

III. Otras Resoluciones

CONSEJERIA DE PRESIDENCIA Y TRABAJO

RESOLUCION de 29 de diciembre de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se determina la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de Trabajo de «Hostelería». Expte. 36/99, de la provincia de Badajoz.

VISTO: El texto del Convenio Colectivo de Trabajo de «HOSTELERIA», con código informático 0600295, de ámbito Provincial, de Sector suscrito el 16-12-99 por APEHEBA de una parte, en representación empresarial y por U.G.T. y CC.OO. de otra, en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del R. Dto. 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), art. 2 del R. Dto. 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo (B.O.E. 6-6-81), R. Dto. 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. de 17 de mayo), Decreto del Presidente 14/1995, de 2 de mayo, por el que se asigna a la Consejería de Presidencia y Trabajo funciones y servicios en materia de ejecución laboral (D.O.E. 9-5-95), Decreto 76/1995, de 31 de julio, (D.O.E. 3-8-95), por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Presidencia y Trabajo de la Junta de Extremadura y art. 3 aptdo. 2 a) del Decreto 22/1996, de 19 de febrero, de la Consejería de Presidencia y Trabajo de la Junta de Extremadura sobre 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 la Consejería de Presidencia y Trabajo, con notificación de ello a las partes firmantes.

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, 29 de diciembre de 1999.

El Director General de Trabajo,
LUIS FELIPE REVELLO GOMEZ

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE HOSTELERIA PARA LA PROVINCIA DE BADAJOZ AÑOS 1999, 2000, 2001 y 2002

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 y 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 interinos, empleados en las empresas incluidos en los ámbitos de los artículos 1 y 2, 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 regula 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, a 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 desempeño 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 familiares a estos efectos, siempre que convivan con el empresario o cónyuge, los descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive, y 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 1999, 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 del año 2002; excepto en los salarios y demás conceptos económicos que tienen una vigencia del 1 de enero de 1999 al 31 de diciembre de 1999, negociándose la subida salarial de los siguientes años a partir del 1 de enero de cada año.

ARTICULO 5.º - Denuncia y prórroga

El presente Convenio Colectivo se encuentra denunciado desde el 2 de septiembre de 1998. Una vez se proceda a su firma y publicación, 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 - Comisión Paritaria

Para velar por la aplicación, cumplimiento e interpretación de lo estipulado en este Convenio, se crea una Comisión Paritaria com-

puesta 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 D. Gerardo Barredo Nevares, D. José Luis Iniesta y D. Angel Camino Fernández, mientras que por la Central Sindical U.G.T. lo hará D. Antonio Sosa y D.ª Lucía Rivero y por la Central Sindical CC.OO. intervendrá D. 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 - Subrogación

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 subrogado.

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, deberán 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 Convenio 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, adquirirá 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 reintegra en el plazo correspondiente, la empresa podrá prescindir 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 facilitar 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 abonarán un día de salario por cada día de demora en el preaviso.

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

En el momento del preaviso entregarán 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 de la 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 no 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 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 dirección 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 al 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 harán por los siguientes componentes:

- El empresario o persona en quien delegue.
- El jefe de sección o similar.

- Un representante del Comité de Empresa o delegado de personal.
- Un trabajador de la empresa elegido por la Central Sindical mayoritaria en la misma.

ARTICULO 10.º - Trabajo de distinta categoría

1.—En caso de que un trabajador por necesidad del servicio realice trabajos de categoría superior a la que ostenta, para la que debe 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 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 percibirán el salario del nivel o el de la categoría superior que viniese desempeñando durante un periodo 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 1.089 ptas. diarias en los días de feria 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 abonarán dentro del mes que se produzca el hecho causante

con el 30 por ciento en metálico del salario real, y entendiendo 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 periodo, 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 1.089 ptas. 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 conlleva 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 periodo 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 periodo 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, aquélla 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 ciento treinta y cuatro mil ciento sesenta 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 - Revisión salarial

Se determina una revisión salarial para el año en curso 1999 del 3%.

Para los sucesivos años de duración del presente Convenio se estará a lo que se pacte en cada uno de ellos.

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 favorecer 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 3.127ptas. 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 - Antigüedad

Se establece un complemento salarial por antigüedad en la empresa de acuerdo a la siguiente escala:

	ANTIGÜEDAD	PORCENTAJE S/SALARIO BASE
1	3 AÑOS	3 POR CIENTO
2	6 AÑOS	8 POR CIENTO
3	9 AÑOS	16 POR CIENTO
4	14 AÑOS	26 POR CIENTO
5	19 AÑOS	38 POR CIENTO
6	24 AÑOS	45 POR CIENTO
7	27 AÑOS	55 POR CIENTO
8	30 AÑOS	60 POR CIENTO

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 transporte que la Ley establece.

