

RESOLUCIÓN de 23 de noviembre de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo Provincial de Hostelería de Cáceres. Expte.: 30/2004.

VISTO: el contenido del Convenio Colectivo Provincial de Hostelería de Cáceres, con Código Informático 1000155, de ámbito Provincial, suscrito el 9-11-2004, entre la Federación Empresarial Cacereña y Federación Empresarial Placentina de una parte, y por U.G.T., CC.OO. y CSI-CSIF de otra; 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. 6-6-81); Real Decreto 642/1995, de 21 de abril, sobre trasposos de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral) (B.O.E. 17-5-1995); Decreto del Presidente 15/2003, de 27 de junio, por el que se modifican la denominación y el número de las Consejerías que conforman la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura; Decreto del Presidente 26/2003, de 30 de junio, por el que se distribuyen las competencias de las Consejerías que conforman la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura; Decreto 136/2003, de 29 de julio, por el que se establece la Estructura Orgánica de la Consejería de Economía y Trabajo; esta Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía y Trabajo de la Junta de Extremadura

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 "Diario Oficial de Extremadura" y en el "Boletín Oficial de la Provincia" de Cáceres.

Mérida, a 23 de noviembre de 2004.

El Director General de Trabajo,
JOSÉ LUIS VILLAR RODRÍGUEZ

**CONVENIO PROVINCIAL DE HOSTELERÍA DE
CÁCERES PARA EL AÑO 2004**

Artículo 1.- Ámbito de aplicación.

Este Convenio será de aplicación para Cáceres y su Provincia.

Artículo 2.- Ámbito personal.

Se regirán por este Convenio los trabajadores que actualmente o durante la vigencia del mismo, presten sus servicios en las empresas de Hostelería y similares.

Artículo 3.- Ámbito funcional.

El presente Convenio es de aplicación a las empresas y trabajadores del Sector de Hostelería. Se incluyen en el sector de 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, sin incluir las geriátricas, apartamentos que presten algún servicio hotelero, balnearios, albergues, pensiones, moteles, alojamientos rurales, campings y todos aquellos establecimientos que presten servicios de productos listos para su consumo, tales como restaurantes, establecimientos de "catering", "colectividades", "de comida rápida", bar-pizzerías, hamburgueserías, creperías, etc... y cafés, bares, cafeterías, cervecerías, heladerías, chocolaterías, degustaciones, salones de té y similares, además de las salas de fiesta, salas de baile, discotecas, cafés-teatro, cafés-concierto y tablaos y similares; así como los servicios de comidas y/o bebidas en casinos, bingos; asimismo billares y salones recreativos. La citada relación no es exhaustiva, por lo que es susceptible de ser ampliada o complementada con actividades, no incluidas en ella que figuren en la clasificación de actividades económicas actual o futura.

Artículo 4.- Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cáceres o en el Diario Oficial de Extremadura, siendo su duración hasta el 31 de diciembre del año 2004, fecha en la que quedará automáticamente denunciado por ambas partes sin necesidad de preaviso escrito. Con independencia de la indicada fecha de publicación, producirá efectos económicos a partir del 1 de enero de 2004.

Artículo 5.- Disposición general.

Se respetarán, a título personal, las condiciones más favorables que pudieran existir en cuanto a la forma de retribución.

Artículo 6.- Comisión Mixta.

La Comisión Mixta estará integrada por tres representantes de los trabajadores y tres representantes de los empresarios, quienes designarán entre ellos un Secretario, más un suplente por cada parte.

Cada parte podrá designar asesores permanentes u ocasionales en número máximo de uno por Organización firmante.

Artículo 7.- Funciones de la Comisión Mixta.

