos se parte de una jornada de 40 horas semanales.

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

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

3.—Los trabajadores menores de 18 años no podrán realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo, incluyendo, en su caso, el tiempo dedicado a la formación y, si trabajasen para varios empleadores, las horas realizadas con cada uno de ellos.

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

#### CAPITULO CUARTO.—ENFERMEDAD, ACCIDENTE, SEGURO DE VIDA y MATERNIDAD

##### ARTICULO 20.º – Enfermedad y Accidente Laboral

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

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

##### ARTICULO 21.º – Maternidad

En caso de baja maternal, la empresa completará desde el pri-

mer día la cantidad necesaria para llegar al 100 por 100 del salario real.

#### ARTICULO 22.º – Seguro de vida

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

Esta cantidad experimentará a partir del día uno de enero de 1999 la misma subida que el I.P.C. del año anterior y así sucesivamente cada año, mientras las partes no acuerden otra cosa.

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

#### ARTICULO 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 Anexo I.

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

#### ARTICULO 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. o similar del año anterior, y las tablas que figuran en el Anexo I se actualizarán de forma automática, pudiendo instar su publicación en los Diarios Oficiales de la Provincia y Regional la empresa, los Delegados de Personal o Delegados Sindicales o todos ellos por acuerdo para lo cual sólo habrán de aportar las tablas con las nuevas cantidades, junto con el certificado del organismo oficial que certifique el I.P.C. o similar del año anterior.

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

#### ARTICULO 25.º – Anticipos

Los trabajadores tendrán derecho a percibir anticipos a cuenta por

el trabajo ya realizado, sin que pueda exceder del 90 por 100 del importe del salario. La empresa hará efectivo dicho anticipo en el plazo de 72 horas.

#### ARTICULO 26.º – Gratificaciones extraordinarias

Se establece para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo dos pagas extraordinarias de 72.000 pesetas cada una de ellas. 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 pesetas de cada paga subirá a partir del uno de enero de 1998 la misma cantidad que experimente el I.P.C. del año anterior, teniendo por tanto el sistema de revisión establecido en el artículo 24 de este Convenio Colectivo.

#### ARTICULO 27.º – Bolsa de vacaciones

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

#### ARTICULO 28.º – Horas extraordinarias

Las horas extraordinarias quedan suprimidas para este centro de trabajo, aunque por acuerdo entre empresa y Comité de Empresa y Delegados Sindicales se podrían realizar, en este caso su realización sería voluntaria para los trabajadores y su abono sería a 3.500 pesetas hora. Esta cantidad experimentaría la subida del I.P.C. del año anterior cada uno de enero.

#### ARTICULO 29.º – Horas nocturnas

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

Se considerarán horas nocturnas las realizadas a partir de las 23 horas hasta las 6 horas.

#### ARTICULO 30.º – Servicio militar

Los trabajadores que tengan una antigüedad de un año o más en la empresa percibirán las gratificaciones de Julio y Navidad.

#### ARTICULO 31.º – Salario en especies

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

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

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

- Desayuno: de 7 horas a 11 horas
- Almuerzo: de 12 horas a 16'30 horas
- Cena: de 20 horas a 24 horas.

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

El tiempo que se use para las comidas descritas tendrá que ser recuperado, pudiendo ser utilizado el tiempo de descanso que se describe en el apartado de Jornada.

La empresa dispondrá de un comedor de empresa equipado con todos los elementos del mismo o bien autorizará el uso del comedor del personal de guardia para este fin.

#### ARTICULO 32.º – Antigüedad

Este concepto retributivo desaparece para los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo de Trabajo, ya que pasó a formar parte del Salario Base en el Convenio de 1996 (B.O.P. número 160, del 11 de julio de 1996, por consiguiente la regulación que da o pueda dar el Convenio Colectivo de Hostelería no será de aplicación para este centro de trabajo.

### CAPITULO SEXTO.—CONCEPTOS EXTRASALARIALES

#### ARTICULO 33.º – Ropa de trabajo

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

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

La empresa puede sustituir la compra de las prendas descritas anteriormente por una cantidad a negociar con los Delegados de Personal y Sindicales, cantidad que tendría que ser siempre suficiente para que se pudieran pagar dichas prendas a valor de mercado en cada momento, por consiguiente deberían de ser revisables cada año. En caso de no existir acuerdo entre la em-

presa y los Delegados se aplicaría el primer párrafo de este artículo.

La cantidad descrita anteriormente se hará constar en la nómina de los trabajadores en el concepto extrasalarial de «Adquisición de prendas de trabajo».

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

#### Artículo 34.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 figura en concepto de plus de transporte se abonarán durante once mensualidades, no percibiéndose por tanto en vacaciones.

Este plus tendrá la siguiente regulación:

- 1.—No se abonará en caso de licencia retribuida por matrimonio, baja maternal o permiso por nacimiento de hijo.
- 2.—Se abonará en caso de accidente laboral desde el primer día, y enfermedad común siempre que la baja requiera hospitalización, en este caso también desde el primer día.

Este concepto retributivo experimentará cada año la misma subida que experimente el I.P.C. del año anterior.

#### ARTICULO 35. – Kilometraje o plus de distancia

Para dar cumplimiento a la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura sobre este tema la empresa abonará a los trabajadores las cantidades descritas a continuación y que irán en función del domicilio indicado en el contrato de trabajo. Cantidades que no podrán ser quitadas al ser consideradas como derechos adquiridos y ser reconocido así por la empresa.