Independientemente de ello, se establece como concepto extrasalarial un plus de transporte de 7.710 ptas. 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 - Bolsa de vacaciones

Las empresas abonarán a sus trabajadores y por una sola vez al año la cantidad de 51.252 ptas. 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 35.º - Nacimiento de hijos

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo provincial percibirán una gratificación extrasalarial pagadera por la empresa de 8.782 ptas. Esta gratificación se pagará cuando se produzca el hecho del nacimiento del hijo del trabajador afectado.

ARTICULO 36.º - Reconocimientos médicos

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 37.º - Detención

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 38.º - De los Comités 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) Será 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 nego-

cios 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 status 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) Participará, 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) Colaborará 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 éste artículo aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa o Delegado de Personal, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección de la empresa señale el carácter de reservado.

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

ARTICULO 39.º - Garantías

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.

Poseer 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 40.º - Acumulación 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 41.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 proporcionado locales adecuados para el ejercicio del mencionado derecho.

La 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 42.º - Condiciones más 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 43.º - Jubilación 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 44.º - Jubilación 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 requisitos 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.

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 45.º - Legislación supletoria

En lo no previsto en este Convenio se estará a la legislación vigente, Estatuto de los Trabajadores y Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería.

ARTICULO 46.º - Adhesión al ASEC-EX

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, se someterá en los términos previstos en el ASEC-EX, y su Reglamento de aplicación, a la intervención del Servicio Regional de Mediación y Arbitraje de Extremadura, siempre que el conflicto se origine en los siguientes ámbitos materiales:

a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad a lo establecido en el artículo 151 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

b) Los conflictos surgidos durante la negociación de un Convenio Colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo, debido a la existencia de diferencias sustanciales debidamente constatadas que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente durante un periodo de al menos seis meses a contar desde el inicio de ésta.

c) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.

d) Los conflictos derivados de las discrepancias surgidas en el periodo de consultas exigidas por los artículos 40, 41, 47 y 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Sirve por tanto este artículo como expresa adhesión de las partes al referido Servicio de Mediación y Arbitraje, con el carácter de eficacia general y, en consecuencia, con el alcance de que el pacto obliga a empresarios, representaciones sindicales y trabajadores a plantear sus discrepancias, con carácter previo al acceso a la vía judicial, al procedimiento de mediación-conciliación del mencionado servicio, no siendo por lo tanto necesaria la adhesión expresa e individualizada para cada conflicto o discrepancia de las partes, salvo

en el caso de sometimiento a arbitraje, el cual los firmantes de este Convenio se comprometen también a impulsar y fomentar.

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 y acta firmada en la Dirección General de Trabajo de Extremadura de fecha 22 de octubre de 1999.

CATEGORIAS DE ESTABLECIMIENTOS

*Categoría primera (A)

- Hoteles de 4 y 5 estrellas.
- Hoteles residencia de 4 estrellas.
- Hoteles apartamentos de 4 estrellas.
- Apartamentos extrahoteleros de lujo.
- Residencias apartamentos de 4 estrellas.
- Restaurantes de 4 y 5 tenedores.
- Café bares Americanos.
- Café bares especiales A y B.
- Salas de fiestas y discotecas de lujo y 1.ª
- Salas de té.
- Casinos de 1.ª categoría.

*Categoría segunda (B)

- Hoteles de 3 estrellas.
- Hoteles residencias de 3 estrellas
- Hoteles apartamentos de 3 estrellas.
- Apartamentos extrahoteleros de 1.ª categoría.
- Restaurantes de 3 tenedores.
- Balnearios.
- Cafetería de 3 tazas.
- Bares de 1.ª
- Salas de fiestas y discotecas de 2.ª
- Pizzerías.
- Tablaos flamencos.
- Salones recreativos.
- Granjas.
- Barbacoas.
- Casinos de 2.ª categoría.

*Categoría tercera (C)

- Hoteles de 2 estrellas.

- Hoteles residencias de 2 estrellas.
- Hoteles apartamentos de 2 estrellas.
- Apartamento extrahotelero de 2.ª categoría.
- Residencias apartamentos de 2 estrellas.
- Moteles de 2 estrellas.
- Restaurantes de 2 tenedores.
- Cafetería de 2 tazas.
- Bares de 2.ª categoría.
- Lavanderías hoteleras centralizadas.
- Casino de 3.ª categoría.
- Salones de empresas operadoras de juegos recreativos.
- Hoteles de 1 estrella.
- Hoteles residencia de 1 estrella.
- Apartamento extrahotelero de 1 estrella.+
- Residencias apartamentos de 1 estrella.
- Moteles de 1 estrella.
- Fondas y casas de huéspedes.
- Restaurantes de 1 tenedor.
- Cafeterías de 1 taza.
- Bares de 3.ª y 4.ª categoría.
- Tabernas y bodegas.
- Pizzerías.

