

898/1985, de 30 de abril (B.O.E. de 19 de junio), HA RESUELTO NOMBRAR Profesor Titular de Escuela Universitaria de la Universidad de Extremadura, en el área de conocimiento Derecho del Trabajo y Seguridad Social, del Departamento de Derecho Privado, a D. Francisco Rubio Sánchez.

Este nombramiento surtirá plenos efectos a partir de la correspondiente toma de posesión por el interesado, que deberá efectuarse

en el plazo máximo de un mes, a contar desde el día siguiente de la publicación de la presente Resolución en el B.O.E.

Badajoz, 8 de abril de 1997.

El Rector,
CESAR CHAPARRO GOMEZ

III. Otras Resoluciones

CONSEJERIA DE PRESIDENCIA Y TRABAJO

RESOLUCION de 1 de abril 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» de la provincia de Badajoz.

VISTO: El texto del Convenio Colectivo de Trabajo de «Hostelería», de ámbito provincial de Sector, suscrito el día 18.3.97 por la Asociación APEHEBA, como representación empresarial, de una parte, y por las Centrales Sindicales U.G.T. y CC.OO. 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 5/97, código informático 0600295, 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, a 1 de abril de 1997.

El Director General de Trabajo,
LUIS REVELLO GOMEZ

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE HOSTELERIA, AÑOS 1997 Y 1998

CAPITULO I

PREAMBULO

El presente Convenio Colectivo ha sido pactado entre las Centrales Sindicales U.G.T. y CC.OO. y la Asociación Empresarial APEHEBA. Ambas partes se reconocen legitimación y representación suficiente para acordar las disposiciones que a continuación se detallan:

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 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 casinos servicios de comida y/o bebidas en bingos; asimismo billares y salones recreativos.

ARTICULO 3.º.—AMBITO PERSONAL.

El presente Convenio Colectivo afectará a todos los trabajadores, tanto fijos como eventuales o temporeros, empleados en las empresas incluidos en los ámbitos de los artículos 1.º y 2.º, así como a los trabajadores que dependiendo de empresas de trabajo temporal (E.T.T.) estén durante la vigencia del mismo realizando trabajos propios del sector para la empresa principal. No obstante, se exceptuará del ámbito personal del presente convenio:

- a) La relación de los servicios de los funcionarios públicos se regulará por el Estatuto de la función pública, así como la del personal al servicio del Estado, las Corporaciones Locales, y las Entidades Públicas Autónomas, cuando al amparo de una Ley, dicha relación se regule por normas administrativas o estatutarias.
- b) Las prestaciones personales obligatorias.
- c) La actividad que se limite, pura y simplemente, al mero desempleo del cargo de Consejero o miembro de los órganos de administración de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad y siempre que su actividad en la empresa sólo comporte la realización de cometidos inherentes al cargo.
- d) Los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad.
- e) Los trabajos familiares, salvo que se demuestre la condición de asalariado de quienes lo llevan a cabo. Se considerarán fa-

miliares a estos efectos, siempre que convivan con el empresario o cónyuge, los descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive, en su caso, por adopción.

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

ARTICULO 4.º.—AMBITO TEMPORAL.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 1997, independientemente de la fecha de su publicación en el Diario Oficial de Extremadura o Boletín Oficial de la Provincia y su duración será hasta el 31 de diciembre de 1998.

ARTICULO 5.º.—DENUNCIA Y PRORROGA.

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

CAPITULO II**ARTICULO 6.º.—COMISION PARITARIA.**

Para velar por la aplicación, cumplimiento e interpretación de lo estipulado en éste Convenio, se crea una Comisión Paritaria compuesta por tres miembros de la representación Empresarial y tres de las Centrales Sindicales U.G.T. (2) Y CC.OO (1). Por la representación empresarial intervendrán en esta comisión Don Gerardo Barredo Nevares, Don José Luis Iniesta y Don Enrique López, mientras que por la Central Sindical U.G.T. lo hará Don Antonio Sosa y Doña Lucía Rivero y por la Central Sindical C.C.O.O. intervendrá Don Antonio Silvestre. En las reuniones a celebrar podrán estar asistidos por los asesores que tengan por conveniente e igualmente podrán asignar a sus sustitutos en las personas que así convengan. Serán atribuciones de esta comisión las siguientes:

- a) interpretación y seguimiento de aplicación del presente convenio.
- b) resolución de las discrepancias sobre equiparación de las antiguas categorías a las ya establecidas en el presente convenio y que provienen del acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería.

- c) conocimiento y resolución de los conflictos colectivos derivados de la aplicación e interpretación del convenio. En estos casos será preceptiva la intervención de la Comisión Paritaria, con carácter previo a la vía jurisdiccional.
- d) Mediación y arbitraje para la solución de controversias colectivas de la aplicación e interpretación del convenio.
- e) Tantas otras como cada parte entienda oportunas.

ARTICULO 7.º.—SUBROGACION.