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

Este plus tendrá la siguiente regulación:

- 1.—No se abonará en caso de licencia por matrimonio, baja maternal, permiso o excedencia por maternidad, I.L.T., o accidente laboral.
- 2.—Sí se abonará en caso de disfrute de horas sindicales aunque el trabajador se encuentre liberado sindicalmente por acumulación de horas sindicales.

3.—En caso de trabajadores de otras localidades se abonará el kilometraje a razón de 30 pesetas el kilómetro a contar desde su localidad de residencia al centro de trabajo, descontándose tres kilómetros por día de trabajo y abonándose por día efectivamente trabajado.

4.—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 la misma cantidad que venía disfrutando anterior a su cambio, excepto que por acuerdo del trabajador afectado y Delegados de Personal y Sindicales, así como la empresa se acuerde abonarlos a razón de su nueva residencia.

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

5.—Las cantidades descritas anteriormente y que corresponden a cada localidad, así como el precio del kilometraje experimentará una subida a partir del uno de enero de 1999 igual al I.P.C. del año anterior y así cada año siguiente.

#### ARTICULO 36.º — Nacimiento de hijos

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/a afectado/a. En caso de que ambos padres trabajen en la empresa ambos tienen derecho a este plus.

Este plus experimentará a partir del uno de enero de 1999 una subida igual al I.P.C. del año anterior y así cada año a partir de esa fecha.

#### ARTICULO 37.º — Reconocimiento médico

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo tendrán derecho a que se les efectúe un reconocimiento médico anual por cuenta de la empresa. Este reconocimiento se efectuará en el Gabinete de Seguridad e Higiene en el Trabajo de la Provincia.

Por acuerdo entre Empresa y Delegados de Personal y Sindicales dicho reconocimiento puede efectuarse en una Mutua de Accidentes; de no existir acuerdo tendrá que ser en el Gabinete.

Los trabajadores tendrán derecho ese día u otro de descanso, en caso de que la empresa designe otro día distinto al del reconocimiento tendrá que darlo en el plazo máximo de tres meses.

El reconocimiento se efectuará cuando la empresa lo estime oportuno,

poniéndolo previamente en conocimiento de los Delegados de Personal y Sindicales de la Empresa con una antelación de 15 días, así mismo lo trasladará a los trabajadores afectados para su conocimiento y cumplimiento.

#### ARTICULO 38.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 de su jornada de trabajo y que le impida prestar servicio para la empresa se le considerará en excedencia forzosa, con reincorporación inmediata a su puesto de trabajo una vez cumplida la pena o sentencia.

#### ARTICULO 39.º — De los Comités de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales

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

1.º) Ser informados por la dirección de la empresa:

a.—Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución del negocio y situación y evolución probable del empleo en la empresa.

b.—Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre 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.

c.—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 entregue o den a conocer a los socios.

2.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 tiempo, establecimiento de sistemas de prima o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

b.—Sobre la fusión, absorción y modificación de los Estatutos jurídicos de la empresa.

c.—Entrega de copia de todos los contratos de trabajo efectuados a los trabajadores, así como 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 siniestrabilidad, los ingresos de personal, ceses y ascensos.

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

a.—Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones y usos de la empresa, formulando, en su caso, las actuaciones oportunas ante la empresa, los organismos y los tribunales competentes.

b.—La calidad de la docencia y la efectividad de la misma.

c.—Las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo dentro de las instalaciones de la empresa.

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

5.º) Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento o incremento de la productividad de la empresa.

6.º) Se reconoce expresamente al Comité de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales la capacidad procesal para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias.

7.º) Los miembros de Comités de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales observarán sigilo profesional en todo lo referente al apartado a) y c) del punto primero de este artículo, aún después de dejar de pertenecer a los órganos de representación, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección de la empresa señale el carácter reservado.

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

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

#### ARTICULO 40.º – Garantías

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

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

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

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

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

4.º) Dispondrán de un crédito de 40 horas mensuales retribuidas con todos los conceptos económicos, tanto los salariales, como extrasalariales, incluida las dietas que viniera percibiendo, como si estuviera trabajando.

5.º) Las horas sindicales mensuales no disfrutadas por los Delegados de Personal, Sindicales y Comité de Empresa, podrán ser abonadas al Sindicato de su elección si así lo deciden ellos.

#### ARTICULO 41.º – Acumulación de horas sindicales

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

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

La acumulación de horas sindicales puede hacerse por periodos su-

periores al mes y permitir la liberación total o parcial de los Delegados de Personal, Delegados Sindicales o miembros del Comité de Empresa, en este caso también percibirán todas las retribuciones que venían percibiendo, como si los mismos se encontraran trabajando en la empresa, incluido los pluses de transportes, distancia y kilometraje, dietas, etc.

#### ARTICULO 42.º – Asamblea de trabajadores

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

Las Asambleas serán convocadas por el Comité de Empresa, Delegados de Personal, Delegados Sindicales, los propios trabajadores en un número no inferior al 25 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 acordará con éste las medidas oportunas para evitar perjuicios a la actividad normal de la empresa.

Las Asambleas serán presididas por quienes acuerden los convocantes.

#### ARTICULO 43.º – Locales y tablón 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 por cada Sección Sindical existente en la empresa.