Son funciones de la Comisión Mixta:

- a) Interpretación del Convenio.
- b) Vigilancia y cumplimiento de lo pactado.
- c) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia de lo pactado.
- d) Estudio de los problemas que se presenten en el Sector de Hostelería que afecten a los trabajadores y empresarios.
- e) Iniciación conjunta de las gestiones para la realización de cursos de formación profesional, colaborando las empresas, que voluntariamente lo acepten, con los sindicatos intervinientes en el Convenio, para lo dotación de los medios oportunos.
- f) Promover la celebración conjunta de la Fiesta Patronal de Santa Marta. Pedirá a empresas y trabajadores el necesario acuerdo para que, estando atendidos los servicios elementales y necesarios, puedan disfrutar éstos de jornada completa festiva o, en su caso, serán compensados con el abono de 9,23 euros/hora o fracción de hora de trabajo durante la jornada no disfrutada, para el año 2004. A los trabajadores que en esa fecha, por la organización del trabajo, les corresponda el día de descanso, les será abonado el Plus correspondiente o, en su defecto, se les dará otro día más de descanso.
- g) Examinar la documentación que sobre el Plus de Productividad y en relación con el artículo 14 de este Convenio le pueda ser aportada por la empresa afectada.
- h) Cualquier otra que le atribuya la legislación vigente y el texto del presente Convenio.

Artículo 8.- Régimen de reuniones.

La Comisión Mixta se reunirá a petición de cualquiera de las partes y en el lugar que previamente hayan acordado, adoptando sus decisiones por mayoría simple. En caso de empate, se someterá al sistema de arbitraje del ASEC EXTREMADURA, que dictará resolución razonada.

Artículo 9.- Relaciones de trabajo.

Se respetarán las siguientes condiciones de trabajo:

- a) Prohibición de que los menores de 18 años presten servicios desde las 21 horas hasta las 7 de la mañana.

- b) Se respetará la hora de cierre de bares, cafeterías, comedores, salas de fiestas y discotecas, así como la salida del personal de los mismos.

- c) Las empresas que hubieran despedido algún trabajador por razones políticas o sindicales, lo readmitirán, previa prueba de esta circunstancia, de conformidad con lo previsto en la legislación vigente.

- d) Todo trabajador será contratado a través de las oficinas de colocación.

- e) Las mujeres embarazadas, que obtuvieran de sus compañeros de trabajo el cambio de un turno más favorable, tendrán derecho a que tal cambio de turno les sea reconocido por la empresa.

Este derecho se extenderá hasta el quinto mes del alumbramiento.

- f) Se facilitarán, dentro de la misma categoría profesional, transitoriamente, tareas más adecuadas a las mujeres que, en estado de gestación, lo precisen, previa justificación de facultativo médico.

Artículo 10.- Materia sindical.

Para mejor cumplimiento de la misión representativa sindical y de participación de los trabajadores, se cumplirán las siguientes normas:

Primera.- Los Delegados de Personal y miembros de los Comités de Empresa hasta cien trabajadores, dentro de la jornada de trabajo, para el ejercicio de su misión representativa, dispondrán de 18 horas mensuales, mejorando lo que determina el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, procurando que el ejercicio de este derecho no perjudique a la empresa.

Segunda.- Se arbitrarán los medios necesarios para que Delegados y Miembros de Comités de Empresa puedan tomar contacto con los trabajadores de las mismas, autorizándose la celebración de asambleas, facilitando el local adecuado para la celebración de las reuniones. En el supuesto de que tales Asambleas se celebren durante la jornada de trabajo, las empresas determinarán, con carácter previo, los servicios que deben continuar atendidos durante la celebración. Las Asambleas no podrán tener duración superior a dos horas, ni convocarse más de una en un mismo mes. En todo caso, los trabajadores anunciarán la celebración de Asamblea con un mínimo de 72 horas de antelación a la fecha prevista de la reunión y, en el supuesto de coincidir con algún servicio excepcional (bodas, comuniones, etc.), concertado anterior o posteriormente por la empresa, o con sábados y domingos, festivos o vísperas de festivos, la celebración de las asambleas se

entenderá postergada a las 24 horas siguientes a la finalización de los mismos.

Tercera.- Los Delegados de Personal intervendrán siempre, de conformidad con la legislación vigente, en la elaboración de turnos.

Artículo 11.- Condiciones económicas.

La subida con relación a los salarios establecidos en el Convenio de 2003 es del 3,8%.