Con el fin de regular la estabilidad en el empleo de los trabajadores del sector, cuando la empresa pierda la adjudicación de los servicios de un centro de trabajo, ya sea a través de un contrato público o privado, el trabajador pasará a la plantilla de la empresa adjudicataria, la cual deberá respetar al trabajador todos los derechos laborales que tuviera reconocidos en su anterior empresa, incluso la antigüedad consolidada.

La Empresa cesante en el servicio deberá preavisar documentalmente al personal afectado la resolución del contrato de arrendamiento de servicio.

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

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

- a) No se podrán subrogar trabajadores que hayan estado vinculados con anterioridad a un año a la empresa cesante en otro centro de trabajo distinto del subroagdo.
- b) Tampoco se subrogarán los trabajadores que tengan una antigüedad en la empresa cesante inferior a cuatro meses.
- c) Solamente serán objeto de subrogación los trabajadores que hayan sido contratados para ese centro de trabajo, y así conste en sus contratos.

Las empresas y trabajadores que entiendan que no procede la aplicación de este artículo, deberá remitirlo a la Comisión Paritaria de este Convenio, la cual emitirá informe en el plazo de siete días hábiles. Si las partes no están de acuerdo con dicho informe pueden recurrir a la jurisdicción competente.

CAPITULO III

CONTRATACIONES, ASCENSOS Y TRABAJOS DE DISTINTA CATEGORIA

ARTICULO 8.º.—CONTRATOS DE TRABAJO.

La contratación de los trabajadores afectados por el presente Con-

venio Colectivo, se efectuará de acuerdo a las siguientes modalidades de contratación:

- A) Fijos.
- B) Eventuales.
- C) Interinos.

TRABAJADORES FIJOS.

Los trabajadores admitidos en la empresa sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a su duración son fijos o por tiempo indefinido.

TRABAJADORES EVENTUALES.

Son trabajadores eventuales los admitidos por empresas de actividad permanente para realizar una actividad excepcional o esporádica, por plazo que no exceda de seis meses. Si al término de este periodo el trabajador continuase prestando sus servicios, adquirirán la condición de fijo de plantilla, con efectos desde el comienzo de la prestación de los servicios.

TRABAJADORES INTERINOS.

Son trabajadores interinos los que ingresen en la empresa expresamente para cubrir la ausencia de un trabajador fijo en servicio militar, excedencia especial, enfermedad o situación análoga, y cesarán sin derecho a indemnización al reincorporarse el titular.

Si el trabajador fijo ausente no se reintegrase en el plazo correspondiente, la empresa podrá rescindir del trabajador interino, resolviendo el contrato en el momento correspondiente al término de la reserva del puesto, siempre que ello constare por escrito; en otro caso, el interino pasará a formar parte de la plantilla de la empresa con carácter fijo, ocupando el último puesto de su grupo y categoría profesional.

Las empresas, en el plazo máximo de diez días entregarán a los representantes de los trabajadores una copia de todos los contratos de trabajo, modificaciones o prórrogas de los mismos.

Así como facilitará, trimestralmente a los representantes de los trabajadores, información acerca de las previsiones del empresario sobre la celebración de nuevos contratos con indicación del número de éstos y las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados

Las empresas vendrán obligadas a preavisar con quince días de antelación a la finalización del contrato, caso de no hacerlo

abonará un día de salario por cada día de demora en el preaviso.

Asimismo comunicará las vacantes que se produzcan a los representantes de los trabajadores.

En el momento del preaviso entregará al trabajador propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas. El trabajador podrá solicitar la presencia de un representante de los trabajadores en el momento de proceder a la firma del recibo de finiquito.

Los siguientes acuerdos de contratación tendrán vigencia hasta la aparición-publicación de las contrataciones que se regulen en los acuerdos aprobados por CEOE-Sindicatos. Una vez que los acuerdos antes descritos queden establecidos, la Comisión Paritaria se reunirá al objeto de adecuar la redacción del acuerdo a este convenio.

ARTICULO 9.º.—ASCENSOS.

Normas de ascensos.—Los ascensos se efectuarán siguiendo las normas que a continuación se expresan:

a) Las vacantes que ocurran en las categorías profesionales superiores se cubrirán por riguroso turno de antigüedades entre los que desempeñan las inferiores, siempre que al que corresponda esté calificado como apto en la prueba que ha de practicar ante el Tribunal a excepción de:

1.—Los Dependientes de mostrador de segunda pasarán, transcurrido un año en el desempeño del cargo, a ocupar plaza de Dependiente de primera. Caso de haberla, y sin perjuicio de ostentar la categoría que les corresponde de Dependiente de primera y tener derecho a ser inscritos en las listas profesionales con tal carácter, continuarán disfrutando del haber que viniesen percibiendo como Dependientes de segunda.

2.—Los Ayudantes de Camarero, para ascender a Camareros, deberán practicar la prueba de aptitud ante el Tribunal de que queda hecho mérito, teniendo derecho, en igualdad de condiciones, el más antiguo, y siempre que por lo menos cuente con dos años de servicio en la categoría inferior.

b) Los ascensos a la categoría de Jefes de grupo profesional se regularán como sigue:

1.—Por rigurosa antigüedad entre el personal de inmediato mando inferior, siempre y cuando que el mismo reúna condiciones de conocimientos indispensables, preparación probada, dotes de mando, moralidad y rendimiento que garanticen el perfecto desarrollo de su nueva función, cuyos extremos han de ser apreciados por la di-

rección de la Empresa; no obstante, en caso contrario o de concurrencia de dos o más optantes al ascenso, semejante apreciación será determinada por el citado Tribunal significado en el capítulo VI de la presente Ordenanza.