### CAPITULO SEPTIMO.—CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS, SUBROGACION, SECCIONES SINDICALES, DIETAS, SORTEOS Y RIFAS

#### ARTICULO 44.º – Condiciones más beneficiosas

Este Convenio Colectivo dispone de los derechos reconocidos en el Convenio Provincial de Hostelería de Badajoz en alguna de sus materias, por cuanto desde la fecha de entrada en vigor de este Convenio Colectivo se aplicará íntegramente lo regulado en este Convenio, sin que por ello el Convenio Provincial deje de aplicarse en las materias no reguladas en este Convenio, todo ello de acuer-

do a lo dispuesto en el artículo 82.4 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y artículo 86.4 del mismo cuerpo legal.

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

#### ARTICULO 45.º – Subrogación

La subrogación de los trabajadores regidos por este Convenio Colectivo en caso de cambio de titularidad se regirá por lo dispuesto en el artículo 39 del vigente Convenio Provincial de Hostelería de Badajoz a fecha 31 de diciembre de 1996 o el que le sustituya si es más favorable para los trabajadores, así mismo también le será de aplicación subsidiariamente lo dispuesto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores en su redacción actual. Dichos artículos permanecerán por tanto vigentes en este centro de trabajo, aunque fuesen derogados o modificados y empeorara para los trabajadores, es decir que su aplicación se refiere al texto existente en estos momentos.

#### ARTICULO 46.º – Secciones sindicales

Los Sindicatos que cuenten con un mínimo de tres afiliados en la empresa o centro de trabajo podrán constituir Secciones Sindicales.

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

Los Delegados Sindicales tendrán los mismos derechos y garantías de que gozan los Delegados de Personal y Miembros del Comité de Empresa.

#### ARTICULO 47.º – Dietas

Se establecen dietas para los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo que realicen gastos amparados por los artículos 109.2 y 26.2 de la actual Ley General de la Seguridad Social y Ley del Estatuto de los Trabajadores en sus textos refundidos respectivamente, cuya cuantía será fijada por la Comisión de Dietas y figurarán junto al cuadro de retribuciones que figuran en el Anexo a este Convenio.

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

En caso de que desaparecieran los motivos que originaron las dietas en ciertos trabajadores, es decir que algún trabajador de los que perciben dietas ya no realice gastos de esta naturaleza se actuará de la siguiente forma:

1.º) Los trabajadores que en el último año hayan percibido más de 6 meses dietas tendrán derecho a que la media de las dietas de los seis últimos meses (suma de los seis últimos meses, dividido por ese número) pase a formar parte de su salario base, es decir que la media de dietas pasaría a formar parte del salario base de los trabajadores afectados.

2.º) Si el trabajador afectado en el último año no ha percibido dietas durante más de seis meses y desaparecen los motivos que dieron origen a las mismas no tendrá el derecho descrito en el punto primero de este artículo.

La Comisión de Dietas estará compuesta por el Empresario, un Delegado de Personal o Sindical elegidos entre los que ostentan esta representación y el trabajador más antiguo del centro de trabajo.

#### ARTICULO 48.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 substancialmente su trabajo, papeletas, loterías, etc. También se pueden vender en horas fuera de trabajo, para lo cual no se necesitará permiso de la empresa. La empresa colaborará con los organizadores de tales rifas o sorteos, facilitando el material necesario, así como la lista de proveedores.

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

#### CAPITULO OCTAVO.—DESPIDOS, SANCIONES, EXTINCIONES DE CONTRATOS, ETC.

ARTICULO 49.º – Comisión de despidos, extinciones de contratos, sanciones, etc.

Se crea una Comisión de sanciones, extinciones de contratos, despidos, etc. compuesta por el Empresario o persona en quien éste delegue y un Delegado de Personal o Sindical a elegir entre los que ostenten este cargo.

#### ARTICULO 50.º – Sanciones

La empresa, cuando entendiéndose que la conducta de un trabajador/a es sancionable de acuerdo con la legislación vigente, le abrirá expediente contradictorio en el cual deberán ser oídos, por escrito, a

parte del interesado, los Delegados de Personal y todos los Delegados Sindicales existentes.

El plazo máximo que tiene el interesado, así como los delegados para contestar al expediente es de 4 días naturales desde que tuvieron traslado del expediente por parte de la empresa.

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

En el informe vinculante, la Comisión deberá argumentar su decisión.

La sanción propuesta por la Comisión en su informe será ejecutada por la empresa, la cual dará comunicación de la misma al trabajador/a afectado/a, así como a los Delegados de Personal y Delegados Sindicales.

ARTICULO 51.º – Las sanciones, despidos o extinciones de trabajo realizados por la empresa sin cumplir los requisitos establecidos en los artículos anteriores serán nulos y sin efecto.

ARTICULO 52.º – En cuanto a la certificación y efectos de las sanciones, despidos, extinciones y modificaciones de las condiciones de trabajo, las partes acuerdan lo siguiente:

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

b) Improcedente.—Cuando no queda acreditado el incumplimiento alegado por el empresario en el correspondiente informe de la Comisión. En caso de que la Comisión de despidos y sanciones no llegase a un acuerdo unánime se entenderá como 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 serán nulos por las causas previstas en la legislación vigente de su aplicación.

#### ARTICULO 53.º – Despido improcedente

Cuando el despido fuese declarado improcedente y el trabajador afectado no fuese Delegado de Personal o Delegado Sindical, tendrán las mismas garantías que establecen las disposiciones vigentes para éstos.

En caso de que el trabajador opte por la no readmisión a su puesto de trabajo en las mismas condiciones anteriores a su despido, recibirá a cargo de la empresa una indemnización cifrada en 100 días del salario real por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año. Esta cantidad es independiente de los salarios de tramitación, liquidación e indemnización por responsabilidad que pudieran corresponder.

