

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y TRABAJO

RESOLUCIÓN de 20 de septiembre de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se determinan la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de trabajo “Dehesa los Bodegones, S.L.” (para su centro de trabajo de las cafeterías comedores del Hospital de Mérida). Asiento 37/2005.

VISTO: el texto del Convenio Colectivo de trabajo DEHESA LOS BODEGONES, S.L. (para su centro de trabajo de las cafeterías del Hospital de Mérida), con código informático 0601392 suscrito el 15-8-2005, por la representación legal de la empresa, de una parte y por el Delegado de Personal, en representación de los trabajadores de otra, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 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, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo (B.O.E. 6-6-81); Real Decreto 642/1995, de 21 de abril, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral) (B.O.E. 17-5-95), 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 la 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 acompaña a esta Resolución.

Mérida, 20 de septiembre de 2005.

El Director General de Trabajo,
JOSÉ LUIS VILLAR RODRÍGUEZ

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA DEHESA LOS BODEGONES, S.L.

CAPÍTULO PRIMERO

PREÁMBULO

El presente Convenio Colectivo ha sido pactado entre D. Pedro Ángel Molina Ardila con D.N.I. nº 9.197.374-L en representación

de la empresa Dehesa Los Bodegones, S.L. con C.I.F. B-0607571 y D. Antonio Carmona Cotán con D.N.I. nº 28.432.412-L en calidad de Delegado de Personal y en representación de los trabajadores de las Cafeterías-Comedores del Hospital de Mérida. Ambas partes se reconocen legitimación y representación suficiente para acordar las disposiciones que a continuación se detallan.

Artículo 1. Ámbito de aplicación

El presente Convenio Colectivo es de aplicación en la Empresa Dehesa Los Bodegones, S.L. en su centro de trabajo de las Cafeterías-Comedores del Hospital de Mérida.

Artículo 2. Ámbito funcional

El presente Convenio Colectivo afectará a la Empresa Dehesa Los Bodegones y a todo el personal tanto fijo, como eventuales o interinos, empleados en el centro de trabajo de las Cafeterías-Comedores del Hospital de Mérida.

Artículo 3. Ámbito personal

Igual a lo dispuesto en el Convenio Provincial de Hostelería de la Provincia de Badajoz, en su artículo tercero correspondiente al año 2003.

Artículo 4. Vigencia y duración

El presente Convenio Colectivo de Trabajo entrará en vigor a todos los efectos el día trece de septiembre de 2004, cualquiera que sea la fecha de su publicación, su duración será hasta el día treinta y uno de diciembre del año 2008.

Artículo 5. Convenio provincial de hostelería

Dicho Convenio Colectivo es de aplicación en los artículos no contemplados en este Convenio Colectivo de Trabajo.

No son por tanto de aplicación los artículos modificados o que contienen materias reguladas por este Convenio de Empresa o por ser materias que han sido absorbidas o integradas en otros conceptos que antes se aplicaban.

Artículo 6. Denuncia y prórroga

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

Una vez denunciado el Convenio Colectivo y hasta tanto no se logre acuerdo expreso continuará vigente el mismo en todas sus cláusulas y si transcurridos seis meses desde su denuncia no

hubiera acuerdo, el Convenio se prorrogará automáticamente por un año.

CAPÍTULO SEGUNDO

Artículo 7. Calendario laboral

El calendario se elaborará de mutuo acuerdo entre empresa y trabajadores antes de la finalización del año anterior de su entrada en vigor, para público conocimiento.

El calendario laboral deberá comprender para cada trabajador:

- El horario laboral.
- Los días de descanso.
- Las vacaciones anuales.
- El disfrute de los festivos.
- Los turnos y el sistema rotativo de los mismos.

Las modificaciones a cualquiera de estos aspectos deberá contar, aparte del propio trabajador, el del representante legal de los trabajadores. En caso contrario, sólo podrá modificarse con el acuerdo de la Autoridad Laboral según lo previsto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 8. Jornada

1. Se establece una jornada anual de 1.810 horas que en cómputo semanal será de 40 horas.
2. En la jornada diaria se establece un periodo de descanso de treinta minutos, este periodo se considerará tiempo de trabajo efectivo y por tanto no recuperable.
3. La jornada se realizará de forma continuada siguiendo el sistema de cuadrantes negociado entre la empresa y el representante de los trabajadores.

Artículo 9. Descanso semanal

Se establece un descanso semanal de dos días ininterrumpidos que al igual que la jornada se regirá por el sistema de cuadrantes negociado entre empresa y representante de los trabajadores.

Artículo 10. 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 con lo dispuesto en el artículo 7 del presente Convenio.

Artículo 11. Ferias

La cantidad que figura en este concepto en el Convenio Provincial de Hostelería de Badajoz pasa a ser absorbida por el Salario Base que figura en el Anexo a este Convenio, desapareciendo por tanto este concepto para los trabajadores afectados por el presente Convenio.

Artículo 12. Festivos

Los días festivos, no domingos se trabajarán según cuadrante de turnos, es decir, que los trabajadores que un festivo les corresponda trabajar por su cuadrante lo harán como un día corriente más.

En cuanto su abono se engloba la media de festivos trabajados en el sector de hostelería en el nuevo salario base que figura en el Anexo de este Convenio, es decir, queda sin efecto para esta empresa la regulación dada a esta materia por el Convenio Provincial de Hostelería de Badajoz.

Artículo 13. Fiesta patronal

El día 29 de julio, Patrona de Hostelería se considerará festivo a todos los efectos, teniendo la misma regulación que los festivos contemplados en el artículo 12 de este Convenio, incluida la retribución.

CAPÍTULO TERCERO

Artículo 14. Salario base

El Salario Base para todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo será el que figura en la tabla salarial del Anexo de este Convenio y que con distribución de categorías y grupos se describen en el citado Anexo.

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

Artículo 15. Revisión salarial

A partir del día uno de enero de 2005 el salario base y demás conceptos salariales subirán cada año el porcentaje más un punto que lo haga el I.P.C. o similar del año anterior. Las tablas que figuran en los Anexos se actualizarán de forma automática, pudiendo instar su publicación en los Diarios Oficiales de la Provincia o Regional, el Delegado de Personal, Delegados Sindicales o la Empresa, así como parte de los mismos por acuerdo, para lo cual sólo habrán de aportarse las tablas salariales con el certificado del I.P.C. o similar del año anterior.

Esta revisión será para todos los años sucesivos igual, excepto que las partes legitimadas para ello acuerden otra cosa.

Artículo 16. Gratificaciones extraordinarias

Se establece para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo dos pagas extraordinarias equivalentes cada una de ellas a la cantidad que figura en las tablas Anexas según categorías.

Estas dos pagas se abonarán coincidiendo con las primeras quincenas de los meses de Julio y Diciembre, no obstante dichas pagas se pueden prorratear a lo largo de los doce meses del año si así lo decidiese la empresa.

Artículo 17. Bolsa de vacaciones

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

Artículo 18. Horas nocturnas

De conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, las horas trabajadas entre las 22 horas y las 6 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 19. Salario en especies

Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho como complemento salarial a recibir a cargo de la empresa la manutención durante los días que presten sus servicios.

En el Salario en Especies entran desayuno, almuerzo y cena.

Para tener derecho a los mismos o algunos de ellos el trabajador deberá estar trabajando dentro de las horas siguientes:

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

Por lo expuesto en este artículo queda sin efecto para esta empresa la regulación que da el Convenio Provincial de Hostelería de Badajoz en esta materia, incluida la retribución.

Artículo 20. Antigüedad

Este concepto retributivo desaparece para los trabajadores afectados por el presente Convenio, pasando a formar parte del salario base la media existente en el sector de hostelería en estos momentos, por consiguiente la regulación que da o pueda dar el Convenio

Provincial de Hostelería de Badajoz no será de aplicación a los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo de trabajo.

Artículo 21. Plus de transporte, kilometraje o plus de distancia

Se establece como concepto extrasalarial un Plus Conjunto de Transporte, Distancia y Kilometraje en la cantidad que figura en las tablas Anexas a este Convenio durante doce meses.

Este Plus tendrá la siguiente regulación:

1. Se abonará en caso de licencias retribuidas.
2. Se abonará en caso de baja por enfermedad común o accidente laboral desde el primer día y hasta el día de alta definitiva.
3. Los trabajadores que perciban cantidades en concepto de Kilometraje o plus de distancia con la empresa anterior las seguirán percibiendo como garantía personal, con la misma subida anual que el resto de los conceptos retributivos de este Convenio Colectivo.

CAPÍTULO CUARTO

Artículo 22. Enfermedad y accidente

En caso de incapacidad transitoria por enfermedad común o 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 23. 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 24. Subrogación

Con el fin de regular la estabilidad del empleo de los trabajadores de las Cafeterías, cuando la empresa pierda la adjudicación de la explotación del 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 del 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 este centro de trabajo, y así conste en sus contratos.

Al fin de clarificar cualquier duda que pueda existir y para que conste a los efectos oportunos, el personal actual que se subroga, así como su fecha de antigüedad y categoría es el siguiente:

TRABAJADOR	FECHA DE ANTIGÜEDAD	CATEGORÍA
Petra López Vadillo	28 de junio de 1994	Cocinera
Amalia Gato Cordero	25 de enero de 1998	Cocinera
Tomás Sánchez Gutiérrez	1 de julio de 1994	Camarero
Ignacio Cabeza González	10 de octubre de 1994	Camarero
Joaquín Matamoros Dorado	6 de noviembre de 1994	Camarero
Fco. Javier Rodríguez Grajera	13 de enero de 1995	Camarero
Ramón Valerón Ceballos	7 de marzo de 1996	Camarero
Antonio Carmona Cotán	20 de junio de 1996	Camarero

Artículo 25. Licencias retribuidas.

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

- a) Por 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 hijos, hermanos o 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 a 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 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.

Artículo 26. Nacimiento de hijos

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo percibirán una gratificación extrasalarial pagadera por la empresa de 63,11 euros.

Esta gratificación se pagará cuando se produzca el hecho de nacimiento del hijo del trabajador afectado.

Artículo 27. Ropa de trabajo

La empresa está obligada 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 aquéllas que exijan determinadas cualidades o color.

Dichas prendas de trabajo serán renovadas anualmente.

CAPÍTULO QUINTO

Artículo 28. Delegado de personal

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidas por la ley, se reconoce al Delegado 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 caso de que la 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, 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.

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, 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 ascensos.

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

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

2º. La calidad de la docencia y la efectividad de la misma en los centros de formación de la empresa.

3º. Las condiciones de Seguridad e Higiene en el trabajo de la empresa.

C) Participará, como reglamentariamente se determine en la gestión de las obras sociales establecida en la empresa 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 de la empresa.

E) Se reconoce al 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) El Delegado de Personal, observará sigilo profesional en todo lo referente al apartado uno y tres del punto A de este artículo, aún después de dejar de el cargo para el que fue elegido, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección de la empresa señale el carácter de reservado.

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

Artículo 29. Garantías

A) Ningún Delegado de Personal podrá ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro de los dos años siguientes 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 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 la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir publicaciones sin perturbar el trabajo.

D) Dispondrá de un crédito de treinta horas mensuales retribuidas.

Artículo 30. Asambleas

En cuanto a esta materia se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo de Hostelería para la Provincia de Badajoz.

Artículo 31. Condiciones más beneficiosas

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo de Empresa se entienden con carácter de mínimas, por lo que los

pactos o cláusulas más beneficiosas subsistirán para los trabajadores que venían disfrutándolas.