En caso de que el IPC oficial del Estado Español en 2004 supere el 3,8% se revisarán las tablas resultantes del presente convenio en la cuantía en que el IPC de 2004 supere el 3,8%.

Todo el personal sujeto a este Convenio tendrá derecho a dos Gratificaciones Extraordinarias, la de "Verano" que se abonará el 30 de junio y la de "Navidad" que se abonará el 30 de diciembre de cada año, consistentes en una mensualidad de salario base, más antigüedad.

Asimismo, todo el personal sujeto a este Convenio tendrá derecho a una Paga de Beneficios igual al Salario base de cada Categoría Profesional (sin pluses ni complementos), y se abonará en marzo del siguiente año.

El trabajador que ingrese o cese en el transcurso del año percibirá, de estas pagas, la parte proporcional del tiempo trabajado en el año.

Las diferencias Salariales que resulten por la subida del año 2004, se abonarán en un máximo de tres plazos mensuales iguales a contar desde la publicación del presente convenio en el Diario Oficial de Extremadura.

Artículo 12.- Seguro de accidentes laborales.

Todas las empresas sometidas a este Convenio concertarán un Seguro Colectivo que cubra el riesgo de muerte por accidente laboral o invalidez permanente absoluta por un capital de 15.000 euros para el año 2004. A este Seguro Colectivo se accederá automáticamente o se causará baja en el mismo en función de la incorporación o finiquito en la nómina de la empresa. El incremento en la cuantía del seguro será de aplicación a partir de la publicación del presente Convenio.

Artículo 13.- Ropa de trabajo.

Se concederá un complemento de limpieza de uniforme y ropa de trabajo de 8,36 euros, para el año 2004, abonables en la

nómina de cada mes. Las empresas vendrán obligadas a proporcionar a su personal los uniformes, así como la ropa de trabajo que no sea de uso común en la vida ordinaria de los empleados o, en caso contrario, a su compensación en metálico. En los casos en que por la empresa se exija un especial tipo de calzado, distinto por su color o estilo al del uso habitual, la adquisición del mismo será por cuenta de aquélla.

Artículo 14.- Plus de productividad.

En las Ferias y Fiestas de cada localidad y en Semana Santa, con motivo de una mayor aglomeración de trabajo, se percibirá un Plus de Productividad de 11,35 € por día trabajado. El mismo se percibirá también por los trabajadores sometidos al sistema de porcentaje, que no alcancen el mínimo establecido, o que por la empresa obligada al pago se acredite documentalmente que, en relación a la semana inmediatamente anterior a los días festivos y feriados, considerados en cada caso, la empresa interesada deberá acreditar la antes expresada circunstancia ante la Comisión Paritaria del Convenio, en plazo no superior al de 15 días, a partir del último festivo o feriado, quedando exonerada del pago de dicho Plus, si se estimara probada la alegación formulada.

Las Ferias y Fiestas a abonar serán:

— Para Cáceres capital:

6 días en Semana Santa.

6 días en Feria de Mayo.

— Para Plasencia:

6 días en Semana Santa.

6 días en Feria de Junio.

— Para el resto de la Provincia:

12 días en total distribuidos en:

6 días en Semana Santa.

6 días en sus Ferias o Fiestas Patronales.

Artículo 15.- Percepciones no salariales.

Sin tener carácter salarial, las empresas abonarán a los trabajadores las siguientes ayudas o premios:

a) Por contraer matrimonio: 118,16 euros el año 2004.

b) Por la adquisición de vivienda: 184,84 euros el año 2004, siempre que el trabajador lleve dos años como mínimo en la

empresa (o dos temporadas cumplidas en el caso de fijos discontinuos), y previa la presentación del contrato de compra-venta.

c) Al personal que haya de utilizar utensilios propios de cocina se le pagará la cantidad de 8,67 euros mensuales el año 2004.

d) Valor en especie: el complemento salarial que se contenía en la Ordenanza Laboral de Hostelería se fija en 11,93 euros mensuales el año 2004.

Artículo 16.- Contrato temporal.

El actual contrato “por Acumulación de Tareas o Circunstancias de la Producción” podrá tener una duración máxima de 12 meses (dentro de un período de 16 meses), con indemnización de 12 días por año trabajado, realizable en períodos de 6 meses, con indemnización proporcional al tiempo del contrato, mínima de 8 días por año trabajado, en este caso. De estos contratos las empresas deberán “convertir en Indefinidos”, al menos, el 65% de los mismos.

La Cláusula de conversión en indefinidos no será de aplicación en empresas en el caso de que se trate de un solo trabajador, ni en empresas que ya tengan el 65% de la plantilla de indefinidos.

Artículo 17.-

A) VACACIONES.

Todo el personal afectado por el presente Convenio, tendrá derecho a unas Vacaciones anuales de 30 días naturales. Los periodos de vacaciones de todo el personal deberán fijarse por acuerdo entre el Empresario y los Representantes de los Trabajadores, teniendo en cuenta que cada trabajador debe conocer el inicio de sus vacaciones con una antelación mínima de dos meses. En caso de desacuerdo se estará a lo dispuesto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores. Los días Festivos, abonables y no recuperables podrán, de común acuerdo entre empresario y trabajador, acumularse a las vacaciones anuales o ser disfrutados como descanso continuado en periodo distinto. En su defecto, se abonarán, dentro del mes inmediatamente siguiente.

B) EXCEDENCIAS.

Para todas las excedencias se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de maternidad se entiende suspendido el contrato por un periodo de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables

por parto múltiple hasta dieciocho semanas. En cuanto a lo demás, se estará a lo dispuesto en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

C) LICENCIAS.

Asimismo el trabajador tendrá derecho a un día de licencia en el caso de bautizo o comunión de sus hijos, cuando el acto litúrgico se celebre en la localidad de su residencia, y a dos días en el caso de que se celebre fuera de la provincia de su residencia.

Por matrimonio de un hijo, hermano o padre del trabajador por consanguinidad o afinidad el trabajador tendrá derecho a a licencia retribuida de uno, dos o tres días según que el matrimonio se celebre en la ciudad de residencia del trabajador, en otra localidad de la provincia o fuera de la provincia, respectivamente.

Igualmente tendrá derecho el trabajador a dos días anuales para Asuntos Propios, debiendo comunicar a la empresa esta circunstancia con 72 horas de antelación. No podrán disfrutarse días de asuntos propios en épocas de especial afluencia de público, tales como Semana Santa, Navidad, Carnavales o Ferias.

Artículo 18.- Indemnizaciones o suplidos.

Al amparo de las previsiones del artículo 73 de la Ley de la Seguridad Social, en cuanto a conceptos no computables, y las del artículo 3 del Decreto 2380/1973, de 17 de agosto, durante la vigencia del presente Convenio las empresas abonarán a sus trabajadores, en concepto, tanto de Quebranto de Moneda como de Indemnización o Suplido por desgaste de útiles o herramientas, la cantidad de 73,66 euros mensuales el año 2004, y sólo la mitad de la expresadas cantidades en cuanto a los aprendices concierne.

Artículo 19.- Incapacidad laboral transitoria.

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

Todas las empresas estarán obligadas a efectuar un reconocimiento médico anual cuando así lo soliciten los trabajadores. El tiempo invertido en el mismo correrá a cargo de la Empresa.

Artículo 20.- Jubilación anticipada.

En concepto de incentivo al rejuvenecimiento de las plantillas del sector, y sin que se considere que este concepto debe ser objeto

de exteriorización por parte de las empresas al no encontrarse incluido entre los supuestos del R.D. 1588/1999, las empresas afectadas por este Convenio se comprometen a entregar, siempre que medie acuerdo previo entre empresario y trabajador, a quienes, con doce años de antigüedad como mínimo a su servicio, lleguen al acuerdo de jubilarse anticipadamente con la empresa, las siguientes cantidades:

A los 60 años: 3.089,46 euros.

A los 61 años: 2.824,07 euros.

A los 62 años: 2.119,58 euros.

A los 63 años: 1.588,57 euros.

A los 64 años: 795 euros.

Si durante la vigencia de este Convenio, por medio de disposición laboral pertinente, se impusiera con carácter obligatorio la jubilación a los 64 años, quedaría sin efecto la cantidad asignada para esta edad que, con carácter voluntario, se ha venido recogiendo.

Artículo 21.- Prelación de normas y derecho supletorio.

Las relaciones entre las empresas y su personal se regirán por las normas contenidas en el presente Convenio, en su defecto por los Acuerdos Laborales de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería de fecha 28 de mayo de 1996 y 27 de mayo de 2002, por la “Ley de Prevención de Riesgos Laborales”, la “Ley para la Conciliación de la Vida Familiar”, por el “Estatuto del Trabajador” y, en lo no previsto en los anteriores, se estará a lo dispuesto en la legislación común vigente.

Artículo 22.- Colaboración y cumplimiento.

Empresas y trabajadores se comprometen a cumplir el presente Convenio en sus estrictos términos y a colaborar recíprocamente con espíritu de buena fe en el servicio del sector al que se hallen adscritos.

Artículo 23.- Jornada de trabajo.

1. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, lo que suma 1.786 horas y 27 minutos al año.

2. Mediante acuerdo entre la Empresa y los Representantes de los Trabajadores se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

3. Entre el final de la jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas. El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias, salvo acuerdo entre la Empresa y los Representantes de los Trabajadores que establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas. Los trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo, incluyendo, en su caso el tiempo dedicado a la formación y, si trabajaren para varios empleadores, las horas realizadas con cada uno de ellos.

4. Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un periodo de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos. Este periodo de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo. En el caso de los trabajadores menores de dieciocho años, el periodo de descanso tendrá una duración mínima de treinta minutos, y deberá establecerse siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de cuatro horas y media.

5. El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo. El trabajador tendrá derecho a dos días de Descanso Semanal, de los cuales uno y medio será ininterrumpido. El medio día restante será disfrutado en momento a convenir de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador. En el supuesto de que se acordara por ambas partes que dicho medio día no fuera disfrutado, el mismo será abonado mensualmente, como el resto de los días trabajados.

6. Horas nocturnas: Las horas trabajadas por los trabajadores afectados por el presente convenio entre las 23:00 y las 6:00 horas llevarán un recargo por nocturnidad del 50% sobre el precio de la hora trabajada sin complementos ni pluses siempre que NO se dé uno cualquiera de los siguientes supuestos:

No se trate de trabajadores contratados específicamente para horario nocturno (en ese caso se recibirá el salario ordinario de la categoría).

No se trate de horas realizadas dentro de un turno de trabajo que haya comenzado antes de las 23:00 horas.

Tampoco se aplicarán recargos a las horas realizadas por un trabajador que ocasionalmente deba cubrir una ausencia de un trabajador contratado para turno de noche (en este caso el trabajador sustituto recibirá el salario de la categoría que sustituya durante las horas que realice la sustitución).

Artículo 24.- Cuota sindical.

A requerimiento de los trabajadores de las Centrales Sindicales, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota mensual correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en que se expresarán con claridad la orden de descuento, la Central Sindical a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta de ahorro a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante periodos de un año.

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

Artículo 25.- Partes que conciertan este convenio.

Por la Parte Empresarial: Federación Empresarial Cacerense y Federación Empresarial Placentina. Por la Parte Social: La Unión General de Trabajadores, Comisiones Obreras y CSI-CSIF.

Artículo 26.- Cláusula de descuelgue.

Los porcentajes de incremento salarial establecidos en este Convenio no serán de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetivamente y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de 2002 y 2003. Asimismo se tendrán en cuenta las previsiones para el año 2004. En estos casos se trasladará a las partes la fijación del aumento de salarios.

Así mismo, el incremento que se produzca en el año 2004 no será de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de 2002 y 2003. Así mismo se tendrán en cuenta las previsiones para el año 2004. En estos casos se trasladará a las partes la fijación del aumento de salarios.

Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas y se atenderán los datos que resulten de la Contabilidad de las empresas, de sus Balances y de sus Cuentas de Resultados. En caso de discrepancia sobre la valoración de dichos datos podrán utilizarse Informes de Auditores o Censores de Cuentas, atendiendo las circunstancias y dimensión de las empresas.

Las empresas que pretendan la aplicación de la Cláusula de Descuelgue deberán presentar su propuesta, debidamente motivada, junto con la documentación precisa (balance, Cuenta de Resultados y, en su caso, Informe de Auditores o Censores de Cuentas) ante la Comisión Mixta, que realizará en estos casos una función arbitral, siendo su decisión —respecto a la aplicación o no de la cláusula de descuelgue— de obligado cumplimiento para empresa y trabajadores, teniendo la forma de Laudo Arbitral y debiendo ser adoptada por mayoría simple de sus componentes. Estos Laudos serán susceptibles de impugnación por los motivos y conforme a los procedimientos previstos para los Convenios Colectivos.

Los miembros de la Comisión Mixta están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, respecto de todo ello, el debido sigilo profesional.

En tal caso, debe entenderse que lo establecido en el párrafo precedente sólo afecta al campo salarial, hallándose obligadas las empresas afectadas por el contenido del resto del Convenio.

Artículo 27.- Finiquitos.

Con el fin de evitar posibles situaciones de competencia desleal que puedan darse entre las distintas empresas del sector derivadas de incorrecciones de los distintos finiquitos que, con motivo del despido, extinción de contrato o cese puedan darse, todas las Propuestas de Finiquito que hagan las empresas, obligatoriamente, deberán visarse por cualquiera de las dos Federaciones Empresariales firmantes del presente convenio. Los citados visados deberán llevar el Visto Bueno de una de las dos Federaciones Empresariales firmantes de este Convenio.

Las empresas que deseen cumplir con el citado requisito deberán adjuntar a la propuesta de finiquito a visar, copia del contrato de trabajo del trabajador a finiquitar así como copia de la última nómina recibida por el trabajador.

Las solicitudes deberán dirigirse a las siguientes direcciones:

FEDERACIÓN EMPRESARIAL CACERENSE

C/ Obispo Segura Sáez, 8
Apartado de Correos, 304
10080.-CÁCERES

FEDERACIÓN EMPRESARIAL PLACENTINA

Avda. del Ejército, 5
10600.- PLASENCIA (Cáceres)

Artículo 28.- Movilidad funcional.

En lo relativo a la movilidad funcional regirá lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 29.- Movilidad geográfica.

La empresa sólo podrá efectuar desplazamientos de los trabajadores en base a razones, técnicas, organizativas o de producción, debiendo el empresario abonar, además de los salarios, los gastos de viaje y dietas.

Si el desplazamiento tiene una duración superior a 12 meses en un periodo de 3 años se considerará Traslado.

Artículo 30.- Traslados.

El trabajador afectado por el traslado podrá optar, una vez conocida la Sentencia del Juzgado de los Social, por la no aceptación del mismo o por la extinción de su contrato, con derecho al recibo de una indemnización de 25 días de salario por año y con un máximo de quince mensualidades.

En el supuesto de que el trabajador opte a dicho traslado, percibirá, aparte de su salario, una compensación por los gastos de viajes, tanto por los propios como los de los familiares a su cargo.

Dichos gastos no serán inferiores al coste real que se le ocasione al trabajador.

Artículo 31.- Modificación de las condiciones de trabajo.

Cuando existan razones técnicas, organizativas o productivas podrán acordarse modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. Tanto las modificaciones individuales como colectivas se establecerán por acuerdo entre el empresario y los trabajadores afectados con presencia de los representantes legales de los trabajadores y notificada con una antelación mínima de 30 días.

Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias: jornada de trabajo, horario, régimen de trabajo a turnos o sistema de remuneración.

En los supuestos de jornada de trabajo, horario y régimen de trabajo a turnos, si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, tendrá derecho, dentro del mes siguiente a la modificación, a rescindir su

contrato y percibir una indemnización de 25 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año, y con un máximo de 15 meses.