#### ARTICULO 54.º – Despido procedente

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

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

#### ARTICULO 55.º – Despido nulo

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

#### ARTICULO 56.º – Suspensión, extinción, etc., de los Contratos de Trabajo

En los supuestos de suspensión, extinción o cualquier otra alteración de los Contratos de Trabajo no contemplada en otros artículos de este Convenio Colectivo y que en estos momentos se regula en los artículos 47, 51, 52 o letra J del artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, o cualquier otra norma de aplicación que contemple alguna de estas situaciones, que se produzcan a partir del día uno de diciembre 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 todos los casos las siguientes cláusulas.

1.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:

a) Los trabajadores que sean Delegados de Personal, Miembros del Comité de Empresa o Delegados Sindicales tendrán prioridad de permanecer en sus puestos de trabajo en los supuestos de extinción o suspensión de contratos descritos anteriormente.

b) Los trabajadores tendrán preferencia a permanecer en sus pue-

tos 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 menos antigüedad, ocupando en caso necesario estos puestos los trabajadores de menos antigüedad que no se vean afectados por la extinción o suspensión, excepto que algún otro trabajador de mayor antigüedad quisiera voluntariamente ocupar ese puesto, sin variación de su estructura salarial.

c) 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.

d) 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 la remuneración que viene percibiendo el trabajador, es decir salario base, plus de transporte, plus de distancia, pagas extras, etc.

e) 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.

#### ARTICULO 57.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, Comités de Empresa y Delegados Sindicales.

#### ARTICULO 58.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 la redacción actual, es decir a la dada por el Convenio de 1997.

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.

**ARTICULO 59.º – Ordenanza de Hostelería**

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

**ARTICULO 60.º – Graduación de las faltas**

Toda falta cometida por un trabajador se calificará como leve, grave o muy grave, atendiendo a su importancia, trascendencia o intencionalidad, así como al factor humano del trabajador, las circunstancias concurrentes y la realidad social.

**ARTICULO 61.º – Faltas leves**

Serán faltas leves:

- 1.—Las de descuido, error o demora en la ejecución de cualquier trabajo que no produzca perturbación importante en el servicio encomendado, en cuyo caso será calificada como falta grave.
- 2.—De una a tres faltas de puntualidad injustificadas en la incorporación al trabajo, inferior a treinta minutos, durante el periodo de un mes, siempre que de estos retrasos no se deriven graves perjuicios para el trabajo u obligaciones que la empresa le tenga encomendada, en cuyo caso se calificará como falta grave.
- 3.—No comunicar a la empresa con la mayor celeridad posible el hecho o motivo de la ausencia al trabajo cuando obedezca a razones de incapacidad temporal u otro motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado, sin perjuicio de presentar en tiempo oportuno los justificantes de tal ausencia.
- 4.—El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo o terminar anticipadamente el mismo, con una antelación inferior a treinta minutos, siempre que de estas ausencias no se deriven graves perjuicios para el trabajo, en cuyo caso se considerará falta grave.
- 5.—Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material.
- 6.—No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
- 7.—Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.
- 8.—Llevar la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa de forma descuidada.
- 9.—La falta de aseo ocasional durante el servicio.

10.—Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, siempre que de esa ausencia no se deriven graves perjuicios en la prestación del servicio.

**ARTICULO 62.º – Faltas graves**

Serán faltas graves:

- 1.—Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la incorporación al trabajo, cometidas en el periodo de un mes. O bien, una sola falta de puntualidad de la que se deriven graves perjuicios o trastornos para el trabajo, considerándose como tal la que provoque retraso en el inicio de un servicio al público.
- 2.—Faltar dos días al trabajo durante el periodo de un mes sin autorización o causa justificada, siempre que de estas ausencias no se deriven graves perjuicios en la prestación del servicio.
- 3.—El abandono del trabajo o terminación anticipada, sin causa justificada, por tiempo superior a treinta minutos, entre una y tres ocasiones en un mes.
- 4.—No comunicar con la puntualidad debida las modificaciones de los datos de los familiares a cargo, siempre que esas variaciones afecten en algo importante a la empresa a efectos de retenciones fiscales u otras obligaciones de obligado cumplimiento.
- 5.—Entregarse a juegos, estando de servicio.
- 6.—La simulación de enfermedad o accidente alegada para justificar un retraso, abandono o falta al trabajo.
- 7.—El incumplimiento de las ordenes e instrucciones de la empresa, o personal delegado de la misma, en el ejercicio regular de sus facultades directivas. Estas instrucciones nunca pueden ir en contra de Ley o menoscabar la dignidad del trabajador o trabajadores afectados.
- 8.—Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos y materiales del correspondiente establecimiento.
- 9.—Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
- 10.—Provocar y/o mantener discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.
- 11.—Emplear para uso propio artículos y enseres de la empresa, o extraerlos de las dependencias de la misma, a no ser que exista autorización.
- 12.—La embriaguez o consumo de drogas durante el trabajo. Si dichas circunstancias son reiteradas, podrá ser calificada de falta muy grave, siempre que haya mediado advertencia escrita o sanción.

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

14.—No atender al público con la corrección y diligencia debidas, teniendo siempre presente las circunstancias en que se produzcan.

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

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

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

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

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

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

#### ARTICULO 63.º — Faltas muy graves

Serán faltas muy graves:

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

2.—Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, siempre que lleve un perjuicio muy importante a la empresa.

