



RESOLUCIÓN de 5 de abril de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa "ALBIE, SA, para su centro de trabajo en la cafetería del Hospital Universitario de Badajoz". (2024061252)

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa "ALBIE, SA, para su centro de trabajo en la cafetería del Hospital Universitario de Badajoz" –código de convenio 06000742011993- que fue suscrito con fecha 31 de enero de 2024, de una parte, por la representación de la empresa, y de otra, por la representación de las personas trabajadoras (Sección sindical de UGT).

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Decreto 187/2018, de 13 de noviembre, por el que se crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Esta Dirección General de Trabajo,

ACUERDA

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Segundo. Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, 5 de abril de 2024.

La Directora General de Trabajo,
PILAR BUENO ESPADA



CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO
DE LA EMPRESA ALBIE, SA, CAFETERÍA INFANTA CRISTINA DE BADAJOZ

Índice.

Capítulo Primero. Ámbito de aplicación.

Preámbulo

Artículo 1. Ámbito Territorial.

Artículo 2. Ámbito Funcional.

Artículo 3. Ámbito Personal.

Artículo 4. Vigencia y Duración.

Artículo 5. Denuncia y Prórroga.

Capítulo Segundo. Ascensos y contrataciones.

Artículo 6. Ascensos.

Artículo 7. Contratación.

Artículo 8. Trabajos de distinta categoría.

Capítulo Tercero. Calendario laboral, descanso semanal, ferias, fiestas abonables, vacaciones, excedencias, licencias, jornadas y modificaciones de las condiciones de trabajo.

Artículo 9. Calendario Laboral.

Artículo 10. Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo y procedimiento resolución discrepancias de las materias establecidas artículo 82.3 Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 11. Descanso Semanal.

Artículo 12. Ferias.

Artículo 13. Festivos.

Artículo 14. Fiesta Patronal.

Artículo 15. Vacaciones.



Artículo 16. Excedencias.

Artículo 17. Pluriempleo.

Artículo 18. Licencias Retribuidas.

Artículo 19. Jornada Semanal.

Capítulo Cuarto. Enfermedad, accidente, seguro de vida y maternidad.

Artículo 20. Enfermedad y Accidente Laboral.

Artículo 21. Maternidad.

Artículo 22. Seguro de Vida.

Capítulo Quinto. Conceptos salariales.

Artículo 23. Salario Base.

Artículo 24. Revisión Salarial.

Artículo 25. Anticipos.

Artículo 26. Gratificaciones Extraordinarias.

Artículo 27. Bolsa de Vacaciones.

Artículo 28. Horas Extraordinarias.

Artículo 29. Horas Nocturnas.

Artículo 30. Salario en Especies.

Artículo 31. Antigüedad.

Capítulo Sexto. Conceptos extrasalariales.

Artículo 32. Ropa de Trabajo.

Artículo 33. Plus de Transporte.

Artículo 34. Plus de Kilometraje o de Distancia.

Artículo 35. Nacimiento de Hijos.



Artículo 36. Reconocimiento Médico.

Artículo 37. Detención.

Artículo 38. De los Comités de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales.

Artículo 39. Garantías.

Artículo 40. Acumulación de Horas Sindicales:

Artículo 41. Asamblea de Trabajadores.

Artículo 42. Locales y Tablón de Anuncios.

Capítulo Séptimo. Condiciones más beneficiosas, subrogación; secciones sindicales, dietas, sorteos y rifas.

Artículo 43. Condiciones más Beneficiosas.

Artículo 44. Subrogación.

Artículo 45. Secciones Sindicales.

Artículo 46. Dietas.

Artículo 47. Sorteos, Rifas y Loterías.

Capítulo Octavo. Despidos, sanciones, extinciones de contrato, etc.

Artículo 48. Comisión de Despidos, Extinciones de Contrato, Sanciones, etc.

Artículo 49. Sanciones.

Artículo 50. Graduación de las Faltas.

Artículo 51. Faltas Leves.

Artículo 52. Faltas Graves.

Artículo 53. Faltas Muy Graves.

Artículo 54. Tipo de Sanciones.

Artículo 55. Prescripción.



Artículo 56. Certificación y efectos de las sanciones, despidos, extinciones y modificaciones de las condiciones de trabajo.

Artículo 57. Despido Improcedente.

Artículo 58. Despido procedente.

Artículo 59. Despido Nulo.

Artículo 60.

Artículo 61. Suspensión, Extinciones, etc. de los contratos de trabajo.

Artículo 62. Movilidad Funcional y Movilidad de Centro.

Artículo 63. Convenio Provincial de Hostelería de Badajoz.

Artículo 64. Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería. Acuerdo Marco.

Artículo 65. Promoción Económica.

Artículo 66. Jubilación obligatoria.

Artículo 67. Premio de Responsabilidad.

Artículo 68. Comisión Paritaria.

Artículo 69. Delegados de Prevención de Riesgos Laborales.

Cláusula adicional primera.

Cláusula adicional segunda.

Cláusula adicional tercera. Derechos de igualdad. Plan de igualdad.

Anexo I. Tablas salariales convenio colectivo de las cafeterías del hospital Infanta Cristina de Badajoz (Albie, SA) año2024

Anexo II. Trabajadores con derecho en estos mementos al premio de responsabilidad establecido en este convenio colectivo.

Anexo III. Actividades, trabajos, tareas, y funciones de las distintas categorías profesionales de este convenio colectivo.



CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE
LA EMPRESA ALBIE, SA, CAFETERÍA INFANTA CRISTINA DE BADAJOZ

Capítulo Primero

Ámbito de aplicación

Preámbulo.

El presente Convenio Colectivo ha sido pactado entre la Sección Sindical del Sindicato UGT en el centro de trabajo Cafetería Restaurante Hospital Universitario de Badajoz, al amparo del artículo 87.1 y la Empresa ALBIE, SA, con CIF: A28861326. Ambas partes se reconocen legitimación y representación suficiente para acordar las disposiciones que a continuación se detallan.

Artículo 1. Ámbito territorial.

El presente convenio se aplica en la Provincia de Badajoz.

Artículo 2. Ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo afectará a la empresa Albie, SA, y a todo el personal, tanto fijo como eventual que se encuentren empleados o contratados expresamente en el centro de trabajo del Hospital Universitario de Badajoz a fecha 31 de diciembre de 2012, aunque desarrollen o puedan desarrollar su trabajo en otros centros de la empresa. Igualmente les será de aplicación a los trabajadores que cumplan los requisitos anteriores y que sean o hayan sido trasladados de forma provisional o definitiva a otros centros de trabajo. Igualmente les será de aplicación a los trabajadores contratados para este centro de trabajo a partir del día 1 de enero de 2013, excepto en los artículos o apartados que dispongan otra cosa. Los trabajadores que se incorporen de otros centros de trabajo o desarrollen temporalmente o definitivamente su trabajo en este provenientes de otros les será de aplicación el Convenio Colectivo que se les viniera aplicando con anterioridad, excepto que las partes de mutuo acuerdo y por escrito acuerden otra cosa.

Artículo 3. Ámbito personal.

El presente Convenio Colectivo afecta a los trabajadores de la empresa ALBIE, SA, en los términos descritos en el artículo 2 de este Convenio Colectivo.

Artículo 4. Vigencia y duración.

El presente Convenio Colectivo de trabajo mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2031. En cuanto a la fecha de inicio es la 01/01/2024.



Lo dispuesto anteriormente afectará a todo el articulado excepto a los apartados o artículos que establezcan otra fecha de entrada en vigor.

Artículo 5. 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 en forma legal, al menos con un mes de antelación a la finalización de su vigencia.

Una vez denunciado el convenio colectivo y hasta tanto no se logre acuerdo expreso continuará vigente el mismo en todas sus cláusulas, incluidas las revisiones salariales que se efectuarán conforme la fórmula establecida en el artículo 24.

Capítulo Segundo

Ascensos y contrataciones

Artículo 6. Ascensos.