2.—Libre designación por la Empresa cuando no exista personal que reúna las condiciones señaladas.

c) Las vacantes que ocurran en la clase de Jefes de primera administrativos serán cubiertas libremente por la Empresa entre Jefes de segunda y Oficiales de primera; el Reglamento de Régimen interior habrá de consignar las condiciones que hayan de reunirse y el procedimiento con sujeción al cual pueda ejercitar dicha facultad. Si los presuntos beneficiarios del ascenso careciesen de las condiciones exigidas, la Empresa podrá designar personal ajeno a la misma.

Las vacantes que se produzcan en la clase de Jefes de segunda administrativos se proveerán en dos turnos alternos; el primero, por antigüedad entre los Oficiales de primera clase, y el segundo, por concurso de méritos entre los componentes de la categoría de Oficiales en cualquiera de sus dos clases.

Para pasar de Auxiliar a Oficial Administrativo y para ascender dentro de esta categoría se observarán, asimismo, los dos turnos alternos mencionados, por el mismo orden que se indica en el apartado anterior.

La enumeración y preferencia de méritos se especificarán en el Reglamento de Régimen interior.

Los aspirantes pasarán automáticamente a la categoría de Auxiliares al cumplir los dieciocho años de edad.

Los cargos de Contables y Cajeros, dada la función encomendada y por entrañar responsabilidad y confianza quedan exceptuados de las reglas que en materia de ascensos contiene el presente artículo y serán, por consiguiente, de libre designación por parte de la Empresa.

d) Los ascensos de personal que realice sus funciones en el grupo profesional de Servicios Auxiliares de Hoteles se regularán por la Reglamentación u Ordenanza de Trabajo que, en razón a su cometido les sea de aplicación.

En cuanto al Tribunal que se ha de constituir, se hará por los siguientes componentes:

—El empresario o persona en quién delegue.

—El jefe de sección o similar.

—Un representante del Comité de Empresa o delegado de personal.

—Un trabajador de la empresa elegido por la Central Sindical mayoritaria en la misma.

ARTICULO 10.º.—TRABAJO DE DISTINTA CATEGORIA.

1.—El caso de que un trabajador por necesidad del servicio realice trabajos de categoría superior a la que ostenta, para la que deberá recibir comunicación escrita por la empresa a su representante, percibirá el salario que corresponda a la misma, así como las partes proporcionales de las gratificaciones extraordinarias y demás percepciones extrasalariales que hubiere en la categoría que realice. Se recuerda a los trabajadores que para realizar trabajos de categoría superior deberán recibir la comunicación antes citada.

Transcurridos tres meses ininterrumpidos o seis alternos en los últimos doce meses, al trabajador se le respetará su salario en la categoría superior que ha venido desempeñando, ocupando la vacante si le correspondiese de acuerdo a las normas sobre ascenso, en su caso contrario, reintegrarse a su puesto primitivo, ocupándose la vacante por quien le corresponda.

Los aprendices, al cumplir los dieciocho años de edad, pasarán a la clasificación de su escala correspondiente, siempre que hubiera vacante, en todo caso percibirá el salario del nivel o el de la categoría superior que viniese desempeñando durante un período de tres meses ininterrumpidos, dentro de los seis últimos y, como mínimo, el salario convenio.

2.—Aprendices.

Las empresas podrán realizar contratos de aprendizaje con el objeto de proporcionar al trabajador la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño de su oficio. Este contrato sólo podrá celebrarse con demandantes de primer empleo de 16 y 17 años de edad, siendo la duración del mismo no inferior a un año ni superior a dos, y siempre se celebrará a tiempo completo.

El tiempo dedicado a formación teórica, fuera del puesto de trabajo, en ningún caso será inferior al 15% de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo, debiendo alternarse con el trabajo efectivo.

Con objeto de hacer efectiva la formación de un aprendiz, la empresa asignará un tutor con la suficiente experiencia y cualificación para garantizar el aprendizaje objeto del contrato, sin que cada tutor pueda tener más de tres aprendices bajo su tutela. En el contrato de trabajo deberá reflejarse con absoluta claridad el horario de la formación, forma de llevarla a cabo, objetivos a conseguir y el tutor designado por la empresa.

La retribución del aprendiz será del 85% durante la vigencia del contrato sobre el salario mínimo de convenio establecido en las tablas anexas.

CAPITULO IV

JORNADA, DESCANSO SEMANAL, CALENDARIO LABORAL, VACACIONES, FESTIVO, EXCEDENCIAS Y LICENCIAS.

ARTICULO 11.º.—Se establece una jornada anual de 1.810 horas que en cómputo semanal será de 40 horas.