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

4.—El robo, hurto o malversación cometidos dentro de la empresa.

5.—Violar el secreto de la correspondencia o datos reservados de

la empresa, o revelar, a personas extrañas a la misma, el contenido de éstos.

6.—Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave al respeto y consideración del empresario, personas delegadas por éste, así como demás trabajadores y público en general, siempre que no haya mediado provocación o intimidación por parte de éstos.

7.—La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

8.—Provocar o originar frecuentes riñas y pendencia con los demás trabajadores.

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

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

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

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

ARTICULO 64.º — La empresa podrá proponer (cumpliendo los requisitos de la Comisión de Despidos y Sanciones) a las faltas muy graves cualquiera de las sanciones previstas en este artículo y a las faltas graves las previstas en los apartados A y B.

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

A) Por faltas leves:

1.—Amonestación.

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

B) Por faltas graves:

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

C) Por faltas muy graves:

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

2.—Despido disciplinario.

#### ARTICULO 65.º – Prescripción

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte y las muy graves a los sesenta, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

#### ARTICULO 66.º – Premio por jubilación

Al producirse la jubilación, tanto obligatoria como voluntaria, que lleve como mínimo diez años de servicio en la empresa o centro de trabajo, percibirán de ésta el importe integro 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.

#### ARTICULO 67.º – Premio de responsabilidad

Como garantía de que los trabajadores que ostentan categorías cualificadas y de responsabilidad dentro del centro de trabajo y como garantía de su permanencia dentro de la empresa las partes acuerdan establecer una cifra de diez millones de pesetas como cantidad a percibir por los mismos por su marcha de la empresa, siempre que la misma se produzca por decisión de la empresa y sea ajena a la voluntad del trabajador.

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

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

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

Esta cantidad subirá a partir del año 1998 el mismo porcentaje que lo haga el I.P.C. o similar del año anterior y se actualizará junto a la tabla de retribución.

El contenido de este artículo en su totalidad pasa desde el momento de la firma de este Convenio a ser una Cláusula más de los contratos de los trabajadores afectados, siendo por tanto de

aplicación a las partes el artículo 1.254 y siguientes del Código Civil (De los Contratos).

Las categorías profesionales a las que se les aplica este Premio son: Jefe Comercial, Jefe de Administración y Personal, Jefe de Restaurante y Cafetería, Jefe de Cocina, Jefe de Caja, Segundo Jefe de Restaurante y Cafetería, Segundo Jefe de Cocina, Jefe de Sector y Encargado General.

#### ARTICULO 68.º – Comisión Paritaria

Se crea una Comisión para la interpretación de este Convenio Colectivo, compuesta por el empresario y un Delegado de Personal o Miembro del Comité de Empresa, elegidos entre los que ostenten este cargo.

#### ARTICULO 69.º – Delegados de Prevención de Riesgos Laborales

1.—Los Delegados de Prevención en Riesgos Laborales son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

2.—Los Delegados de Prevención serán designados por los representantes del personal (Comité de Empresa o Delegados de Personal y Delegados Sindicales) entre los trabajadores del centro de trabajo que tengan una antigüedad igual o superior a cuatro años en el centro de trabajo.

3.—El número de Delegados de Prevención para este centro de trabajo se establece como mínimo en dos, en caso de superarse los 100 trabajadores su número se adecuará según establece la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, en su artículo 35.2.

4.—Al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal y a los Delegados Sindicales les corresponde, en los términos que respectivamente les reconoce el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical, la defensa de los intereses de los trabajadores en materia de riesgos en el trabajo. Por ello los representantes antes citados ejercerán las competencias que dichas normas establecen en materia de información, consulta y negociación, vigilancia y control y ejercicio de acciones ante la Empresa y los Organos y Tribunales competentes. Por ello ejercerán de manera mancomunada con los Delegados de Prevención las competencias y facultades que establece en esta materia el art. 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales u otras normas que contengan materia de prevención.

5. Los Delegados de Prevención de Riesgos Laborales gozarán durante su mandato y dentro de los cuatro años siguientes a la expiración del mismo, por terminación, cese voluntario o revocación de las mismas garantías que establece el art. 40 de este Convenio Colectivo para los representantes de los trabajadores.

6.—Los Delegados de Prevención también dispondrán de lo dispuesto en el art. 41 del Convenio sobre acumulación de horas sindicales.

7.—El mandato de los Delegados de Prevención será de 4 años desde su elección, en caso de cese antes de su término por dimisión o cese voluntario se elegirá el sustituto y su mandato será el tiempo que le restara al mismo para terminar su mandato. Antes de terminar su mandato los Delegados de Prevención podrán ser cesados por quienes tienen derecho a su elección, para lo cual será necesario contar con la mayoría absoluta de miembros con derecho a voto en reunión convocada al efecto por el Presidente del Comité de Empresa y por petición del 25% como mínimo de miembros con derecho a voto (Comité de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales).

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 de fecha 10 de junio de 1996, publicado en el B.O.P. de fecha 11 de julio de 1996 que afecta a esta empresa en este centro de trabajo y a sus trabajadores.

CLAUSULA ADICIONAL TERCERA.—Si por cualquier motivo o causa algún artículo de este Convenio Colectivo se viese afectado total o en parte por sentencia que lo declarase no ajustado a derecho, las partes están obligadas a renegociar ese artículo para adecuarlo a la legalidad, quedando en vigor el resto del Convenio Colectivo no afectado por la impugnación.