Artículo 32.- Faltas y sanciones.

En esta materia será de aplicación lo dispuesto en los Acuerdos Laborales de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería de fecha 28 de mayo de 1996 y 27 de mayo de 2002.

SALARIOS INICIALES Y FIJOS

Salarios Iniciales: A los trabajadores acogidos al sistema de Salarios Iniciales el importe de los mismos será incrementado en un 15%.

Salarios Fijos: A los trabajadores acogidos al sistema de Salarios Fijos, el importe de los mismos será incrementado en un 9%.

Artículo 33.- Cláusula de sumisión al Servicio Regional de Mediación y Arbitraje previsto en el ASEC-EX y en su reglamento de aplicación.

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 ámbitos materiales siguientes:

a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con 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 por 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 susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.

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

Sirve por lo 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 necesario 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.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA.

Hasta tanto se establezca una relación definitiva de Categorías, se mantendrán las previstas en la antigua Ordenanza Laboral de Hostelería y que figuran en el Anexo II.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA.

En materia de Antigüedad se mantiene la situación prevista en el anterior Convenio y Ordenanza hasta que esta cuestión se resuelva en el Acuerdo de Ámbito Estatal ya citado.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA.

Las partes firmantes acuerdan ampliar el plazo de vigencia de las medidas de fomento de la contratación indefinida establecidas en los R.D.L. 8 y 9/1997, de 16 de mayo, durante toda la vigencia del presente Convenio

ANEXO

CLASIFICACIÓN DE CATEGORÍAS

CATEGORÍA PRIMERA (A)

Hoteles de 4 y 5 estrellas.
Hoteles Residencias de 4 estrellas.
Apartamentos extra-hoteleros de lujo.
Residencias Apartamentos de 4 estrellas.
Restaurantes de 4 y 5 tenedores.
Cafés Bares americanos.
Cafés Bares Especiales A y B.
Salas de Fiesta y Discotecas de lujo y de 1ª.
Hoteles de 4 estrellas.
Salones de Té.

CATEGORÍA SEGUNDA (B)

Hoteles de 3 estrellas.
Hoteles Residencias de 3 estrellas.

Hoteles Apartamentos de 3 estrellas.
Apartamentos extra-hoteleros de 1ª categoría.
Hostales de 3 estrellas.
Ciudades de vacaciones de 3 estrellas.
Restaurantes de 3 tenedores.
Cafeterías de 3 tazas.
Bares de 1ª.
Salas de Fiesta y Discotecas de 2ª.
Caterings.
Pizzerías.
Tablaos Flamencos.
Granjas.
Barbacoas.

CATEGORÍA TERCERA (C)

Hoteles de 2 estrellas.
Hoteles Residencias de 2 estrellas.
Hoteles Apartamentos de 2 estrellas.
Apartamentos extra-hoteleros de 2ª categoría.
Residencias Apartamentos de 2 estrellas.
Moteles de 2 estrellas.
Ciudades de Vacaciones de 2 estrellas.
Restaurantes de 2 tenedores.
Cafeterías de 2 tazas.
Bares de 2ª.
Lavanderías hoteleras centralizadas.
Casinos de 2ª y 3ª.

CATEGORÍA CUARTA (D)

Hoteles de 1 estrella.
Hoteles Residencias de 1 estrella.
Hoteles Apartamentos de 1 estrella.
Apartamentos extra-hoteleros de 3ª categoría.
Residencias apartamentos de 1 estrella.
Hostales de 2 y 1 estrella.
Hoteles de 1 estrella.
Pensiones de 3, 2 y 1 estrella.
Fondas y Casas de Huéspedes.
Ciudades de Vacaciones de 1 estrella.
Restaurantes de 1 tenedor.
Cafeterías de 1 taza.

Bares de 3ª y 4ª.
Tabernas y Bodegones.

NIVELES PROFESIONALES

NIVEL PROFESIONAL 1º

Primer Jefe de Cocina.
Primer Jefe de Comedor.
Primer Jefe de Recepción.
Primer Jefe Contable General.
Encargado de 1ª.
Primer Conserje.
Jefe de 1ª Administración (Casinos).
Jefe de Sala.