ARTICULO 12.º.—DESCANSO SEMANAL.

Por unidad de empresa con más de ocho trabajadores se establece un descanso semanal de dos días ininterrumpidos.

En las empresas con siete y ocho trabajadores, se establece un descanso semanal de dos días, preferentemente ininterrumpidos.

ARTICULO 13.º.—CALENDARIO LABORAL

El calendario laboral se elaborará de mutuo acuerdo entre empresa y trabajadores 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.
- Los turnos y el sistema periódico o rotativo de los mismos.

Las modificaciones a cualquiera de estos aspectos deberán contar con el acuerdo, aparte del propio trabajador, de los representantes legales de los trabajadores. En caso contrario, sólo podrá modificarse con el acuerdo de la autoridad laboral según lo previsto en el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 14.º.—VACACIONES.

Las vacaciones para el personal afectado por el presente convenio tendrá una duración de treinta y un días naturales.

El calendario de vacaciones se confeccionará de acuerdo a lo dispuesto en el art. 13 del presente convenio.

ARTICULO 15.º.—FERIAS.

Las empresas estarán obligadas a pagar a todos sus trabajadores la cantidad de 1.036 pts diarias en los días de ferias que se establezcan en cada localidad por la comisión de festejos correspondiente.

ARTICULO 16.º.—FIESTAS ABONABLES.

Los días festivos no domingos y efectivamente trabajados tendrán la siguiente regulación económica:

- a) Se abonará dentro del mes que se produzca el hecho causante con el 30 por ciento en metálico del salario real, y entendiéndose como tal el salario convenio, más pluses salariales, y prorratas de pagas extraordinarias. No se comprende en este concepto ni el plus de transporte ni la bolsa de vacaciones.
- b) En el caso anterior, y una vez devengado el 30 por ciento, el día trabajado será objeto de acumulación a las vacaciones o, en su defecto satisfecho en metálico, si las partes así lo convienen; en este supuesto se abonará también el 75 por ciento del salario descrito anteriormente.
- c) Cuando los festivos no domingos se acumulen a las vacaciones se disfrutarán también los días de descanso semanal que correspondan al período, independientemente de los días compensados.

ARTICULO 17.º.—FIESTA PATRONAL.

El día 29 de julio se considerará festivo a todos los efectos, con gratificación por parte de la empresa a todos sus trabajadores de 1.036 pts por día y trabajador.

ARTICULO 18.º.—EXCEDENCIAS ESPECIALES.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo tendrán derecho, llevando un mínimo de un año en la empresa, a las excedencias que se citan en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, apartados 1 y 4, teniendo en cuenta que las responsabilidades sindicales se estructuran a nivel provincial o superior y los cargos públicos se concretan en Ayuntamientos, Autonomías y Parlamento. Este tipo de excedencia conllevan la incorporación inmediata del trabajador al cesar en el cargo que la motivó.

ARTICULO 19.º.—LICENCIAS RETRIBUIDAS.

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

- a) Por el matrimonio del trabajador: Dieciséis días.
- b) Por el nacimiento de hijos: Cuatro días.
- c) Por enfermedad grave, intervención quirúrgica o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: Cuatro días.
- d) Por matrimonio de un hijo, hermano y padres: Un día.

- e) Por traslado de domicilio: Dos días.
- f) Por asuntos propios: Dos días.

Este apartado tendrá la siguiente regulación:

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

No necesitará razones de justificación alguna, y la empresa le otorgará dicha licencia el día o días solicitados.

Su disfrute no condicionará el normal desarrollo del servicio.

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

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

El trabajador vendrá obligado a preavisar a la empresa para disfrutar de las anteriores licencias, salvo que por imperativo de las circunstancias no pudiera hacerlo. En todos los casos, excepto en el punto f), deberá justificar a la empresa los hechos causantes de esta licencia una vez cumplida.

CAPITULO V**ENFERMEDAD, ACCIDENTE Y SEGURO DE VIDA****ARTICULO 20.º.—ENFERMEDAD Y ACCIDENTES.**

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

En caso de que el trabajador en Incapacidad temporal no fuera sustituido, se estará a lo siguiente:

- a) La ausencia en el trabajo derivada de accidente, sea o no laboral, o de enfermedad común o profesional, no determina la extinción del contrato de trabajo, siempre que la incapacidad se halle debidamente acreditada por la Seguridad Social, no sea atribuible al trabajador y no exceda, en su duración del plazo legalmente establecido. Dentro de este plazo, el período que corresponda a la situación de incapacidad temporal, la plaza que desempeñara el que estuviera en baja será reservada por la empresa para que pueda ocuparla cuando obtenga el alta médica. Transcurrido este período y durante el de la invalidez provisional, el trabajador pasará a la situación de excedencia prevista en el art. 47.

Si la función que corresponda realizar al trabajador durante el tiempo que se encuentre dado de baja por enfermedad o accidente, fuere desempeñada por los compañeros del mismo, la empresa estará obligada, siempre que aquél llevara en ésta un mínimo de seis meses, a satisfacerle durante un periodo máximo de 12 meses, el complemento necesario para que, computando lo que perciba con cargo a la Seguridad Social por prestación económica de incapacidad laboral transitoria, alcance el 100 por 100 del salario fijo o garantizado, según proceda, que le corresponda.