## ANEXO I

### ESTRUCTURA SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO

Categoría Profesional	Salario Base	P. Transporte	Paga Extra Mensual	Dietas	Retribución Anual
Jefe Comercial	144.000	9.000	12.000	90.000	3.060.000
Jefe de Administración y Personal	144.000	9.000	12.000	90.000	3.060.000
Jefe de Restaurante y Cafetería	144.000	9.000	12.000	90.000	3.060.000
Jefe de Cocina	116.000	9.000	12.000	25.000	1.944.000
Jefe de Caja	90.000	9.000	12.000		1.332.000
Segundo Jefe de Restaurante y Cafetería	116.000	9.000	12.000	25.000	1.944.000
Segundo Jefe de Cocina	116.000	9.000	12.000	10.000	1.764.000
Administrativo	116.000	9.000	12.000		1.644.000
Comercial	116.000	9.000	12.000		1.644.000
Cocinero	116.000	9.000	12.000		1.644.000
Repostero	116.000	9.000	12.000		1.644.000
Jefe de Sector	116.000	9.000	12.000	10.000	1.764.000
Camarero	116.000	9.000	12.000		1.644.000
Cajera/o	90.000	9.000	12.000		1.332.000
Encargado General	116.000	9.000	12.000	10.000	1.764.000
Ayudante de Camarero	90.000	9.000	12.000		1.332.000
Ayudante de Cocina	90.000	9.000	12.000		1.332.000
Auxiliar de Cocina	116.000	9.000	12.000		1.644.000
Auxiliar de Limpieza	116.000	9.000	12.000		1.644.000
Aprendices cualquier edad	80.000	9.000	12.000		1.212.000

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

**ANEXO II**

**GRUPOS PROFESIONALES** de acuerdo a lo establecido en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal Para El Sector de Hostelería de 13 de Junio de 1996.

**GRUPO PROFESIONAL PRIMERO****GRUPO PROFESIONAL SEGUNDO**

JEFE/A COMERCIAL	ADMINISTRATIVO/A
JEFE/A DE ADMINISTRACIÓN Y PERSONAL	COMERCIAL
JEFE/A DE COCINA	COCINERO/A
JEFE/A DE RESTAURANTE Y CAFETERÍA	REPOSTERO/A
JEFE/A DE CAJA	JEFE/A DE SECTOR
SEGUNDO JEFE/A DE RESTAURANTE Y CAFETERÍA	CAJERO/A
SEGUNDO/A JEFE DE COCINA	CAMARERO/A
	ENCARGADO/A GENERAL

**GRUPO PROFESIONAL TERCERO****GRUPO PROFESIONAL CUARTO**

AYUDANTE DE CAMARERO	AUXILIAR DE COCINA
AYUDANTE DE COCINA	AUXILIAR DE LIMPIEZA

**GRUPO PROFESIONAL QUINTO**

APRENDICES DE CUALQUIER ÁREA FUNCIONAL
--

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

**ANEXO III****TABLA DE CORRESPONDENCIA DE LAS ANTIGUAS CATEGORÍAS PROFESIONALES DEL CONVENIO ANTERIOR CON LOS ACTUALES GRUPOS PROFESIONALES**

CATEGORÍA ANTERIOR	CATEGORÍA PROFESIONAL ACTUAL
PRIMER JEFE DE COCINA	JEFE DE COCINA
PRIMER JEFE DE COMEDOR Y RELACIONES HUMANAS	JEFE DE RESTAURANTE Y CAFETERÍA
PRIMER JEFE CONTABLE GENERAL	JEFE DE ADMINISTRACIÓN Y PERSONAL
PRIMER ENCARGADO DE MOSTRADOR O ENCARGADO DE PRIMERA	SEGUNDO JEFE DE RESTAURANTE Y CAFETERÍA
JEFE DE PRIMERA ADMINISTRATIVO	JEFE DE ADMINISTRACIÓN Y PERSONAL
JEFE DE SALA	JEFE DE RESTAURANTE Y CAFETERÍA
SEGUNDO JEFE DE COCINA	SEGUNDO JEFE DE COCINA
SEGUNDO JEFE DE COMEDOR	SEGUNDO JEFE DE RESTAURANTE Y CAFETERÍA
JEFE DE BARRA O TURNO	JEFE DE SECTOR
ENCARGADO GENERAL	ENCARGADO GENERAL
JEFE DE PERSONAL	JEFE DE ADMINISTRACIÓN Y PERSONAL
COCINERO	COCINERO
CAMARERO	CAMARERO
DEPENDIENTE DE MOSTRADOR	CAMARERO
ENCARGADA DE CAJA	ENCARGADA DE CAJA
LIMPIADOR/A	AUXILIAR DE LIMPIEZA
MARMITONES	AUXILIAR DE COCINA
CAJERO/A	CAJERO/A
AYUDANTE DE CAMARERO	AYUDANTE DE CAMARERO
AUXILIAR DE LIMPIEZA	AUXILIAR DE LIMPIEZA
APRENDICES DE CUALQUIER EDAD	APRENDICES

## A N E X O I V

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

## AREA PRIMERA (ADMINISTRACION Y GESTION)

## A.—JEFE COMERCIAL

Realizar de manera cualificada y responsable la dirección, planificación y organización de las estrategias comerciales de la empresa.

Elaborar las estrategias comerciales de la empresa.

Dirigir la política de promoción y venta.

Colaborar con el resto de los departamentos de la empresa para una mayor efectividad en las ventas.

## B.—JEFE DE ADMINISTRACION

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

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

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

Será el responsable de la gestión del personal (cobro de nóminas, contratos, liquidaciones, I.L.T., etc.).

Llevará las cajas de ventas diarias en los correspondientes libros de control.

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

En caso de no existir Jefe Comercial asumirá sus funciones, asimismo las asumirá en ausencia del mismo.

En ausencia o por delegación de los Jefes de Restaurante y Cafetería podrá asumir sus funciones.

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

## C.—ADMINISTRATIVO

Realizar de manera cualificada, autónoma y responsable las tareas de administración, archivo y contabilidad correspondientes a su sección.

Elaborar documentos de contabilidad.

Efectuar registro, control y archivo de la correspondencia y de la facturación.

Realizar la gestión de contabilidad que le encomiende su Jefe de Administración.

## D.—COMERCIAL

Colaborar con el Jefe Comercial en el desarrollo de la política comercial del establecimiento.

Colaborar en las medidas y acciones publicitarias.

Coordinar con otras áreas y departamentos el desarrollo de la política de promoción de la empresa.

## E.—JEFE DE CAJA

Es la responsable de las cajas.

Suministrará cambio a las cajas.

Controlará las mismas en su funcionamiento diario.

Dará cuenta de todas las anomalías detectadas al Jefe de Restaurante y Cafetería, así como al Jefe de Administración y Personal.

Recibirá las órdenes e instrucciones de trabajo del Jefe de Administración y Personal y del Jefe de Restaurante y Cafetería.

Distribuirá en ausencia de los anteriores a las cajas en los distintos lugares.

Atenderá también las cajas cuando las necesidades así lo aconsejen.

## F.—CAJERAS

Serán las responsables del control de entrada y salida de los clientes.

Facilitarán a los mismos los vales de consumiciones, procurando que ningún cliente pase sin ellos.

Cobrarán las consumiciones que realicen los clientes a la salida del establecimiento o cuando lo determine la empresa.

Actuarán bajo las órdenes de la Jefa de Caja, así como del Jefe de Restaurante y Cafetería y del Jefe de Administración y Personal.

## AREA SEGUNDA (COCINA)

## A.—JEFE DE COCINA

Es el jefe de esta sección y de todo el personal de la misma, reci-

birá las órdenes del Jefe de Restaurante y Cafetería y del Jefe de Administración y Personal.

Realizará de manera cualificada funciones de planificación, organización y control de todas las tareas propias del departamento de cocina y repostería.

Organizará, dirigirá y coordinará el trabajo del personal a su cargo.

Dirigirá y planificará el conjunto de actividades de su área.

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

Diseñar platos y participar en su elaboración.

Realizar propuestas de pedidos de mercancías y materias primas y gestionar su conservación, almacenamiento y rendimiento.

Supervisar y controlar el mantenimiento y uso de maquinaria, materiales, utillaje, etc. del departamento, realizando los correspondientes inventarios y propuestas de reposición.

Colaborar en la instrucción del personal a su cargo.

#### B.—SEGUNDO JEFE DE COCINA

Realizar de manera cualificada las funciones de planificación, organización y control de todas las tareas propias del departamento de cocina y repostería.

Colaborar y sustituir en su ausencia al Jefe de Cocina en las tareas propias del mismo.

#### C.—COCINERO

Realizar de manera cualificada, autónoma y responsable la preparación, aderezo y presentación de platos utilizando las técnicas más idóneas.

Colaborar en pedidos y conservación de materias primas y productos de uso en la cocina.

Preparar, cocinar y presentar los productos de uso culinario.

Revisar y controlar el material de uso en la cocina, comunicando a su superiores cualquier incidencia al respecto.

Colaborar en la planificación de menús y cartas.

Colaborar en la gestión de costes e inventarios, así como en las compras.

Controlar y cuidar de la conservación y aprovechamiento de los productos puestos a su disposición.

#### D.—REPOSTERO

Realizar de manera cualificada y autónoma la preparación y presentación de postres y dulces en general, así como bollerías y masas.

Realizar elaboraciones a base de las materias primas.

Preparar las masas de uso en la cocina para la elaboración de pastelería, repostería y bollería.

Realizar pedidos, control y conservación de materias primas de uso en su trabajo.

Realizar el cálculo de costes relacionados con sus cometidos.

Preparar y disponer los productos para buffets, banquetes, etc. colaborando en el arreglo y reparto.

Participar en el control de aprovisionamientos.

Organizar y controlar a sus Ayudantes.

#### E.—AYUDANTE DE COCINA

Participar con alguna autonomía y responsabilidad en las elaboraciones de cocina bajo supervisión.

Realizar preparaciones básicas, así como cualquier otra relacionada con las elaboraciones culinarias que le sean encomendadas.

Preparar platos para los que haya recibido oportuno adiestramiento.

#### F.—AUXILIAR DE COCINA

Realizar sin calificación las tareas de limpieza de útiles, maquinaria y menaje de la cafetería, restaurante y cocina, así como de las dependencias de cocina.

Realizar las labores de limpieza de maquinaria, fogones y demás elementos de cocina.

#### AREA TERCERA (CAFETERIA, RESTAURANTE, BARRA)

##### A.—JEFE DE RESTAURANTE Y CAFETERIA

En su doble función será el máximo responsable, junto al Jefe de Administración y Personal, de todos los departamentos de la empresa.