NIVEL PROFESIONAL 2º

Segundo Jefe de Cocina.
Segundo Jefe de Comedor.
Segundo Jefe de Recepción.
Encargado de Economato y Bodega.
Cajero.
Contable.
Conserje de noche y día.
Encargado General.
Conserjes de Casino.
Segundo Encargado de Mostrador.
Recepcionista.
Primer Barman (bares americanos, pubs y wiskerías).

NIVEL PROFESIONAL 3º

Gobernanta.
Jefe de Partida.
Jefe de Sector.
Cocinero.
Camarero de Comedor o Sala.
Cafetero.
Encargado/a de Lencería y Lavadero.
Oficial Mecánico o Calefactor.
Oficial Ebanista-Carpintero.
Oficial Jardinero.
Jefe de Barra o Turnos en Cafeterías y Bares.
Camarero de Limonada.

Dependiente de Barra.
Ayudante de Cocina (Cafeterías y Bares)

NIVEL PROFESIONAL 4º

Telefonista.
Planchista (Cafeterías y Bares).
Ayudante de Camarero Comedor.
Ayudante de Recepción.
Ayudante de Pincha Discos.
Ayudante de Conserje noche y día.

NIVEL PROFESIONAL 5º

Ayudante de Cocinero.
Ayudante de Bodeguero.
Ayudante de Economato y Cafetería.
Ayudante de Camarero de Limonada.
Ayudante Dependiente de Barra, mayor de 21 años.
Auxiliar de Administración.
Cajero de Comedor.
Vigilante de noche.
Portero.

NIVEL PROFESIONAL 6º

Marmitón.
Fregador/a-Limpiadora.
Costurera Lencería-Planchadora.
Camarera de Piso.
Pinche.
Lavandera.
Mozo de Limpieza.
Mozo de Equipaje.
Aspirante de Administración.
Ayudante Dependiente de Barra, menor de 21 años.
Ayudante Mecánico-Calefactor.
Ayudante Carpintero-Ebanista.
Ayudante Jardinero.
Botones.

Las categorías que no figuran en la tabla, serán homologadas a las de sus similares que existan en la misma. En caso de disconformidad, informará la Comisión Mixta del Convenio.

TABLA SALARIAL CONVENIO DE HOSTELERÍA PARA LA PROVINCIA DE CÁCERES 2004

SALARIO MENSUAL 2004	1ER NIVEL	2º NIVEL	3ER NIVEL	4º NIVEL	5º NIVEL	6º NIVEL
GRUPO 1º	685,73	671,04	654,27	644,68	632,24	624,04
GRUPO 2º	677,88	662,75	649,48	639,23	626,10	617,11
GRUPO 3º	669,61	660,32	644,69	637,84	622,69	613,81
GRUPO 4º	661,40	649,67	637,74	628,93	617,90	609,88
SALARIO ANUAL 2004	1ER NIVEL	2º NIVEL	3ER NIVEL	4º NIVEL	5º NIVEL	6º NIVEL
GRUPO 1º	10.285,93	10.065,54	9.814,00	9.670,26	9.483,63	9.360,66
GRUPO 2º	10.168,21	9.941,19	9.742,24	9.588,47	9.391,46	9.256,62
GRUPO 3º	10.044,20	9.904,80	9.670,38	9.567,59	9.340,35	9.207,11
GRUPO 4º	9.921,00	9.745,10	9.566,11	9.433,90	9.268,48	9.148,13
Tabla de Pluses y Complementos	AÑO 2.004					
Santa Marta (art 7)	9,23					
Ropa trabajo (art. 13)	8,36					
Productividad (art. 14)	11,35					
Matrimonio (art. 15)	118,16					
Adquisición de Vivienda (art. 15)	184,84					
Utensilios propios de cocina (art. 15)	8,67					
Valor especie (art. 15)	11,93					
Quebranto moneda (art. 18)	73,66					

Se considera una jornada anual de trabajo de 1.786 horas con 27 minutos