En el supuesto de que la empresa sustituya al accidentado o enfermo con un trabajador interino, aquella sólo estará obligada a satisfacer al enfermo o accidentado, el complemento a que se refiere el párrafo anterior cuando éste llevare a su servicio más de diez años y tan sólo a partir del octavo día de baja y durante un mes.

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

ARTICULO 21.º.—MATERNIDAD.

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

ARTICULO 22.º.—SEGURO DE VIDA.

Las empresas afectadas por el presente convenio estarán obligadas a concertar un seguro individual o colectivo que garantice a sus trabajadores a partir de su ingreso en la misma, la percepción para sí o sus beneficiarios la cantidad de dos millones setenta y dos mil pesetas, en el supuesto de fallecimiento o incapacidad laboral permanente derivada de accidente laboral o enfermedad profesional.

Las empresas vienen obligadas a dar fotocopias de las pólizas y del recibo de pago a los Delegados de Personal, Comités de Empresas, o en su defecto a los trabajadores.

CAPITULO V

CONCEPTOS SALARIALES

ARTICULO 23.º.—RETRIBUCIONES

A partir de la entrada en vigor de este convenio se fija como salario garantizado lo que se contiene en la tabla anexa y para los

establecimientos que con la distinción de categorías o grupos se describen en el cuadro anexo a este convenio. Se considerarán conceptos salariales:

- a) Retribución diaria y mensual percibida por el trabajador por unidad del tiempo.
- b) Salario en especies.
- c) Complemento de antigüedad consolidado establecido en el artículo 31 del presente convenio.

ARTICULO 24.º.—REVISION SALARIAL.

Se determina una tabla salarial para el año 1996 de 75.262 pts sobre el salario base de 72.187 pts fijado en la tabla del año 1993, lo que supone un incremento de 4,26%; ello se realiza a los únicos efectos de fijar los salarios del presente convenio y no supone abono de cantidad alguna por atrasos, por otro lado ya incluida en el complemento personal por regularización de convenio fijado en el artículo 34 del presente convenio.

Para el año 1997 se partirá del salario ya pactado para el año 1996 con el incremento del 3,2%, y una cláusula de revisión en lo que exceda el 2,6% de IPC con un tope máximo del 0,4%.

La actualización salarial para el segundo año será el I.P.C. final del 1997 con una cláusula de revisión en lo que exceda del I.P.C. previsto para el año 1998 con un tope máximo del 0,4%.

ARTICULO 25.º.—ANTICIPOS.

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado, sin que puedan exceder del noventa por ciento del importe del salario. Las empresas harán efectivos dichos anticipos en un plazo de setenta y dos horas desde la fecha de petición.

ARTICULO 26.º.—GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS .

Se establece para todos los trabajadores afectados por el presente convenio dos pagas extraordinarias equivalentes cada una de ellas a una mensualidad del salario que figura en la tabla anexa más el complemento de antigüedad consolidada. Estas se abonarán coincidiendo con las primeras quincenas de los meses de julio y diciembre.

ARTICULO 27.º.—HORAS EXTRAORDINARIAS .

Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de favo-

recer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo al siguiente criterio.

1.º.—Horas extraordinarias: Las mínimas indispensables.

2.º.—Horas extraordinarias que vengan exigidas por las necesidades, reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo y pérdidas de materias primas, realización.

La Dirección de la empresa informará mensualmente al Comité de Empresa o Delegados de Personal sobre el número de horas extraordinarias especificando las causas.

Así en criterios arriba señalados, las empresas y los representantes de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

ARTICULO 28.º.—SERVICIO MILITAR.

Todos los trabajadores que tengan una antigüedad de un año o más en la empresa percibirán las gratificaciones de julio y Navidad.

ARTICULO 29.º.—SALARIO EN ESPECIES.

El complemento salarial en especies se fija en 2.976 pts mensuales.

ARTICULO 30.º.—HORAS NOCTURNAS.

De conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, las horas trabajadas entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada como mínimo en el 25 por 100 .

ARTICULO 31.º.—COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA.

Para compensar la pérdida de la antigüedad se abonará a cada trabajador sin distinción de categorías la cantidad única 80.849 pts, fijando como plazo para el abono de esta cantidad el de cinco años, durante el cual se prorrateará mensualmente en la cantidad que a continuación se indica.

El importe a abonar se efectuará de la siguiente forma:

80.849 pts dividido entre cinco años = 16.170 pts/año.

Año 1997: 16.170 pts/año en 14 pagas = 1.155 pts/mes.

Año 1998: 16.170 pts/año en 14 pagas = 1.155 pts/mes.

Año 1999: 16.170 pts/año en 14 pagas = 1.155 pts/mes.

Año 2.000: 16.170 pts/año en 14 pagas = 1.155 pts/mes.

Año 2.001: 16.170 pts/año en 14 pagas = 1.155 pts/mes.