Artículo 32. Legislación supletoria

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

Artículo 33. Comisión Paritaria

Se crea una Comisión Paritaria para la interpretación y aclaración de este Convenio Colectivo compuesta por el Administrador de la empresa o persona que él designe en representación de la empresa y en representación de los trabajadores a D. Antonio Carmona Cotán. El domicilio de la Comisión se fija en el centro de trabajo de las Cafeterías del Hospital de Mérida.

ANEXO-1

ESTRUCTURA SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO HASTA EL 31 DE DICIEMBRE DE 2004

CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIO BASE	P. TRANSPORTE DISTANCIA Y KLM	PAGA EXTRA MENSUAL	RETRIBUCION MENSUAL
Jefe de Restaurante, Cafetería y Personal	756,67	62,53	127,61	955,81
Jefe de Cocina	765,67	62,53	127,61	955,81
2º Jefe de Cocina	740,46	62,53	125,08	928,07
Jefe de Sector	740,46	62,53	125,08	928,07
Encargado/a General	732,13	62,53	122,10	916,76
Camarero/a	732,13	62,53	122,10	916,76
Cocinero/a	732,13	62,53	122,10	916,76
Cajero/a	732,13	62,53	122,10	916,76
Auxiliar de Limpieza	732,13	62,53	122,10	916,76
Ayudantes: Camarero, Cocinero, etc.	652,03	62,53	106,67	821,23
Aprendices	538,74	53,26	89,79	681,79

LAS RETRIBUCIONES ANUALES PARA LAS DISTINTAS CATEGORIAS SERIAN :

JEFE DE RESTAURANTE, CAFETERIA Y PERSONAL Y JEFE DE COCINA: 11469,72 Euros.
2º JEFE DE COCINA Y JEFE DE SECTOR.....: 11136,84 Euros.
ENCARGADO GENERAL, CAMARERO, COCINERO, CAJERO Y AUXILIAR DE LIMPIEZA.....: 11001,12 Euros.
AYUDANTES DE CAMARERO, COCINERO, ETC.....: 9854,76 Euros.
APRENDICES.....: 8181,48 Euros.

ANEXO- 2

En Mérida a 10 de mayo de 2005, se reúnen de una parte la empresa DEHESA LOS BODEGONES, S. L. representada por D. Pedro Angel Molina Ardila y de otra el Delegado de Personal de la empresa D. Antonio Carmona Cotán, al objeto de aplicar el incremento del 3,20 % en todos los conceptos económicos que están incluidos en la nómina de los trabajadores de las Cafeterías del Hospital de Mérida.

Dicha estructura salarial quedaría como sigue.

ESTRUCTURA SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO HASTA EL 31 DE DICIEMBRE DE 2005

CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIO BASE	P. TRANSPORTE DISTANCIA Y KLM.	PAGA EXTRA MENSUAL	RERIBUCION MENSUAL
Jefe de Restaurante Cafetería y personal	780,88	65,73	131,69	978,30
Jefe de Cocina	780,88	65,73	131,69	978,30
2ª Jefe de Cocina	764,15	65,73	129,08	958,96
Jefe de Sector	764,15	65,73	129,08	958,95
Encargado/a General	755,55	65,73	125,92	947,20
Camarero/a	755,55	65,73	125,92	947,20
Cocinero/a	755,55	65,73	125,92	947,20
Cajero/a	755,55	65,73	125,92	947,20
Auxiliar de Limpieza	755,55	65,73	125,92	947,20
Ayudantes: Camarero Cocinero, etc.	672,89	65,73	110,08	848,70
Aprendices	555,97	54,96	92,66	703,59

LAS RETRIBUCIONES ANUALES PARA LAS DISTINTAS CATEGORIAS SERIAN:

JEFE DE RESTAURANTE, CAFETERIA Y PERSONAL Y JEFE DE COCINA: 11739,60
2º JEFE DE COCINA Y JEFE DE SECTOR.....: 11507,52
ENCARGADO GENERAL, CAMARERO, COCINERO, CAJERO Y AUXILIAR DE LIMPIEZA.....: 11366,40
AYUDANTES DE CAMARERO, COCINERO, ETC.....: 10184,40
APRENDICES.....: 8443,08