Los ascensos se efectuarán de la siguiente forma:

- a) La empresa colocará en el tablón de anuncios de los trabajadores el puesto o puestos que desea cubrir y lo mantendrá en él diez días naturales.
- b) Simultáneamente a lo anterior, se lo comunicará por escrito a los Delegados de Personal, Comité de Empresa, así como a la Comisión de Ascensos.
- c) Una vez transcurridos los diez días a los que hace referencia el apartado a de este artículo se reunirá la Comisión de Ascensos que estudiará la propuesta que efectuó la empresa, así como las propuestas presentadas por los trabajadores, Delegados de Personal, Comité de Empresa, o Delegados Sindicales y decidirá por mayoría de votos a quien otorgar el ascenso.
- d) La Comisión de ascensos queda constituida por las siguientes personas:
 - El empresario persona en quien delegue.
 - El jefe de cafetería del centro.
 - Un representante del Comité de Empresa, Delegado de Personal o Delegado Sindical a elegir por mayoría entre los que ostenten este cargo.
 - Un trabajador elegido por la central sindical mayoritaria en los centros de trabajo objeto de este convenio.

**Artículo 7. Contratación.**

La contratación de los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo se efectuará según los modelos de contratación vigentes en cada momento

La empresa en el plazo máximo de diez días entregará a los representantes de los trabajadores una copia de los contratos efectuados, modificaciones o prorrogas de los mismos.

La empresa vendrá obligada a preavisar con 15 días de antelación a la finalización del contrato, caso de no hacerlo abonará un día de salario por cada día de demora en el preaviso. Queda fuera de este requisito los trabajadores contratados por interinidad o que su contrato sea inferior a dos meses, igualmente cuando en el contrato figure la fecha de finalización del mismo.

La empresa cumplirá lo dispuesto en la legislación vigente sobre contratación de personas con discapacidad.

Artículo 8. Trabajos de distinta categoría.

a) En caso de que un trabajador por necesidades del servicio realice trabajos de categoría superior, inferior o distinta a la que ostenta, para lo cual la empresa deberá comunicarlo por escrito y tener la conformidad del Comité de Empresa o Delegado de Personal y delegados Sindicales existentes por mayoría del conjunto de todos ellos.

No se considerará trabajos de distinta categoría los que se realicen como polivalencia en los términos establecidos en el artículo 56 de este Convenio.

b) Los trabajadores que realicen funciones distintas a la que ostentan, mantendrán todos los derechos de su anterior categoría, no optante por acuerdo expreso entre el trabajador y la empresa, con comunicación escrita a los representantes de los trabajadores, podrán acordar el cambio definitivo de la categoría. En este caso el trabajador pasará a tener los derechos de su nueva categoría, en caso contrario, es decir, que realice funciones distintas a la suya, la empresa respetará su categoría inicial con todos los derechos reconocidos a la misma (salarios, turnos, premio de responsabilidad, vacaciones, descanso semanal, festivos, etc.).

c) Cuando un trabajador realice funciones de categoría superior a la que ostenta percibirá el sueldo de esa categoría por el tiempo que dure la realización de esas funciones.

d) Sin los requisitos anteriores queda prohibida la realización de funciones que no sean las que se establecen en los anexos de este convenio colectivo para cada categoría.



Capítulo Tercero

Calendario laboral, descanso semanal, ferias, fiestas abonables, vacaciones, excedencias, licencias, jornadas y modificaciones de las condiciones de trabajo

Artículo 9. Calendario laboral.

El calendario laboral se elaborará de mutuo acuerdo entre empresa y Comité de Empresa o Delegados de Personal o Delegados Sindical existentes en el centro que en su conjunto sumen mayoría 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.
- El turno y el sistema periódico o rotativo de los mismos.

La modificación de cualquiera de estos aspectos deberá contar con el acuerdo mayoritario de los firmantes del mismo.

Artículo 10. Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo y procedimiento resolución discrepancias de las materias establecidas artículo 82.3 Estatuto de los Trabajadores.

1) Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo a que hace referencia el Estatuto de los Trabajadores u otras disposiciones vigentes sobre este tema o similar se aplicarán en los centros de trabajo afectados por este convenio de la siguiente forma:

- a) La dirección de la empresa cuando existan probadas razones económicas, organizativas, técnicas, de producción, fuerza mayor, etc. podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo que afecten únicamente a las siguientes materias:
 - Jornada de trabajo.
 - Horarios.



- Régimen de trabajo a turnos.
 - Sistema de remuneración.
 - Sistema de trabajo y rendimiento.
- b) Las modificaciones de las condiciones de trabajo podrán ser de carácter individual o colectivo.

Se consideran de carácter individual las modificaciones de aquellas condiciones de trabajo que disfrutaban los trabajadores a título individual.

Se consideran de carácter colectivo las modificaciones de aquellas condiciones de trabajo reconocidas a los trabajadores en virtud de acuerdos colectivos, convenios colectivos (estatutario o no estatutario) o disfrutadas por estos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos.

- c) Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter individual requerirán la comunicación por escrito al trabajador o trabajadores afectados. Para que se puedan llevar a efecto estas modificaciones de carácter individual será necesario con carácter previo el acuerdo del Comité de Empresa, Delegados de Personal o Delegados Sindicales que sumen mayoría.
- d) Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo deberán contar con la conformidad por escrito del Comité de Empresa o Delegados de Personal y Delegados Sindicales que en su conjunto sumen mayoría.
- e) Cualquier modificación de las condiciones de trabajo de carácter individual o colectivas que no cumplan alguno de los requisitos de los apartados anteriores serán consideradas nulas de pleno derecho y sin efecto.
- 2) Las discrepancias que puedan surgir en la negociación de las materias reguladas en el artículo 82.3 LET y que serán negociada entre las partes legitimadas de conformidad con el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores se solventarán en primer lugar a la Comisión Paritaria de este Convenio y de no alcanzar acuerdo en el seno de la misma, las partes acuerdan la adhesión al ASEC-EX en los siguientes términos:

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a los trabajadores y a la empresa 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 la empresa y representaciones sindicales y trabajadores a plantear sus discrepancias, con carácter previo al acceso a la vía judicial, al procedimiento de mediaciónconciliación 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.

Artículo 11. Descanso semanal.

Se establecen para todos los trabajadores dos días de descanso semanal ininterrumpidos, aunque por acuerdo entre empresa, trabajador y Comité de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales que sumen mayoría podrá hacerse de manera interrumpida en la semana.

Artículo 12. Ferias.

La cantidad que figura en este concepto en el convenio Provincial de Hostelería de Badajoz y Restauración Colectiva pasa a ser absorbida por el nuevo salario base que figura en el anexo I de este convenio, desapareciendo por tanto este concepto salarial.

Artículo 13. Festivos.

Los días festivos, no domingos, se trabajarán según cuadrante de turnos, es decir, que los trabajadores que un festivo les corresponda trabajar por cuadrante lo harán como un día corriente más. El personal con las categorías de Jefe de Administración, 2.º Jefe de Administra-



ción, Jefe Restaurante, Jefe de Cocina, Comercial y Jefe de Sector no trabajaran los mismos por no hacerlos en la actualidad.

En cuanto a su abono se engloba en el salario base que figura en el anexo I de este convenio, es decir, queda sin efecto para los centros de trabajo afectados por este convenio la regulación que puedan dar otros convenios colectivos.

Artículo 14. Fiesta patronal.

El 29 de julio, día de la patrona de hostelería, se considerará festivo a todos los efectos, teniendo la misma regulación que los festivos contemplados en el artículo 13 de este convenio, incluida la retribución.

Artículo 15. Vacaciones.

Las vacaciones para todo el personal afectado por el presente convenio colectivo tendrán una duración de 35 días naturales.