Grupos profesionales

*Grupo 1.º

- Primer jefe de cocina.
- Primer jefe de comedor.
- Primer jefe de recepción.
- Primer jefe contable general.
- Encargado de primera.
- Primer conserje.
- Jefe primera administrativo.
- Jefe de sala.
- Jefe de personal de salón.

*Grupo 2.º

- Segundo jefe de cocina.
- Segundo jefe de comedor.
- Segundo jefe de recepción.
- Encargado de economato y bodega.
- Cajero.
- Conserje de noche y día.
- Encargado general.
- Segundo encargado de mostrador.
- Recepcionista.

- Primer barman.
- Cajeros (operadores).

*Grupo 3.º

- Gobernanta de segunda.
- Jefe de partida.
- Jefe de sector.
- Cocinero.
- Camarero de comedor o sala.
- Cafetero.
- Jefe de barra y turnos en cafeterías y bares.
- Técnicos (operadores).
- Telefonista.
- Planchista.
- Camarero de limonada.
- Dependiente de barra.
- Ayudante de cocina.
- Ayudante de camarero de comedor.
- Ayudante de recepción.
- Ayudante de pinchadiscos.
- Ayudante de conserje de noche y día.
- Recaudadores (operadores).
- Camareros de piso.

*Grupo 4.º

- Ayudante de bodeguero.
- Ayudante de economato y cafetero.
- Ayudante de camarero de limonada.
- Ayudante de dependiente de barra.
- Auxiliar administrativo.
- Cajero de comedor.
- Vigilante de noche.
- Portero.
- Mozo de salón y vigilante (operadores).
- Marmitones.
- Fregadoras.
- Limpiadoras.
- Costureras, lencería, etc.
- Pinches.
- Lavanderas.
- Mozo de limpieza.
- Mozo de equipaje.
- Aspirante de administración.
- Botones.
- Ayudante de jardinero.
- Ordenanzas.

Tabla salarial anexa

CATEGORIAS DE ESTABLECIMIENTOS	GRUPOS PROFESIONALES			
	1.º	2.º	3.º	4.º
A	93.875	90.672	85.363	81.600
B	90.672	86.992	82.594	81.600
C	88.123	84.811	82.594	81.600

CONSEJERIA DE CULTURA

ORDEN de 22 de diciembre de 1999, por la que se reconoce a «La Majada» como Escuela de Animación Infantil y Juvenil de Tiempo Libre.

En virtud de las atribuciones que me han sido conferidas por el artículo tercero, punto 2 del Decreto 74/1986, de 16 de diciembre, por el que se regulan las Escuelas de Animación Infantil y Juvenil de Tiempo Libre en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Comprobado que la documentación presentada en esta Consejería de Cultura por D. Alfredo Cruz del Hoyo reúne los requisitos exigidos en el articulado del Decreto referenciado.

Visto el informe favorable y la propuesta de la Dirección General de Juventud,

D I S P O N G O :

ARTICULO PRIMERO.—Reconocer oficialmente a la Escuela de Animación Infantil y Juvenil de Tiempo Libre La Majada con capacidad suficiente para titular monitores, directores o coordinadores y animadores de Tiempo Libre Infantil y Juvenil.

DISPOSICON FINAL

ARTICULO SEGUNDO.—Inscribir a la citada Escuela en el Registro de Escuelas de Animación Infantil y Juvenil de Tiempo Libre de Extremadura, con el número 20, visando a tal efecto sus Estatutos.

ARTICULO TERCERO.—La referida Escuela vendrá obligada al cumplimiento de cuantas prescripciones contiene el Decreto 74/1986, de 16 de diciembre, en cuanto a profesorado e impartición de cursos, y a remitir a la Administración la documentación precisa para el conocimiento de sus actividades.

DISPOSICION FINAL

La presente Orden entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, 22 de diciembre de 1999.

El Consejero de Cultura,
FRANCISCO MUÑOZ RAMIREZ

ORDEN de 26 de noviembre de 1999, por la que se dispone la ejecución del fallo de la Sentencia n.º 1.417, de 28 de octubre de 1999, dictada por la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, recaída en el recurso contencioso-administrativo n.º 2029/1996, interpuesto por D. Pedro Pérez Gómez.

La Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, con fecha 28 de octubre de 1999, ha dictado Sentencia n.º 1.417, en el recurso contencioso-administrativo n.º 2029/1996, promovido por la representación procesal de D. Pedro Pérez Gómez, contra la Resolución del Consejero de Cultura de fecha 15 de julio de 1996, recaída en el expediente sancionador PC/AG,5/96, por la que se acuerda la imposición de una multa de 400.000 pesetas en aplicación del artículo 76.3.B) de la Ley 16/1985, de Patrimonio Histórico Español, con reserva de exigir la reposición de la situación alterada, salvo que se legalice o se cumpla el proyecto informado.

La parte dispositiva de la mencionada sentencia contiene el siguiente pronunciamiento: