

• Protección del Paisaje:

— Dentro del emplazamiento elegido se intentará situar las construcciones en un punto que no destaque en el horizonte visual.

— Los apartados relativos a la construcción se han modificado en la documentación presentada por el promotor como resultado de las alegaciones, quedando tal como se reflejan en el Anexo I.

Impacto Global. Recoge el efecto de las medidas correctoras sobre la valoración del impacto calculada, pasando el mismo a un valor positivo.

— Plan de Recuperación Ambiental. Recoge las siguientes propuestas de actuaciones: Restablecimiento de la morfología del suelo.

— Restauración de la cubierta vegetal con especies de la flora silvestre de la zona.

— Retirada de todos los restos de materiales, residuos o tierras sobrantes a vertederos adecuados.

Retirada de todas las instalaciones al final de su vida útil y remoción y restitución de los terrenos a su estado natural.

Programa de Vigilancia Ambiental. Su finalidad es comprobar la severidad y distribución de los impactos negativos previstos cuando ocurran permitiendo la adopción de nuevas medidas correctoras cuando sea necesario. Consta de un Plan de Vigilancia y Control, en el que comprueba el cumplimiento de las medidas correctoras propuestas en el Informe de Impacto Ambiental, se detectan otros impactos no previstos y se crean nuevas medidas correctoras:

— Fauna. Especial atención al tránsito de vehículos por los caminos de acceso.

— Vegetación. Comprobación y seguimiento del Plan de Reforestación.

— Aguas y cursos fluviales. Control de posibles vertidos a los cauces y de la estanqueidad de las fosas sépticas.

— Superficie terrestre y suelos. Seguimiento de las medidas correctoras propuestas.

— Aire y Atmósfera. Control de las emisiones sonoras y atmosféricas.

— Paisaje. Seguimiento y efectividad de las pantallas vegetales propuestas.

El estudio incluye un Documento de Síntesis y Conclusiones y varios Anexos: Estudio Hidrogeológico, Control anual foronómico y de temperatura del manantial, Memoria médocohidrogeológica, Anexo fotográfico, Anexo cartográfico.

## CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y TRABAJO

**RESOLUCIÓN de 9 de noviembre de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se determina la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de trabajo del sector de Hostelería de la provincia de Badajoz. Expte.: 46/2004.**

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para el sector de la HOSTELERÍA DE LA PROVINCIA DE BADAJOZ, con código informático 0600295, y el texto de dicho convenio, suscrito el 4-11-2004, de una parte, por la representación empresarial, por la Confederación Empresarial de Turismo de Extremadura (CETEX), y de otra, en la social, por las centrales sindicales U.G.T. y CC.OO., y de conformidad con lo dispuesto en el art. 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); art. 2. c) del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo (B.O.E. de 6-6-81) y 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. de 17-5-95).

Esta Dirección General de Trabajo Acuerda:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía y Trabajo, con notificación de ello a las partes firmantes.

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia —B.O.P.— y en el Diario Oficial de Extremadura —D.O.E.—, del texto del Convenio que se acompaña a esta Resolución.

Mérida, 9 de noviembre de 2004.

El Director General de Trabajo,  
JOSÉ LUIS VILLAR RODRÍGUEZ

### CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE HOSTELERÍA PARA LA PROVINCIA DE BADAJOZ AÑO 2004-2005

#### CAPÍTULO I.- PREÁMBULO

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

### Artículo 1.- Ámbito territorial

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

### Artículo 2.- Ámbito 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.

Las organizaciones firmantes del presente Convenio y las empresas afectadas por su ámbito funcional, garantizan la igualdad de oportunidad entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestión de raza, religión o cualquier otra condición, de conformidad con la legislación vigente nacional, jurisprudencia y directivas comunitarias. Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de estos preceptos en:

- Acceso al empleo.
- Estabilidad en el empleo.
- Igualdad salarial en trabajos de igual valor.
- Formación y Promoción profesional.
- Ambiente laboral exento de acoso sexual.

### Artículo 3.- Ámbito 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, 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.

### Artículo 4.- Ámbito temporal

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2004, 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 2005.

### Artículo 5.- Denuncia y prórroga

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

## CAPÍTULO II

### Artículo 6.- Comisión Paritaria

Para velar por la aplicación, cumplimiento e interpretación de lo estipulado en este Convenio, se crea una Comisión Paritaria compuesta por cuatro miembros de la representación Empresarial y cuatro de las Centrales Sindicales U.G.T. (2) y CC.OO. (2).

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) Tantos otras como cada parte entienda oportunas.

#### Artículo 7. - 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.

### CAPÍTULO III.- CONTRATACIONES, ASCENSOS Y TRABAJOS DE DISTINTA CATEGORÍA

#### Artículo 8.- 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 doce meses en un máximo de trece. 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 vacaciones, excedencia especial, enfermedad o situación análoga, y cesaran sin derecho a indemnización al reincorporarse el titular.

Si el trabajador fijo ausente no se reintegrase 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.

#### Artículo 9.- 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 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 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.

#### Artículo 10.- 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.

#### CAPÍTULO IV.- JORNADA. DESCANSO SEMANAL CALENDARIO LABORAL, VACACIONES, FESTIVOS. EXCEDENCIAS Y LICENCIAS

##### Artículo 11.-

Se establece una jornada anual de 1.792 horas que en cómputo semanal será de 40 horas.

##### Artículo 12.- Descanso semanal

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

En las empresas con menos de ocho trabajadores se establecen un descanso semanal de dos días, preferentemente ininterrumpidos.

##### Artículo 13.- 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.

##### Artículo 14.- Vacaciones

Las vacaciones para el personal afectado por el presente Convenio tendrán 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.

##### Artículo 15.- Ferias

Las empresas estarán obligadas a pagar a todos sus trabajadores la cantidad de 7,80 € diarios en los días de feria que se establezcan en cada localidad por la comisión de festejos correspondiente. Para el año 2005 se estará a lo pactado en el presente Convenio.

##### Artículo 16.- 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.

#### Artículo 17.- 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 7,80 € por día y trabajador.

#### Artículo 18.- 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.

#### Artículo 19.- 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.

Este permiso podrá ser disfrutado de manera discontinua, previo aviso a la empresa y de mutuo acuerdo de las partes, procurando que no transcurran más de 30 días desde el hecho causante.

- 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.

### CAPÍTULO V.- ENFERMEDAD, ACCIDENTE Y SEGURO DE VIDA

#### Artículo 20.- 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 cuarto día de baja.

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.

#### Artículo 21.- Maternidad

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

#### Artículo 22.- 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 trece mil trescientos un euros, con catorce céntimos de euro, en el supuesto de fallecimiento o incapacidad laboral permanente en grados de gran invalidez, absoluta o total para la profesión habitual, 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.

### CAPÍTULO V.- CONCEPTOS SALARIALES

#### Artículo 23.- 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.
- d) Gratificaciones extraordinarias y bolsa de vacaciones.

Las empresas están obligadas a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, cualquier que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla.

**Artículo 24.- Subida salarial**

Se determina una subida salarial para el año 2004 del 3,7%.

Se acuerda así mismo introducir una cláusula de revisión salarial en el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) constatado por el I.N.E., registrara al día 31 de diciembre de 2004 un incremento superior al I.P.C. previsto, en cuyo caso se procederá a una revisión salarial de todos los conceptos retributivos por el exceso de dicho I.P.C.

Para el año 2005 se establece igualmente una subida salarial del 3,7%, con una cláusula de revisión al 31 de diciembre en el exceso del I.P.C. previsto por el Gobierno para dicho año.

**Artículo 25.- 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.

**Artículo 26.- 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. Éstas se abonarán coincidiendo con las primeras quincenas de los meses de julio y diciembre.

**Artículo 27.- 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.- Horas extraordinarias: Las mínimas indispensables.
- 2.- 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.

De acuerdo a los criterios arriba señalados, las empresas y los representantes de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

- 3.- En caso de realización de horas extraordinarias éstas se abonarán con un recargo del 75% sobre el valor de la hora ordinaria.

**Artículo 28.- Salario en especies**

El complemento salarial en especies se fija en 22,37 € mensuales. Para el año 2005 se estará a lo pactado en el Convenio.

**Artículo 29.- 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.

**Artículo 30.- Antigüedad**

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

|   | ANTIGÜEDAD | PORCENTAJES/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            |

#### Artículo 31.- Bolsa de vacaciones

Las empresas abonarán a sus trabajadores y por una sola vez al año la cantidad de 366,53 € 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.

### CAPÍTULO VI- CONCEPTOS EXTRASALARIALES

#### Artículo 32.- 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.

#### Artículo 33.- 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 55,16 € durante once meses, no percibiéndose por tanto en vacaciones. Para el año 2005 se estará a lo pactado en convenio.

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.

#### Artículo 34.- Nacimiento de hijos

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo provincial percibirán una gratificación extrasalarial pagadera por la empresa de 62,80 €. Esta gratificación se pagará cuando se produzca el hecho del nacimiento del hijo del trabajador afectado.

#### Artículo 35.- Reconocimientos médicos

Las empresas vendrán obligadas a efectuar un reconocimiento médico anual específico al puesto de trabajo de cada trabajador, que se realizará anualmente por los servicios médicos de la mutua que cada empresa tenga contratada a efectos de prevención, teniendo derecho los trabajadores ese día a permiso retribuido y a que se les abonen los gastos de desplazamiento.

#### Artículo 36.- Mujer Trabajadora

A efectos de protección de la maternidad se estará a lo dispuesto en el art. 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

#### Artículo 37.- 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.

#### Artículo 38.- 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) Ser informado por la dirección de la empresa:

1º.- 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 de Empleo en la empresa.

2º.- Anualmente a conocer y tener a su disposición el balance, 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.

3º.- Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivas 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.

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

a) Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización de 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 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, especialmente, 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 materia laboral 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.

V - 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 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, 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.

#### Artículo 39.- 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 desempeño 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.

#### Artículo 40.- 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.

#### Artículo 41.- 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.

### CAPÍTULO VI

#### Artículo 42.- 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.

#### Artículo 43.- Promoción económica

El 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.

Las partes firmantes de este convenio ratifican que el compromiso adquirido en este artículo tiene por objeto incentivar el cese en la empresa por cualquier causa, a excepción hecha del despido procedente por sentencia judicial, muerte, baja por incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, del personal que cumpla los requisitos de permanencia antes citados, sin que las cantidades que se han establecido entren en modo alguno en el contexto de lo que se conocen como premios de jubilación. Es por ello que, en el supuesto de que en algún momento y debido a cambios legales o interpretaciones judiciales o de autoridad laboral, se imputara a lo acordado carácter de compromiso de pensiones, las partes se comprometen a introducir en este artículo de manera inmediata las adaptaciones o modificaciones necesarias para que el objeto y finalidad de lo acordado no sufra variación alguna.

#### Artículo 44.- Jubilación obligatoria

La Jubilación será obligatoria para todos los trabajadores acogidos a 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.

#### Artículo 45.- 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.

#### Artículo 46.- 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 discrepando 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.

#### CLÁUSULA ADICIONAL 1ª

Las partes firmantes del presente convenio, se obligan a promover el principio de igualdad de oportunidades que se desarrolla en lo dispuesto en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, sobre la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, comprometiéndose las entidades a velar por la no discriminación en el trabajo, favoreciendo los permisos de maternidad, paternidad y responsabilidades familiares, sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de empleo, a las condiciones de trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de mujeres y hombres.

## ANEXO 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 2002, y acta firmada en la Dirección General de Trabajo de Extremadura de fecha 22 de octubre de 1999.

## GRUPOS, AREAS FUNCIONALES Y TABLA SALARIAL AÑO 2004

| AREAS FUNCIONALES          |   |   |  |                                      |   |                                      |
|----------------------------|---|---|--|--------------------------------------|---|--------------------------------------|
|                            | AREA PRIMERA  | AREA SEGUNDA  | AREA TERCERA   | AREA CUARTA                          | AREA QUINTA   |                                      |
| G<br>R<br>U<br>P<br>O<br>S | Recepción,<br>Consejería,<br>Relaciones<br>Públicas,<br>Administración<br>y Gestión   | Cocina y economato  | Restaurantes, Bar<br>y Similares   | Pisos y Limpieza                     | Servicio de<br>Mantenim. y<br>Servicios<br>Auxiliares   | S<br>A<br>L<br>A<br>R<br>I<br>O<br>S |
| I                          | Jefe Recepción<br>2º Jefe Recepción<br>Jefe Administración<br>Jefe Comercial<br>Primer Conserje                             | Jefe de Cocina<br>2º Jefe de Cocina<br>Jefe de Caterings        | Jefe Restaurantes<br>2º Jefe Restaurante<br>Jefe de Sala<br>2º Jefe de Sala                            |                                      |   | 671,35 €                             |
| II                         | Recepcionista<br>Conserje<br>Administrativo<br>Relaciones Públicas<br>Comercial<br>Monitor de Caterings y<br>colectividades | Jefe de Partida<br>Cocinero<br>Repostero<br>Encargado Economato | Jefe de Sector<br>Camarero<br>Barman<br>Sumiller y/o<br>Supervisor de<br>Caterings y<br>Colectividades | Encargado Gral.<br>Encargado Sección | Encargado de<br>Mantenimiento y<br>Servicios<br>Encargado de<br>Sección<br>Jefe Equipo<br>Conductores de<br>Caterings<br>Cajeros (en<br>operadores) | 648,45 €                             |
| III                        | Ayudante de<br>Recepción y<br>Conserjería<br>Ayudante<br>Administrativo,<br>Telefonista, Portero,<br>etc.                   | Ayudante de Economato<br>Ayudante de Cocina o<br>Caterings      | Ayudante de<br>Camareros   | Camarero/a de<br>Pisos               | Especialista de<br>Mantenimiento y<br>Servicios<br>Ayudante de Jefe<br>de Equipo de<br>Caterings y<br>Recaudaciones<br>(operadores)                 | 610,48 €                             |
| IV                         | Auxiliar de Recepción<br>y Conserjería  | Auxiliar de Cocina o<br>Catering                                | Auxiliar de<br>Colectividades  | Auxiliar de Pisos y<br>Limpieza      | Auxiliar de<br>Mantenimiento y<br>Servicios<br>Mozo de Salón y<br>Vigilantes<br>(operadores)  | 596,39 €                             |

Los conceptos económicos que a continuación se detallan, y aumentados en la subida del 3,7% (I.P.C. real más 0.5), quedarían en las siguientes cuantías a partir del 1 de Enero de 2.004:

Plus de ferias 7,80 €/día

Fiesta patronal 7,80 €/día

Salario en especie 22,37 €/mes

Plus de transportes 55,16 €/mes

Bolsa de vacaciones 366,53 €/año 30,54 €/mes

Nacimiento de hijos 62,80 €/mes

Para el año 2.005 se establece igualmente una subida salarial del 3,7%, con una cláusula de revisión al 31 de diciembre en el exceso del I.P.C. previsto por el Gobierno para dicho año, según lo pactado en el artículo 24 del presente convenio.

Las partes acuerdan proceder a elevar a definitivos para su publicación en el D.O.E. y archivo en el UMAC los acuerdos antes transcritos. Y sin nada más que manifestar, firman los presentes en prueba de conformidad en fecha arriba indicada.