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

Confeccionará junto al Comité de Empresa y Delegados Sindicales los cuadrantes de trabajo de los distintos departamentos o áreas,

de acuerdo a lo establecido en este Convenio Colectivo, dando traslado de los mismos a la dirección de la empresa para su conocimiento.

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

Realizar de manera cualificada y autónoma funciones de dirección, planificación, organización y control de la Cafetería y Restaurante.

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

Dirigir y planificar el conjunto de actividades de su área.

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

Hacer las propuestas de pedidos que le pasen los segundos Jefes de Restaurante y Cafetería y realizar los pedidos.

Participar en la formación del personal a su cargo.

Sólo recibirá órdenes de la empresa, a través de la persona del empresario físico o bien persona con poderes notariales dados por la empresa, en este caso deberá tener una categoría superior.

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

#### B.—SEGUNDO JEFE DE RESTAURANTE Y CAFETERIA

Tienen como misión primordial velar por la buena marcha del servicio de mostrador y sala.

Serán los encargados de pasar diariamente al Jefe de Restaurante y Cafetería el inventario de mercancías que se necesitan reponer.

Mantendrá la disciplina entre el personal a sus órdenes y tendrá informado al Jefe de Restaurante y Cafetería de cualquier incidencia que se produzca.

Realizar de manera cualificada las funciones de dirección, planificación y control del restaurante-bar-cafetería.

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

#### C.—JEFE DE SECTOR

Realizar de manera cualificada las funciones de control y supervisión de su sector de responsabilidad y de las tareas realizadas a la vista del cliente.

Ocuparse de preparar y decorar las salas y mesas del restaurante.

Colaborar en recibir, despedir, ubicar y aconsejar a los clientes sobre los menús y las bebidas.

Realizar trabajos a la vista del cliente.

Revisar los objetos de uso corriente.

Almacenar y controlar las mercancías y objetos de uso corriente en el ámbito de la Cafetería-Restaurante.

Atender al cliente cuando las necesidades lo aconsejen.

#### D.—CAMARERO

Ejecutar de manera cualificada, autónoma y responsable el servicio y venta de alimentos y bebidas.

Preparar las áreas de trabajo para el servicio.

Realizar la atención directa al cliente para el consumo de bebidas y comidas.

Elaborar para el consumo viandas sencillas.

Transportar útiles y enseres necesarios para el servicio.

Controlar y revisar mercancías y objetos de uso de la sección.

Colaborar en el montaje, servicio y desmontaje de buffets.

Realizar trabajos a la vista del cliente tales como flambeo, cortar, trinchar, etc.

Colaborar con el Jefe de Restaurante y Cafetería en la preparación y desarrollo de acontecimientos especiales.

Podrá coordinar y supervisar los cometidos propios de la actividad de su área.

Informar y aconsejar a los clientes sobre la composición y confección de los distintos productos a su disposición.

Podrá atender reclamaciones de clientes.

#### E.—AYUDANTE DE CAMARERO

Participar con alguna autonomía y responsabilidad en el servicio de venta de alimentos y bebidas.

Realizar labores auxiliares.

Conservar adecuadamente su zona y utensilios de trabajo.

Preparar áreas de trabajo para el servicio.

Colaborar en el servicio al cliente.

Preparar el montaje del servicio, mesa, tableros para banquetes o convenciones, sillas, aparadores o cualquier otro mobiliario o

enseres de uso común en salones, restaurantes, cafeterías o bares.

Las derivadas del perfil de la ocupación.

#### AREA CUARTA (LIMPIEZA)

##### A.—ENCARGADO GENERAL

Realizar de manera cualificada la dirección, control y seguimiento del conjunto de tareas que componen el servicio de limpieza; así mismo es responsable de la organización del personal a su cargo.

Dirigir, supervisar y controlar las compras y existencias de ropa, productos de mantenimiento y limpieza.

Encargarse del control e inventario de mobiliario, enseres y materiales.

La dirección de la formación del personal a su cargo.

##### B.—AUXILIARES DE LIMPIEZA

Se encargarán de manera no cualificada de las tareas de limpieza y arreglo de las áreas públicas, así como las de uso común del personal.

### CONSEJERIA DE ECONOMIA, INDUSTRIA Y HACIENDA

#### *ORDEN de 10 de noviembre de 1997, sobre la resolución de solicitudes de proyectos acogidos al Decreto 108/1996, de 2 de julio, correspondiente a 78 expedientes.*

El Decreto 108/1996, de 2 de julio, constituye un instrumento destinado a fomentar la iniciativas empresariales de las pequeñas y medianas empresas extremeñas, y atribuye determinadas funciones a la Consejería de Economía, Industria y Hacienda.

Presentadas las solicitudes empresariales para acogerse a los incentivos del Decreto 108/1996, de 2 de julio y tramitadas las mismas de conformidad con la legislación que les afecta, vistas las propuestas de la Dirección General de Promoción Industrial, al amparo de lo dispuesto en el art. 15 del Decreto anteriormente citado he tenido a bien disponer que

##### PRIMERO.—SOLICITUDES ACEPTADAS

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

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

##### SEGUNDO.—SOLICITUDES DESESTIMADAS

Se desestiman las solicitudes de incentivos autonómicos presentadas por las empresas y para los proyectos de inversión que se indican en el Anexo II de esta Orden, por las causas que se indicarán en las correspondientes resoluciones individuales.

##### TERCERO.—CONDICIONES MODIFICADAS

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

##### CUARTO.—RESOLUCIONES INDIVIDUALES

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

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

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

##### DISPOSICIONES ADICIONALES

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

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

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