A partir del 30 de junio de 1997 y en caso de que la Comisión Paritaria decida llevar a efecto el cumplimiento del presente artículo, a los salarios de 1997 habrá que añadir la cantidad de 1.155 pts/mes de antigüedad que en concepto de salarios se especifican en el mismo.

Para fijar la cantidad anterior de 80.849 pts por la que se compensa la pérdida económica que supone la desaparición de este concepto para el trabajador, se ha calculado el equivalente a seis años de servicios, esto es según el criterio del convenio colectivo del año 1993 dos trienios, lo que supone un 8%; y su abono se efectuará de la forma expuesta en el ejemplo arriba indicado, en cuantía mensual de 1.155 pts/mes durante cinco años. Esta adición se efectuará antes y con independencia de la subida porcentual que anualmente sufra el convenio colectivo correspondiente.

CAPITULO VI

CONCEPTOS EXTRASALARIALES

ARTICULO 32.º.—ROPA DE TRABAJO.

Las empresas vendrán obligadas a sufragar todos los gastos que supongan la totalidad de las prendas que exijan a sus trabajadores para el cumplimiento de su función, así como aquéllos a las que se exijan determinada cualidad o color.

Dichas prendas de trabajo serán renovadas cada dos años y revisadas anualmente. Asimismo los trabajadores que usen dichas prendas en horas fuera de trabajo incurrirán en negligencia.

ARTICULO 33.º.—PLUS DE TRANSPORTE.

Las empresas facilitarán a los trabajadores los medios de transportes que la Ley establece.

Independientemente de ello, se establece como concepto extrasalarial un plus de transporte de 7.338 pts, durante once meses no percibiéndose por tanto en vacaciones.

Este plus tendrá la siguiente regulación:

a) No se abonará en caso de licencia retribuida por matrimonio.

b) Se abonará en caso de accidente laboral desde el primer día, y

enfermedad común desde el primer día, siempre que la baja requiera hospitalización y hasta el alta definitiva.

ARTICULO 34.º.—COPLEMETO PERSONAL COMPENSATORIO POR ATRASOS.

Para compensar los atrasos y dadas las dificultades por las que atraviesa el sector, como acto de mera liberalidad la Patronal ofrece como cantidad única por revalorización de convenio la de 43.064 pts., resultante de aplicar el IPC de 1996 a los salarios determinados en el convenio de 1993. Referida cantidad, de carácter extrasalarial, se abonará por trabajador sin distinción de categorías, siendo única en su devengo, pudiendo ser prorrateada por la empresa hasta un máximo de seis meses a partir de la entrada en vigor del presente convenio.

A los trabajadores que hubieran sido contratados con posterioridad al 1 de enero de 1994 —cómputo inicial del periodo para determinar la cantidad antedicha por atrasos— se le abonará por este concepto la parte proporcional al tiempo trabajado de acuerdo a lo establecido en este artículo, tomando como cantidad a prorratear la de 43.064 pts. (Sirva a título de ejemplo que el montante de 43.064 pts equivale a 35 mensualidades, por lo que aquellos que no tuvieran esta antigüedad al 1 de enero de 1997 cobrarán la parte proporcional al tiempo trabajado).

Esta cantidad no será abonada por las empresas que en los recibos de salarios y a cuenta de convenio hayan satisfecho con anterioridad la misma o superior cuantía, quedando ambas partes liberadas de este compromiso siempre que documentalmente se constate el efectivo abono de esta cantidad a cuenta de convenio.

ARTICULO 35.º.—BOLSA DE VACACIONES.

Las empresas abonarán a sus trabajadores y por una sólo vez al año la cantidad de 48.783 pts en concepto de Bolsa de Vacaciones.

Esta bolsa se abonará coincidiendo con las vacaciones que se fueran disfrutando o bien en el periodo que acuerden las empresas y sus trabajadores, pudiendo incluso convenir que se realicen distribuyéndolo a lo largo del año.

ARTICULO 36.º.—NACIMIENTO DE HIJOS.

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo provincial percibirán una gratificación extrasalarial paga-

dera por la empresa de 8.359 pts. Esta gratificación se pagará cuando se produzca el hecho del nacimiento del hijo del trabajador afectado.

ARTICULO 37.º.—RECONOCIMIENTOS MEDICOS .

Las empresas vendrán obligadas a facilitar un reconocimiento médico que se efectuará anualmente en el gabinete técnico de Higiene y Seguridad en el Trabajo de la provincia, teniendo los trabajadores derecho ese día a permiso retribuido y a los gastos de desplazamiento.

Dicho reconocimiento que deberá ser efectuado a petición de los trabajadores será organizado por la empresa, siendo ésta la que fije los turnos de reconocimiento para que no se perjudique la actividad normal de la misma.

ARTICULO 38.º.—DETENCION.

No se considerará injustificada la falta al trabajo que derive de detención del trabajador si éste posteriormente es absuelto de los cargos que se le hubieran imputado o se sobresee el asunto.

ARTICULO 39.º.—DE LOS COMITES DE EMPRESAS Y LOS DELEGADOS DE PERSONAL.

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidas por la Ley, se reconoce a los Comités de Empresa y Delegados de Personal las siguientes funciones.

A) Ser informado por la dirección de la empresa:

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

2.º.—Anualmente a conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y en el caso de que una empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones cuantos documentos se den a conocer a los socios.

3.º.—Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornadas, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.

4.º.—En la función de la materia de que se trate:

a) Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización

del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios, de tiempo, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

b) Sobre la fusión, absorción y modificación de estatus jurídico de la empresa cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen del empleo.

c) El empresario facilitará a los representantes de los trabajadores el modelo o modelos de contrato que habitualmente utilice.

d) Sobre sanciones impuestas por faltas graves muy graves y en especial en el supuesto de despido.

e) En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los motivos de ingresos, ceses y los ascensos.

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

1.º.—Cumplimiento de las normas vigentes en materias laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de empresas en vigor, formulando, en su caso, las actuaciones oportunas ante las empresas, los organismos y los tribunales competentes.

2.º.—La calidad de la docencia y de la efectividad de las mismas en los centros de formación de las empresas.

3.º.—Las condiciones de Seguridad e Higiene en el Trabajo en la Empresa.

C) Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de las obras sociales establecidas en las empresas en beneficio de los trabajadores o sobre sus familiares.

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

E) Se reconoce al Comité de Empresa o Delegado de Personal la capacidad procesal, como órgano colegial, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de la competencia.

F) Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, observarán sigilo profesional en todo lo referente al apartado uno y tres del punto A de este artículo aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa o Delegado de Personal, y en espe-

cial en todas aquellas materias sobre las que la dirección de la empresa señale el carácter de reservado.

G) Los representantes sindicales velarán no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad del sexo y fomento de una política racional de empleo.

ARTICULO 40.º.—GARANTIAS.

A) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal podrá ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Si hay despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que deberán ser oídos aparte del interesado, el Comité de empresa o restantes Delegados de personal y el Delegado del sindicato al que pertenece.

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

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

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

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

D) Dispondrán de un crédito de veintiocho horas mensuales retribuidas.

ARTICULO 41.º.—ACUMULACION DE HORAS.

Se establece la acumulación de horas sindicales de los distintos miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total. Asimismo no se computarán dentro del máximo de horas las que se propongan con motivo de la negociación colectiva.

ARTICULO 42.º.—ASAMBLEAS.

Las empresas respetarán 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 proporcionando locales adecuados para el ejercicio del mencionado derecho.

Las asambleas serán convocadas por los Comités de Empresa, Delegados de Personal, los propios trabajadores en número no inferior al 30 por 100 de la plantilla o los sindicatos.

La convocatoria, con expresión del orden del día propuesto por los convocantes, se comunicará al empresario con veinticuatro horas de antelación como mínimo, debiendo éste acusar recibo.

Los convocantes comunicarán asimismo al empresario los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordarán con éste las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de las empresas.

CAPITULO VI**ARTICULO 43.º.—CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS.**

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

ARTICULO 44.º.—JUBILACION VOLUNTARIA .

Al producirse la jubilación anticipada de un trabajador que lleve como mínimo 20 años de servicio en la Empresa, percibirá de ésta el importe íntegro de tres mensualidades, incrementadas con todos los emolumentos inherentes a la misma y una mensualidad más por cada cinco años que excedan de los veinte de referencia.

ARTICULO 45.º.—JUBILACION OBLIGATORIA.

La jubilación será obligatoria para todos los trabajadores acogidos al ámbito de aplicación del presente convenio al cumplir los 65 años de edad, o que tengan cumplida esta edad a la entrada en vigor del presente convenio, salvo en aquellos supuestos en que no se reúna el periodo de carencia, en cuyo caso el productor podrá permanecer en activo hasta tanto complete las cotizaciones para causar derecho al percibo de la pertinente pensión contributiva de la Seguridad Social.

En todo caso, las empresas regidas por este convenio satisfarán al trabajador que se jubila con carácter obligatorio y reúna los req-

uisitos establecidos en el artículo 44 de este convenio para compensarle por su renuncia al derecho a seguir prestando servicio, un premio de jubilación consistente en cuatro mensualidades, y una mensualidad más por cada cinco años que excedan de los veinte de referencia

En caso de jubilación obligatoria a los sesenta y cinco años, las empresas vendrán obligadas a la contratación indefinida de un empleado que sustituya al jubilado desde el momento mismo en que la jubilación surta efectos.

ARTICULO 46.º.—ANTIGÜEDAD.

En caso de que la Comisión Paritaria acuerde con fecha tope 30 de junio de 1997 el acogimiento a lo establecido en el artículo 31 del presente convenio, el complemento de antigüedad se suprimirá y quedará sin efecto el devengo del mismo, respetándose la que ya se tenga consolidada mediante un complemento ad personam.

Para compensar la pérdida de este complemento, y tal como determina el artículo 31 de este convenio, se abonará a cada trabajador la cantidad establecida en el mismo. Este concepto aumentará en el porcentaje anual que experimente el convenio.

ARTICULO 47.º.—LEGISLACION SUPLETORIA.

En lo no previsto en este convenio se estará a la legislación vigente, Estatuto de los Trabajadores, y acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería.

ARTICULO 48.º.—CLAUSULA ADICIONAL.

Las partes acuerdan incorporar al convenio colectivo de 1997 la siguiente cláusula para llevar a efecto la Comisión Paritaria del mismo:

a) Se establece que el convenio colectivo del año 1997 se mantenga para las tablas salariales y en categoría mínima el salario de 77.670 pts, sufriendo las demás categorías el mismo incremento porcentual.

b) Se acuerda que para el año 1997 la antigüedad se aplicará de acuerdo al convenio colectivo de 1993, actualmente en vigor y que solamente podrá ser variado a propuesta de la Patronal y en caso de acuerdo de la Comisión Paritaria según lo previsto en los artículos 31 y 46 del presente texto.

Se adjunta al presente convenio el texto de la antigüedad del convenio de 1993, en el que se reflejan los tramos así como la base de cálculo del mismo, estableciéndose como tope el de 60%.

A N E X O I

En cuanto a la clasificación de categorías y niveles profesionales se estará a lo dispuesto en el acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería firmado con fecha 13 de junio de 1996.

ANEXO II

HOSTELERIA

TABLA SALARIAL AÑO 96

GRUPO	NIVELES	1º	2º	3º	4º	5º	6º
A		86.795	83.832	78.733	78.733	75.262	75.262
B		83.832	80.430	76.178	76.178	75.262	75.262
C		81.277	78.224	75.262	75.262	75.262	75.262
D		75.262	75.262	75.262	75.262	75.262	75.262

TABLA SALARIAL Año 97

GRUPO	NIVELES	1º	2º	3º	4º	5º	6º
A		89.572	86.515	81.252	81.252	77.670	77.670
B		86.515	83.004	78.616	78.616	77.670	77.670
C		83.878	80.727	77.670	77.670	77.670	77.670
D		77.670	77.670	77.670	77.670	77.670	77.670

RESOLUCION de 4 de abril de 1997, de la Secretaría General Técnica, por la que se da publicidad al Convenio entre la Administración del Estado y la Comunidad Autónoma de Extremadura sobre coordinación de la gestión de las pensiones no contributivas de la Seguridad Social (Real Decreto Legislativo 1/1994) y de las prestaciones sociales y económicas derivadas de la LISMI (R.D. 383/1984).

Habiéndose firmado el día 6 de mayo de 1996 un Convenio de colaboración entre la Administración del Estado y la Comunidad Autónoma de Extremadura, sobre coordinación de la gestión de las pensiones no contributivas de la Seguridad Social (R.D.L. 1/1994) y de las Prestaciones Sociales y Económicas derivadas de la LISMI

(Real Decreto 383/1984), de conformidad con lo establecido en el artículo 7.º del Decreto 1/1994, de 25 de enero, sobre creación y funcionamiento del Registro General de Convenios de la Comunidad Autónoma de Extremadura,

RESUELVO:

La publicación en el Diario Oficial de Extremadura del Convenio que figura como Anexo.

Mérida, 4 de abril de 1997.

El Secretario General Técnico,
JOSE ANGEL RODRIGUEZ JIMENEZ

A N E X O

CONVENIO ENTRE LA ADMINISTRACION DEL ESTADO Y LA COMUNIDAD AUTONOMA DE EXTREMADURA, SOBRE COORDINACION DE LA GESTION DE LA PENSIONES NO CONTRIBUTIVAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL (R.D.L. 1/1994) Y DE LAS PRESTACIONES SOCIALES Y ECONOMICAS DERIVADAS DE LA LISMI (R.D. 383/1984)

En Madrid, a seis de mayo de mil novecientos noventa y seis.

REUNIDOS

De una parte, el Ilmo. Sr. D. Héctor Maravall Gómez-Allende, Director General del Instituto Nacional de Servicios Sociales, en nombre y representación del Gobierno de la Nación, por delegación conferida por Acuerdo del Consejo de Ministros del día 21 de julio de 1995.

De otra parte, el Excmo. Sr. D. Guillermo Fernández Vara, consejero de Bienestar Social de la Junta de Extremadura, nombrado por Decreto 2/1996 de 11 de enero.

EXPONEN

Que el Estado, de acuerdo con lo establecido en el art. 149.1 17.ª de la Constitución, tiene competencia exclusiva para establecer la legislación básica y el régimen económico de la Seguridad Social, y que la Comunidad Autónoma de Extremadura, de conformidad con lo establecido en las Leyes Orgánicas 1/1983, de 25 de febrero, y 8/1994, de 24 de marzo, que aprueba y reforma, respectivamente, el Estatuto de Autonomía de la misma, tiene atribuidas competencias en materia de Asistencia Social y Servicios Sociales, así como en materia de gestión de prestaciones y servicios de la Seguridad Social, conferidas por el Real Decreto 1866/1995, de 17 de noviembre, sobre traspaso de funciones y servicios de la Seguridad Social a la Comunidad Autónoma de Extremadura en las materias encomendadas al Instituto Nacional de Servicios Sociales (INSERSO).