Las vacaciones se disfrutarán según cuadrante de vacaciones que a tal efecto hay negociado actualmente entre empresa y trabajadores, teniendo en cuenta los siguientes criterios de obligado cumplimiento para las partes:

- a) Los trabajadores con categorías profesionales de: Comercial, Jefe de Administración y Personal, Jefe de Restaurante y Cafetería, Jefe de Cocina, Segundo Jefe de Restaurante y Cafetería, Segundo Jefe de Administración y Jefe de Sector las disfrutarán en los meses de julio y agosto, pudiendo disfrutar también septiembre si los trabajadores de esta categoría lo solicitan.
- b) Los trabajadores de los departamentos de limpieza, office, y cajano contemplados en el apartado a de este artículo las disfrutarán como un solo departamento según cuadrante rotativo, con la mitad de sus vacaciones en el primer semestre del año y la otra mitad en el segundo semestre.
- c) Los trabajadores del departamento de cocina no contemplados en el apartado a de ese artículo las disfrutarán entre el 31 de mayo al 31 de octubre, ambos inclusive, de forma rotativa entre ese personal según cuadrante actual o bien nuevo a negociar si no se tuviera.
- d) El personal del departamento de barra y sala las disfrutarán según cuadrante rotativo con la mitad de sus vacaciones en el primer semestre del año y la otra mitad en el segundo semestre según cuadrante actual o bien nuevo a negociar si no se tuviera.



- e) El personal del departamento de Vending no contemplados en el apartado a de este artículo las disfrutarán entre los meses de abril a octubre partidas como mínimo en dos periodos y rotativas entre ellos.

Artículo 16. Excedencias.

Las excedencias contempladas en el convenio colectivo provincial de hostelería de Badajoz, el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente, se aplicarán en los centros de trabajo afectados por este convenio de la forma siguiente:

- a) Los trabajadores que tengan una antigüedad igual o superior a un año, tendrán derecho a situarse en excedencia por un plazo no menor de los tres meses y no mayor de los diez años, que le darán derecho a la conservación del puesto de trabajo de manera obligatoria y al cómputo de la antigüedad durante el periodo de excedencia. El trabajador podrá trabajar durante su excedencia en empresas de la misma actividad, rama u oficio, sin que ello pueda ser motivo de sanción o despido en la empresa.
- b) El resto de las excedencias contempladas en la legislación vigente (cuidado de hijo, cuidado de familiares, sindicales, políticas, públicas, etc.) seguirán aplicándose según su normativa.
- c) Los trabajadores que actualmente se encuentran disfrutando excedencia con reserva obligatoria de puesto de trabajo en el centro de las cafeterías del Hospital Infanta Cristina de Badajoz (doña María Dolores Roperó Carmona, doña Concepción Penis Sánchez, doña Carmen de la Concepción Tabares y don José Manuel de la Concepción Tabares) acogidos al convenio de la anterior empresa, así como al de esta empresa, mantendrán su vigencia en los términos contemplados en dichos textos, excepto en la duración de la misma, que podrán prolongarla hasta alcanzar un periodo máximo de 25 años, es decir, podrán seguir disfrutando su excedencia hasta el año 2035. A partir de esa fecha se estará a lo que las partes puedan acordar, esta duración máxima pasa a ser una cláusula de los contratos de los trabajadores afectados, por consiguiente, cualquier modificación de esta deberá contar con su consentimiento expreso.

Artículo 17. Pluriempleo.

Los trabajadores de los centros de trabajo afectados por este convenio colectivo podrán trabajar para otras empresas fuera de su jornada de trabajo, descanso semanal, vacaciones, etc.

Las empresas para las que puedan trabajar pueden ser del mismo sector, actividad o gremio que ésta, sin que ello pueda ser considerado por la empresa como competencia desleal o cualquier otra cosa parecida a ello, ni tampoco puede ser motivo de sanción disciplinaria por este motivo y de haberlas serán nulas de pleno derecho.

**Artículo 18. Licencias y Permisos retribuidos y no retribuidos:**

Los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo de trabajo tendrán derecho a las licencias retribuidas siguientes:

- a) Por matrimonio del trabajador: veinte días naturales.
- b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- c) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días
- d) Un día por el fallecimiento de parientes de tercer grado de consanguinidad.
- e) Por matrimonio de un hijo, hermano o padres: un día.
- f) Por comunión de un hijo: un día.
- g) Por traslado de domicilio: dos días.
- h) Por asuntos propios: cuatro días.

Este apartado tendrá la siguiente regulación: El trabajador solicitará de la empresa el día o días que desea tomar esta licencia por "asuntos propios", con una antelación mínima de siete días.

No necesitará razonar justificación alguna y la empresa otorgará, en todos los casos, con la única excepción del apartado siguiente el día o días solicitados:

Los trabajadores que disfruten de los permisos y licencias que superen los establecidos en el Estatuto de los Trabajadores contempladas en este convenio verán disminuidos los citados 4 días de asuntos propios en proporción a los días que disfruten de esas licencias o permisos, es decir, si un trabajador disfruta de un día por fallecimiento de un familiar de tercer grado solo tendrá derecho a 3 días y así sucesivamente con los permisos y licencias que superen las contempladas en el Estatuto de los Trabajadores.



Únicamente queda exceptuada la concesión de este permiso en los supuestos siguientes:

Que el día solicitado ya haya sido solicitado por otro trabajador del centro de trabajo, el cual tendrá preferencia, es decir, se dará por orden de solicitud.

Igualmente, y dado el cuadrante actual, no podrán disfrutarse en festivos, sábados y domingos, es este caso el trabajador podrá solicitarlo, pero puede ser denegado si no están cubiertos los turnos mínimos con el personal que reste.

- i) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

En este apartado se incluye la concurrencia a exámenes u oposiciones oficiales.

- j) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- k) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo. 4. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.



Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completa, en este caso las partes acuerdan que serán los días establecidos en el Estatuto de los Trabajadores si se opta por esta opción de acumulación. La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

- l) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

Las licencias no desarrolladas en este artículo y que contempla el Estatuto de los Trabajadores se aplicaran tal y como establece dicha norma de obligado cumplimiento.

- m) Tres días laborables no retribuidos para asistir a asuntos donde la presencia del trabajador/a sea requerida, previo aviso de tres días.
- n) Se considerará causa justificada para el disfrute de una licencia no retribuida de un máximo de 30 días naturales, el fallecimiento, enfermedad grave o muy grave de descendiente y ascendientes de 1º grado, cónyuges, parejas de hecho, así como de menores a cargo del trabajador/a, siempre que sea debidamente acreditado.

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 los asuntos propios y funciones sindicales, deberá justificar documentalmente a la empresa los hechos causantes de estas licencias una vez cumplidas.

Las licencias contempladas en el apartado b se podrán disfrutar mientras dure las causas origen de ellas, es decir, una vez terminada las causas, la citada licencia termina, aunque no se haya alcanzado el máximo de días establecidos, tal y como ha determinado la jurisprudencia del TS.

El cómputo de días debe iniciarse el día inmediatamente siguiente a aquel en que tiene lugar el acontecimiento o hecho causante, salvo que el mismo día del suceso la persona trabajadora se hubiese ausentado del trabajo y, por ello, realmente ya hubiera disfrutado de uno de los días de permiso que le corresponden.

Los días contemplados para las licencias de los apartados B, C y D del punto 1º serán hábiles, por así disponerlo la jurisprudencia del Tribunal Supremo, por ello no se computarán o tendrán en cuenta los descansos semanales si entran dentro del periodo que corresponde su disfrute.

Las partes pueden acordar de mutuo acuerdo que los días efectivos o parte de ellos de estas licencias se disfruten en un periodo distinto del hecho causante. De no existir acuerdo, se estará a lo que disponga cada apartado.

Artículo 19. Jornada semanal.

- a) La jornada semanal será de 35 horas de trabajo efectivo, tanto para la partida como para la continuada.
- b) Todos los trabajadores, independientemente de su jornada tendrán derecho a un descanso de 30 minutos dentro de su jornada que será computado como de trabajo efectivo a todos los efectos.
- c) Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo, doce horas.
- d) A los trabajadores menores de 18 años se les aplicará la legislación vigente en esta materia, siempre que fuese más favorable para él que lo estipulado en este artículo.
- e) 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.



Capítulo Cuarto

Enfermedad, accidente, seguro de vida y maternidad

Artículo 20. Enfermedad y accidente laboral.

1. En Caso de enfermedad común la empresa complementará y abonará al trabajador el complemento necesario hasta cubrir los siguientes porcentajes del salario real:
 - a) 85 % los 3 primeros días si es la primera baja del año.
 - b) 90 % del 4 día a los 30 días ambos inclusive, en la primera baja del año.
 - c) 100 % a partir del día 31 y hasta un máximo de 12 meses, en la primera baja del año.
 - d) 75 % a partir de 12 meses y un día, en la primera baja del año.
 - e) 0 % los 3 primeros días, en la segunda y sucesivas bajas en el año.
 - f) 60 % del 4 día al 20, en la segunda y sucesivas bajas en el año.
 - g) 75 % a partir del 21 día, en la segunda y sucesivas bajas en el año.
2. En caso de Accidente Laboral y enfermedad profesional, la empresa complementara hasta cubrir los siguientes porcentajes del salario real:
 - a) 100 % desde el primer día en la primera baja del año.
 - b) 90 % desde el primer día en la segunda baja del año.
 - c) 75 % desde el primer día en la tercera y sucesivas bajas del año.
3. En todas las bajas descritas anteriormente, cuando el trabajador pase a Pago Directo, o superen los 12 meses la empresa no abonará complemento alguno a partir de esa fecha, percibiendo sólo lo que le corresponda por ley a cargo del Organismo correspondiente y respecto al pago de la Seguridad Social se estará a lo que disponga la legislación de aplicación.
4. Para contar las bajas, tanto en enfermedad como accidente laboral se entienden que el año es natural del uno de enero al treinta y uno de diciembre ambos inclusive.

Artículo 21. Maternidad.

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

**Artículo 22. Seguro de vida.**

La empresa está obligada a concertar un seguro individual o colectivo que garantice a sus trabajadores a partir de su ingreso en la empresa la percepción para sí o sus beneficiarios la cantidad de 20.577,27 euros en el supuesto de fallecimiento o incapacidad laboral permanente o total derivada de accidente laboral o enfermedad profesional.

Esta cantidad experimentará a partir del día uno de enero de 2025 la misma subida la acordada para la revisión salarial descrita en el artículo 24 de este convenio.

La empresa vendrá obligada a dar fotocopia de las pólizas y del recibo de pago a los Delegados de Personal o Comité de Empresa.

Capítulo Quinto**Conceptos salariales****Artículo 23. 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 I de este convenio, y que con distinción de categorías y grupos se describen en el anexo I. Teniendo en cuenta que este salario base engloba conceptos salariales que figuraban en el convenio provincial de Hostelería de Badajoz y que son absorbidos y compensados.

Artículo 24. Revisión salarial.

A partir del día uno de enero de 2025 el salario base y demás conceptos económicos o retributivos que figuran en este convenio colectivo, así como otros conceptos retributivos que tengan los trabajadores en sus nóminas subirán ese año y cada año siguiente el porcentaje que lo haga el IPC o similar del año anterior, y las tablas que figuran en el anexo I se actualizarán de forma automática, pudiendo instar su publicación en los Diarios Oficiales indistintamente: la empresa, el Comité de Empresa, los Delegados de Personal, las Secciones Sindicales firmantes, los Delegados Sindicales o bien por acuerdo de la Comisión Paritaria de este convenio.

Para su publicación sólo habrán de aportar las tablas con las nuevas cantidades, junto con el certificado del organismo oficial que acredite el IPC o similar del año anterior.

Esta revisión será para todos los años sucesivos igual, excepto que las partes firmantes de este convenio acuerden otra cosa, o bien que algún artículo establezca otra cosa.



Está revisión también afecta y se aplica a cualquier concepto retributivo que perciban los trabajadores en sus nóminas, con independencia de que los mismos estén contemplados en este convenio.

Artículo 25. Anticipos.

Los trabajadores tendrán derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado, sin que pueda exceder del 90 por 100 del importe de su salario. La empresa hará efectivo dicho anticipo en el plazo de 72 horas.

Artículo 26. Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen para todos los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo dos pagas extraordinarias de 792,51 euros cada una de ellas para el año 2024.

Estas dos pagas se abonarán coincidiendo con las primeras quincenas de los meses de julio y diciembre. Estas dos pagas podrán prorratearse si hay acuerdo entre empresa y Comité de Empresa, Delegados de Personal o Delegados Sindicales que sumen la mayoría.

La cantidad de cada paga subirá a partir del día uno de enero de 2025 la misma cantidad que experimente el IPC o similar del año anterior, teniendo el mismo sistema de revisión al establecido en el artículo 24 de este convenio colectivo.

Artículo 27. Bolsa de vacaciones.

La cantidad que por este concepto o el que le sustituye (tercera paga) que figura en el convenio provincial de Hostelería de Badajoz pasa a formar parte del nuevo salario base, desapareciendo por tanto este concepto de este convenio, al quedar compensado y absorbido.

Artículo 28. Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias quedan suprimidas, aunque por acuerdo entre empresa y Comité de Empresa o Delegados de Personal se podrían realizar, en este caso su realización sería voluntaria para los trabajadores y su abono será a 42,26 euros la hora para el año 2024.

Esta cantidad subirá a partir del día uno de enero de 2025 la cantidad que corresponda atendiendo al sistema de revisión al establecido en el artículo 24 de este convenio colectivo.

Artículo 29. Horas nocturnas.

Las horas nocturnas serán abonadas con el 25 por 100 más de recargo que la hora normal a partir de las que se realicen entre las 23 horas y las 6 de la mañana. Las realizadas entre las 22,00 horas y las 23,00 horas no tendrán recargo alguno.

**Artículo 30. Salario en especies.**

Los trabajadores tendrán derecho como complemento salarial en especies a recibir a cargo de la empresa y durante los días que presten servicio, la manutención.

En el salario en especies entran: Desayuno, Almuerzo y Cena.

Para tener derecho a todos o alguno de ellos el trabajador deberá estar trabajando dentro de las horas que los mismos corresponden y son las siguientes:

- a) Desayuno: de 07 horas a 11 horas.
- b) Almuerzo: de 12 horas a 16,30 horas.
- c) Cena: de 20 horas a 24 horas.

Las comidas descritas anteriormente consistirán en la misma que se sirven al público como menú en almuerzo y cena y en relación al desayuno el tipo contemplado en la carta o lista de precios.

El tiempo que se use para las comidas descritas deberá ser recuperado, excepto que se coma después de la jornada de trabajo o que se utilice el tiempo de descanso que se describe en el apartado de jornada.

La empresa dispondrá de un comedor de empresa equipado con todos los elementos del mismo o en caso contrario autorizará el uso del comedor o zona que el público utiliza para ese fin.

Si algún trabajador, percibiese algún otro concepto denominado como salario en especies, lo mantendrá como tal y con las subidas correspondientes al igual que el resto de los conceptos económicos de este convenio.

Los trabajadores que perciban salarios en especies tales como vehículos tanto para uso personal, como profesional lo mantendrán en los mismos términos y de no ser así, se abonará su coste mensualmente en la nómina como un concepto retributivo más.

Artículo 31. Antigüedad.

Este concepto retributivo ya desapareció y se integró en el salario base y por ello desaparece para los trabajadores afectados por este convenio colectivo.



Capítulo Sexto

Conceptos extrasalariales

Artículo 32. Ropa de trabajo.

La empresa vendrá obligada a sufragar todos los gastos que supongan la totalidad de las prendas que exijan a sus trabajadores para el cumplimiento de su función.

Estas prendas serán renovadas cuando las mismas estén deterioradas por el uso normal, o a causa de cualquier percance acaecido durante el trabajo.

La empresa puede sustituir la compra de las prendas descritas anteriormente por una cantidad a negociar con el Comité de Empresa o Delegados de Personal o Delegados Sindicales que sumen la mayoría, cantidad que deberá cubrir siempre su compra a valor mercado. En caso de no existir acuerdo sobre la cantidad se aplicará el primer párrafo de este artículo.

La cantidad acordada anteriormente se hará constar en las nóminas de los trabajadores en el concepto extrasalarial de "adquisición de prendas de trabajo".

Así mismo los trabajadores que usen dichas prendas en horas fuera de servicio incurrirán en negligencia.

Artículo 33. Plus de transporte.

Se establece como concepto extrasalarial un plus de transporte consistente en la cantidad de 1.139,34 euros anuales para el año 2024. Esta cantidad se abonará prorrateada por once mensualidades, no percibiéndose por tanto en vacaciones. El Comité de Empresa o Delegados de Personal o delegados Sindicales que en su conjunto sumen mayoría pueden solicitar a la empresa que esa cantidad sea abonada prorrateada en doce mensualidades.

Este plus tendrá la siguiente regulación

- a) Se abonará en caso de accidente laboral desde el primer día.
- b) En caso de enfermedad se percibirá si hay hospitalización y durante los días que dure esta hospitalización.
- c) Si se abonará en caso de disfrute de horas sindicales, aunque el trabajador se encuentre liberado sindicalmente por acumulación de horas sindicales.

Este concepto económico experimentará a partir del día uno de enero de 2025 la subida que corresponda por aplicación de la fórmula establecida en el artículo 24 de este Convenio Colectivo.

**Artículo 34. Plus de kilometraje o de distancia.**

Los trabajadores que actualmente disfrutan en sus nóminas de este concepto económico lo seguirán percibiendo por ser un derecho adquirido y por consiguiente no podrá ser quitada a los mismos al quedar como garantía personal.

Para el personal de nueva incorporación a la empresa se estará a lo dispuesto en la legislación vigente sobre esta materia, por consiguiente, no es de aplicación lo dispuesto en este artículo.

Las cantidades fueron fijadas en función del domicilio que tenía e trabajador en el momento de su contratación y son:

- a) Trabajadores con domicilio en Badajoz: 621,05 euros anuales año 2024.
- b) Trabajadores con domicilio en Gévora: 999,36 euros anuales año 2024.
- c) Trabajadores con domicilio en Valdebotoa: 2.124,42 euros anuales para el año 2024.
- d) Trabajadores con domicilio en Valdelacalzada: 2.124,42 euros anuales para el año 2024.
- e) Trabajadores con domicilio en Alburquerque: 5.647,06 euros anuales para el año 2024.
- f) Trabajadores con domicilio en La Codosera: 9.002,36 euros anuales para el año 2024.

Este plus tendrá la siguiente regulación:

- 1) No se abonará en caso de licencia retribuida por matrimonio, baja maternal o paternal, permiso o excedencia por maternidad, ILT, accidente laboral, excepto en baja por ILT o accidente laboral que requiera hospitalización y durante los días que dure esta hospitalización.
- 2) Se abonará en caso de disfrute de horas sindicales, aunque el trabajador se encuentre liberado sindicalmente por acumulación de horas sindicales.
- 3) En caso de que el trabajador se hubiese desplazado o se desplace a otra residencia distinta a la que tenía en el momento de su contratación, el pago de este plus se efectuará de la siguiente forma:
 - a) Si es una residencia más cercana al centro de trabajo se abonará la misma cantidad que venía disfrutando anterior a su cambio, excepto que por acuerdo del trabajador afectado, el Comité de Empresa o Delegados de Personal y Delegados Sindicales que en su conjunto formen mayoría, así como la empresa se acuerde abonarlo a razón de su nueva residencia.



- b) Si es una residencia más alejada al centro de trabajo se abonará la cantidad que venía percibiendo antes de su cambio de residencia.
- c) Esta cantidad se abonará prorrateada por once mensualidades, no percibiéndose por tanto en vacaciones. El Comité de Empresa o Delegados de Personal o Delegados Sindicales que en su conjunto sean mayoría pueden solicitar a la empresa que esa cantidad sea abonada prorrateada por doce mensualidades.

Este concepto económico experimentará a partir del día uno de enero de 2025 la subida que establece el artículo 24 de este Convenio Colectivo.

Artículo 35. Nacimiento de hijos.

Los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo percibirán una gratificación extrasalarial pagadera por la empresa de 102,89 euros para el año 2024.

Esta cantidad se abonará cuando se produzca el hecho del nacimiento del hijo/a del trabajador/a afectado/a. En caso de que ambos padres trabajen en la empresa, los dos tienen derecho a este plus.

Este concepto económico experimentará a partir del día uno de enero de 2018 la subida que establece el artículo 24 de este convenio.

Artículo 36. Reconocimiento médico.

La empresa cumplirá lo estipulado sobre este tema en la legislación vigente en cada momento. El mismo se realizará cuando la empresa lo estime oportuno, poniéndolo previamente en conocimiento del Comité de Empresa o Delegados de Personal o Delegados Sindicales con una antelación mínima de 15 días, así mismo lo comunicará a los trabajadores afectados para su conocimiento y cumplimiento.

Este reconocimiento se efectuará en horas de trabajo y en caso de que el trabajador este de descanso o vacaciones se le compensará con un día de descanso a disfrutar en el plazo máximo de tres meses.

Artículo 37. Detención.

No se considerará injustificada, ni causa de despido o sanción la falta al trabajo que derive de detención, con o sin condena posterior.

En caso de condena del trabajador que le impida prestar servicio para la empresa se le considerará en excedencia forzosa, con reincorporación inmediata a su puesto de trabajo una vez cumplida la pena o sentencia.

**Artículo 38. De los Comités de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales.**

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidas por las leyes, convenio colectivo provincial de Hostelería de Badajoz, y cualquier otra disposición vigente, se reconoce a los Delegados de Personal, Comités de Empresa y Delegados Sindicales las siguientes funciones y facultades:

- 1) Ser informados por la dirección de la empresa:
 - a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución del negocio y situación y evolución probable del empleo en la empresa.
 - b) Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre la reestructuración de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornadas, sobre traslados totales o parciales de las instalaciones, sobre los planes de formación profesionales de la empresa.
 - c) Anualmente conocer y tener a disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, cuanta documentación se le entregue o den a conocer a los socios.
- 2) En función de la materia que se trate:
 - a) Sobre la implantación o revisión del sistema de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempo, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
 - b) Sobre la fusión, absorción y modificación de los estatutos jurídicos de la empresa.
 - c) Entrega de copia de todos los contratos de trabajo efectuados a los trabajadores, así como sus modificaciones.
 - d) Informar previamente sobre sanciones impuestas por faltas graves, muy graves y en especial en el supuesto de despido o rescisión de contrato de trabajo.
 - e) En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo laboral y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los ingresos del personal, ceses y ascensos.



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

- a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones y usos de la empresa, formulando, en su caso, las actuaciones oportunas ante la empresa, los organismos y los tribunales competentes.
 - b) La calidad de la docencia y la efectividad de la misma.
 - c) Las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo dentro de las instalaciones de la empresa.
- 4) Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de las Obras Sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o sobre sus familias.
- 5) Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento o incremento de la productividad de la empresa.
- 6) Se reconoce expresamente al Comité de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales la capacidad procesal para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias.
- 7) Los miembros del Comité de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales observarán sigilo profesional en todo lo referente al apartado a y c del punto primero de este artículo, aún después de dejar de pertenecer a los órganos de representación, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección de la empresa señale el carácter reservado.

Lo anterior también afecta a los peritos o sindicatos a los cuales se les dé a conocer la documentación para que efectúe asesoramiento de los representantes de los trabajadores, es decir, que la información dada puede ponerse en conocimiento de peritos o sindicatos siempre que estos mantengan el mismo sigilo profesional que los representantes.

- 8) Los representantes de los trabajadores velarán no sólo porque en los procesos de selección del personal se cumplan las normas vigentes o paccionadas, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

Artículo 39. Garantías.

- 1) Ningún miembro del Comité de Empresa, Delegado de Personal o Delegado Sindical podrá ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro de los cuatro años siguientes a la expiración de su mandato por terminación, cese voluntario



o revocación, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación.

Si se produce el despido o sanción de un representante, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que deberán ser oídos por escrito a parte del interesado, el resto del Comité de Empresa, Delegado de Personal y Delegados Sindicales.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los trabajadores en los supuestos de suspensión, extinción, modificación de las condiciones de trabajo, etc. que por cualquier causa o motivo se produzcan, extendiéndose estas garantías a quien hubieran cesado como representantes en los cuatro últimos años.

- 2) No podrán ser discriminados en promoción económica o profesional por causa o razón de su cargo.
- 3) Podrán ejercer la libertad de expresión y difusión en el interior de la empresa, en materias propias de su representación, la de su sindicato o de interés general para los trabajadores, pudiendo publicar o distribuir publicaciones, sin perturbar demasiado el trabajo normal de la empresa.
- 4) Dispondrán de un crédito de 40 horas mensuales retribuidas con todos los conceptos económicos, tanto salariales, como los extrasalariales, incluidas las dietas que vinieran percibiendo, como si estuviese trabajando.
- 5) Las horas sindicales mensuales no disfrutadas por los Delegados de Personal, Comités de Empresa o Delegados Sindicales podrán ser abonadas al sindicato de su elección si así lo deciden ellos.

Artículo 40. Acumulación de horas sindicales:

Se establece la acumulación de las horas sindicales de los distintos miembros del Comité de Empresa, Delegados Sindicales y delegados de Personal, aunque los mismos pertenezcan a sindicatos distintos, en uno o varios de sus miembros, sin rebasar el máximo total.

Así mismo no se computará dentro del máximo de horas las que se produzcan con motivo de la negociación del Convenio Provincial de Hostelería de Badajoz u otros convenios o acuerdos que afecten o puedan afectar a los trabajadores de esta empresa o centro.

La acumulación de horas sindicales puede hacerse por periodos superiores al mes y permitir incluso la liberación total o parcial de los Delegados de Personal, Delegados Sindicales o Miembros del Comité de Empresa. En todos los casos percibirán todas las retribuciones que venían percibiendo, como si los mismos se encontraran trabajando en la empresa, incluido los pluses de transporte, distancia y kilometraje, dietas, etc.

**Artículo 41. Asamblea de trabajadores.**

La empresa respetará el derecho de reunión de sus trabajadores dentro de las horas de trabajo, en el momento en que sea menos perjudicial para el propósito de la empresa y proporcionará locales adecuados para el ejercicio de mencionado derecho.

Las asambleas serán convocadas por el Comité de Empresa, Delegados de Personal, Delegados Sindicales, así mismo pueden ser convocadas por los trabajadores en un número no inferior al 25 por 100 de la plantilla del centro de trabajo. Igualmente pueden ser convocadas por los sindicatos legalmente reconocidos.

La convocatoria, con expresión del orden del día propuesto por los convocantes, se comunicará a la empresa con un mínimo de 24 horas de antelación, debiéndose acusar recibo por parte de esta.

Los convocantes comunicarán asimismo a la empresa los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordará junto con los convocantes las medidas oportunas para evitar perjuicios a la actividad normal de la empresa. Las asambleas serán presididas por los convocantes.

Artículo 42. Locales y tablón de anuncios.

La empresa pondrá a disposición de los Delegados de Personal, Comité de Empresa y Delegados Sindicales un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores, así como un tablón de anuncios.

Capítulo Séptimo

Condiciones más beneficiosas, subrogación, secciones sindicales, dietas, sorteos y rifas**Artículo 43. Condiciones más beneficiosas.**

Este convenio colectivo dispone de derechos reconocidos en el Convenio Provincial de Hostelería de Badajoz en alguna de sus materias, por cuanto desde la fecha de entrada en vigor de este convenio colectivo se aplicará íntegramente lo regulado en este convenio colectivo, sin que por ello el Convenio Provincial de Hostelería de Badajoz deje de aplicarse en las materias no reguladas en este convenio, todo ello de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 82.4 del Estatuto de los Trabajadores y artículo 86.4 del mismo texto legal. Es decir, el Convenio de Hostelería de Badajoz es la primera fuente supletoria en las materias no reguladas en este convenio, siempre que sean más favorables que las que contemple el Convenio Estatal de Restauración Colectiva, por ello siempre se aplicará lo más favorable para el trabajador



de estos dos textos, e incluso lo que disponga el Estatuto de los Trabajadores si mejora los textos anteriores.

El convenio colectivo que sustituya a este convenio no podrá empeorar o rebajar las condiciones establecidas en este, por cuanto lo aquí pactado se entienden con carácter de mínimas, tal y como establece el artículo 5.º de este convenio.

Artículo 44. Subrogación.

La subrogación de los trabajadores afectados por este convenio colectivo en caso de cambio de titularidad se regirá por lo dispuesto en el Convenio Provincial de Hostelería de Badajoz, así mismo en lo no dispuesto en el mismo le será de aplicación subsidiariamente lo establecido en el Acuerdo Marco Estatal de Hostelería y artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores o legislación que contemple este tema y que sean más favorables que lo establecido en el Convenio Provincial.

Artículo 45. Secciones Sindicales.

Los sindicatos que cuenten con un mínimo de tres afiliados en la empresa o centro de trabajo podrán constituir secciones sindicales.

Estas secciones sindicales podrán elegir hasta un máximo de cuatro Delegados Sindicales por centro de trabajo, siempre que reúnan el mínimo de afiliados exigidos en el primer párrafo de este artículo, es decir, que cada sección sindical de centro de trabajo existente en la empresa o centro de trabajo estará representada por un máximo de cuatro Delegados Sindicales, pudiendo la sección sindical o el Sindicato elegir un número inferior si así lo desea.

Los delegados sindicales así elegidos tendrán los mismos derechos y garantías de que gozan los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa, incluido el crédito de horas sindicales.

Artículo 46. Dietas.

Se establecen dietas para los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo que realicen gastos amparados por los artículos 109.2 y 26.2 de la actual Ley General de la Seguridad Social y Ley del Estatuto de los Trabajadores en sus textos refundidos respectivamente.

La cuantía de las mismas será fijada por la Comisión de Dietas, la cual tendrá en cuenta las circunstancias, la distancia, la duración, etc.

Estas cantidades se percibirán mensualmente en las nóminas de los trabajadores afectados.



La Comisión de Dietas estará compuesta por el empresario o persona en la que delegue, un miembro del Comité de Empresa, Delegado de Personal o Sindical y el trabajador más antiguo del centro de trabajo afectado.

Artículo 47. Sorteos, rifas y loterías.

Los trabajadores pueden realizar a lo largo del año hasta un total de cinco rifas, sorteos, etc.

Dichos sorteos o rifas consisten en que los trabajadores pueden vender en horas de trabajo, siempre que no alteren sustancialmente su trabajo, papeletas, loterías, etc.

También pueden venderla en el centro de trabajo fuera de su jornada laboral, para lo cual no necesitarán permiso de la empresa. La empresa colaborará con los organizadores de tales rifas o sorteos, facilitando el material necesario, así como lista de proveedores.

El dinero recaudado por estos eventos se destinará a los fines que establezcan los organizadores.

Capítulo Octavo

Despidos, sanciones, extinciones de contrato, etc.

Artículo 48. Comisión de Despidos, Extinciones de Contrato, Sanciones, etc.

Se crea una comisión de sanciones, extinciones de contrato, despidos, etc. compuesta por el empresario o persona en quien delegue y un miembro del Comité de Empresa, Delegado de Personal o Delegado Sindical a elegir entre los que ostentan este cargo.

Artículo 49. Sanciones.

La empresa, cuando entendiéndose que la conducta de un trabajador es sancionable de acuerdo con la legislación vigente, le abrirá expediente contradictorio en el cual deberán ser oídos, por escrito, a parte del interesado, el Comité de Empresa o Delegados de Personal y los Delegados Sindicales Existentes.

El plazo máximo que tiene el interesado, así como los representantes para contestar al expediente es de cinco días naturales desde que tuvieron traslado del expediente por parte de la empresa.

Concluido el expediente, la empresa propondrá una sanción que remitirá junto con todo el expediente a la Comisión descrita en el artículo 49 de este convenio, la cual una vez estudiado el expediente emitirá un informe vinculante para la empresa que consistirá en confirmar la sanción propuesta por la empresa, anularla o disminuirla.



El informe emitido por la Comisión deberá ser motivado y argumentado.

La sanción propuesta por la Comisión en su informe será ejecutada por la empresa, la cual dará comunicación de la misma al trabajador afectado, así como a los representantes de los trabajadores existentes en la empresa o centro de trabajo afectados por este convenio.

Artículo 50. Graduación de las faltas.

Todas las faltas cometidas por los trabajadores afectados por este convenio colectivo se calificarán como leves, graves o muy graves, atendiendo a su importancia, trascendencia, intencionalidad, perjuicio causado, así como el factor humano del trabajador, las circunstancias concurrentes y la realidad social.

Artículo 51. Faltas leves.

- a) Las de descuido, error o demora en la ejecución de cualquier trabajo que no produzca perturbación importante en el servicio encomendado, en cuyo caso será calificada como falta grave.
- b) De una a tres faltas de puntualidad injustificadas en la incorporación al trabajo, inferior a treinta minutos, durante el periodo de un mes, siempre que de estos retrasos no se deriven graves perjuicios para el trabajo u obligaciones que la empresa le tenga encomendada, en cuyo caso se calificará como falta grave.
- c) No comunicar a la empresa con la mayor celeridad posible el hecho o motivo de la ausencia al trabajo cuando obedezca a razones de incapacidad temporal u otro motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado, sin perjuicio de presentar en tiempo oportuno los justificantes de tal ausencia.
- d) El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo o terminar anticipadamente el mismo, con una antelación inferior a treinta minutos, siempre que estas ausencias no deriven graves perjuicios para el trabajo, en cuyo caso se considerará falta grave.
- e) Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material.
- f) No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio
- g) Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.
- h) Llevar la uniformidad o ropa de trabajo proporcionada por la empresa de forma descuidada.



- i) La falta de aseo ocasional durante el trabajo.
- j) Faltar un día al trabajo sin la debida autorización, siempre que no se derive graves perjuicios en la prestación del servicio, en cuyo caso será considerada como grave.

Artículo 52. Faltas graves.

- a) Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la incorporación al trabajo, cometidas en el período de un mes, o bien, una sola falta de puntualidad de la que se deriven graves perjuicios o trastornos para el trabajo, considerándose como tal la que provoque retraso en el inicio de un servicio al público.
- b) Faltar dos días al trabajo durante un periodo de un mes sin autorización o causa justificada, siempre que de estas ausencias no se deriven graves perjuicios en la prestación del servicio, en cuyo caso se considerará como falta muy grave.
- c) El abandono del trabajo o terminación anticipada, sin causa justificada, por tiempo superior a treinta minutos, entre una y tres ocasiones al mes.
- d) No comunicar con la puntualidad debida las modificaciones de datos de los familiares a cargo, siempre que esas variaciones afecten en algo importante a la empresa a efectos de retenciones fiscales u otras obligaciones de obligado cumplimiento.
- e) Entregarse al juego en horas de trabajo.
- f) La simulación de enfermedad o accidente alegada para justificar retraso, abandono o falta al trabajo.
- g) El incumplimiento de órdenes o instrucciones de la empresa o persona delegada de la misma, en el ejercicio regular de sus facultades directivas. Estas instrucciones nunca pueden ir en contra de ley o menoscabar la dignidad del trabajador o trabajadores afectados.
- h) Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos, así como material del correspondiente establecimiento.
- i) Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
- j) Provocar y o mantener discusiones con otros trabajadores en presencia de público o que trascienda a éste.
- k) Emplear para uso propio artículos y enseres de la empresa, o extraerlos de las dependencias de la misma, a no ser que exista autorización.



- l) La embriaguez o consumo de drogas durante el trabajo. Si dichas circunstancias son reiteradas, podrá ser calificada de falta muy grave, siempre que haya mediado advertencia escrita o sanción.
- m) La inobservancia durante el servicio de la uniformidad o ropa de trabajo exigida y entregada por empresa.
- n) No atender al público con la corrección y diligencia debida, teniendo siempre presente las circunstancias en que se produzcan.
- o) No cumplir las instrucciones de la empresa en materia de servicio, forma de efectuarlo o no cumplimentar los partes de trabajo u otros impresos requeridos. La reiteración de esta conducta se considerará como falta muy grave, siempre que haya mediado advertencia o sanción por escrito.
- p) La inobservancia de las obligaciones de las normas de Seguridad Social y Salud en el trabajo, manipulación de alimentos u otras medidas administrativas que sean de aplicación en el trabajo que se realiza o en la actividad de hostelería y en particular todas aquellas sobre protección y prevención de riesgos laborales.
- q) La imprudencia temeraria durante el trabajo que pudiera implicar riesgo de accidente para sí, para otros trabajadores o terceras personas o riesgo de avería o daños materiales de las instalaciones de la empresa.
- r) El uso de palabras irrespetuosas o injuriosas de forma habitual durante el servicio y en presencia de público.
- s) Las faltas de aseo y limpieza, siempre que haya mediado advertencia por escrito y que sea de tal índole que produzca continuas quejas justificadas del público o compañeros de trabajo.
- t) La reincidencia de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado advertencia o sanción por escrito.

Artículo 53. Faltas muy graves.

- a) Tres o más faltas de asistencia al trabajo, sin justificar, en el periodo de un mes, diez faltas de asistencia sin justificar en el periodo de seis meses o veinte sin justificar en un año.
- b) Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, siempre que causen un perjuicio muy importante a la empresa.



- c) Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
- d) El robo, hurto o malversación cometidos dentro de la empresa.
- e) Violar el secreto de la correspondencia o datos reservados de la empresa, o revelar, a personas extrañas a la misma el contenido de estos.
- f) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o faltar gravemente el respeto y consideración al empresario, persona delegada por este, así como a los demás trabajadores y público en general, siempre que no haya mediado provocación o intimidación por parte de estos.
- g) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- h) Provocar u originar riñas o peleas con los demás trabajadores.
- i) La simulación de enfermedad o accidente alegada por el trabajador para no asistir al trabajo, entendiéndose como tal cuando el trabajador en la situación de incapacidad temporal realice trabajos incompatibles con su enfermedad por cuenta ajena o propia.
- j) Los daños o perjuicios causados a las personas, incluido el propio trabajador, a la empresa o sus instalaciones, personas, por la inobservancia de las medidas sobre prevención y protección de seguridad en el trabajo facilitadas por la empresa.
- k) La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un periodo de seis meses desde la primera y hubiesen sido sancionadas o advertidas.
- l) Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto de la intimidad de la mujer u hombre mediante la ofensa física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se llevó, a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella.

Artículo 54. Tipo de sanciones.

La empresa podrá (cumpliendo los requisitos de la Comisión de Despidos y Sanciones) a las faltas muy grave cualquiera de las sanciones previstas en este artículo y a las faltas graves las previstas en los apartados A y B.

Las sanciones máximas que se podrán poner en cada caso, en función de la graduación de la falta cometida, serán las siguientes:



a) Por faltas leves:

- 1) Amonestación escrita o verbal.
- 2) Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por faltas graves:

- 1) Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves:

- 1) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a sesenta días.
- 2) Despido disciplinario.

Artículo 55. Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días.

En las faltas muy graves la fecha de caducidad será desde que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 56. Certificación y efectos de las sanciones, despidos, extinciones y modificaciones de las condiciones de trabajo

En cuanto a la certificación y efectos de las sanciones, despidos, extinciones y modificaciones de las condiciones de trabajo, las partes acuerdan lo siguiente:

- a) Procedente: Cuando quede acreditado el incumplimiento alegado por el empresario y cuente con el informe favorable de la Comisión de despidos, extinciones de contratos, sanciones, etc.
- b) Improcedente: Cuando no quede acreditado el incumplimiento alegado por el empresario en el correspondiente informe de la Comisión. En caso de que la Comisión de despidos, etc. no llegase a un acuerdo se entenderá como no acreditado los hechos alegados por la empresa.
- c) Nulo: Cuando el empresario no cumpliera lo estipulado en los artículos anteriores a este convenio colectivo.
- d) También serán nulos por las causas previstas en la legislación vigente.

**Artículo 57. Despido improcedente.**

Cuando el despido fuese declarado improcedente y el trabajador afectado no fuese representante de los trabajadores o sindical, tendrán las mismas garantías que establece la legislación vigente para estos, es decir, que será él quien tenga que optar por rescindir su contrato o su readmisión en la empresa con sus condiciones anteriores.

En caso de que un trabajador opte por la no readmisión a su puesto de trabajo en las mismas condiciones anteriores a su despido, recibirá a cargo de la empresa una indemnización cifrada en cien días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año. Los cien días por año de antigüedad son sin ningún tope, es decir, el tope lo marcan los años de antigüedad en el centro de trabajo o empresa, por consiguiente, no operan los topes que establecidos en el Estatuto de los Trabajadores u otra legislación que los pueda establecer.

Esta cantidad es independiente de los salarios de tramitación, liquidación o premio de responsabilidad que pudiera corresponder.

Los trabajadores que se hayan incorporado al centro de trabajo a partir del 1 de enero de 2013 (bien por nuevas contrataciones o desplazados de otros centros con otro convenio) les será de aplicación para el despido improcedente la legislación vigente (convenio provincial de Hostelería, Estatuto de los Trabajadores, etc.).

Artículo 58. Despido procedente.

El despido se considerará procedente cuando quede acreditado el incumplimiento alegado por la empresa y cuente con el informe favorable de la Comisión de despidos y sanciones.

El despido procedente convalidará la extinción del contrato de trabajo que con aquel se produjo, sin derecho a indemnización por despido, pero sí la del premio de responsabilidad, ni a salarios de tramitación.

Artículo 59. Despido nulo.

Tendrá los efectos que la legislación contempla para estos supuestos y en particular lo establecido en este convenio colectivo.

Artículo 60.

Las sanciones, despidos o extinciones de trabajo realizados por la empresa sin cumplir los requisitos establecidos en los artículos anteriores serán nulas y sin efecto.

**Artículo 61. Suspensión, extinciones, etc. de los contratos de trabajo.**

En los supuestos de suspensión extinción o cualquier otra alteración de los contratos de trabajo no contempladas en otros artículos de este convenio colectivo y que en estos momentos se regulan en el Estatuto de los Trabajadores o cualquier otra legislación de aplicación que contemple alguna de estas situaciones, requerirán la comunicación previa al Comité de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales, así como una negociación para intentar un acuerdo, que no podrá prolongarse más allá de 15 días.

En caso de no llegarse a un acuerdo, la empresa podrá acogerse a la legislación vigente, respetando en todos los casos las siguientes cláusulas:

- 1) Los trabajadores que sean representantes de los trabajadores o sindicales tendrán prioridad de permanecer en sus puestos de trabajo en los supuestos de extinción o suspensión de contratos descritos anteriormente.
- 2) Los trabajadores tendrán preferencia a permanecer en sus puestos de trabajo, o bien cambiar de puesto de trabajo o categoría profesional atendiendo a su mayor antigüedad.

Lo anterior significa que se adecuará la plantilla rescindiendo en primer lugar los contratos de trabajo temporales y después los fijos de menor antigüedad, ocupando en caso necesario estos puestos los trabajadores de menor antigüedad que no se vean afectados por la extinción o suspensión, excepto que algún otro trabajador de mayor antigüedad quisiera voluntariamente ocupar ese puesto, todo ello sin variación de sus estructuras salariales.

- 3) Los trabajadores afectados por extinciones de trabajo o suspensiones conservarán el derecho al reingreso a sus puestos de trabajo u otros que pudieran desempañar por orden de antigüedad, de forma automática, cuando la empresa necesite cubrir algún puesto de trabajo dejado vacante o de nueva creación, con las mismas condiciones que tenían antes de su baja, incluido la antigüedad.

El incumplimiento de lo establecido en este punto daría derecho al trabajador a reclamar ante los tribunales o autoridad laboral por despido

- 4) Los trabajadores que se vean afectados por alguna de las extinciones o suspensiones descritas arriba percibirán a cargo de la empresa una indemnización cifrada en cien días de salario real por año de antigüedad, esta indemnización será con los mismos requisitos que los establecidos en el artículo 52 de este convenio.

Los trabajadores que se hayan incorporado al centro de trabajo a partir del 1 de enero de 2013 (bien por nuevas contrataciones o desplazados de otros centros y con otros



convenios) les será de aplicación para la suspensión, extinción, etc. la legislación vigente (convenio provincial de Hostelería, Estatuto de los Trabajadores, etc.).

- 5) Los trabajadores que tengan el premio de responsabilidad y se vean afectados tendrán derecho al mismo, independientemente de la indemnización de los cien días.
- 6) Las extinciones o suspensiones de contratos que se produzcan sin cumplir alguno de estos requisitos, serán consideradas nulas y sin efecto, con las consecuencias de reingreso inmediato a sus puestos de trabajo y abono de los salarios de tramitación t demás derechos.

Artículo 62. Movilidad funcional y movilidad de centro.

- 1) La movilidad funcional podrá llevarse a efecto siempre que exista acuerdo entre la empresa y el Comité de Empresa o Delegados de Personal y Delegados Sindicales que sumen la mayoría. Se acuerda dado el sistema de trabajo implantado en el centro de trabajo mantener la polivalencia entre las siguientes categorías:
 - a) Jefe de caja, cajero, segundo jefe de restaurante y o cafetería, jefe sector, camarero, barman, ayudante camarero, mozo, Ayudante cocina, Auxiliar limpieza, personal office.
 - b) Jefe de cocina, segundo jefe cocina, cocinero, repostero, auxiliar limpieza, ayudante cocina, personal office.
- 2) La movilidad de centro podrá llevarse a efecto dentro de la misma localidad.
- 3) La movilidad de centro podrá ser de las siguientes formas:
 - a) Temporal: El trabajador o trabajadores afectados por esta movilidad de centro de trabajo se considerará en su nuevo centro de trabajo en comisión de servicio, manteniendo su plaza reservada en su centro de origen y manteniendo todas las condiciones laborales del mismo centro de origen (convenio colectivo, salarios, jornada, derecho de voto, premio de responsabilidad, etc.).
 - b) Permanente o Definitiva: El trabajador o trabajadores afectados por esta movilidad de centro de trabajo pasará a formar parte de la plantilla del nuevo centro de trabajo, mediante comunicación por escrito, recomendándose comunicar al INEM u organismo que le supla esta modificación.

Los afectados por esta movilidad mantendrán las condiciones laborales del centro de trabajo de origen (convenio colectivo, incluido expresamente el premio de responsabilidad), incluida la antigüedad, a excepción de la jornada laboral que será la del centro de destino, excepto que el trabajador o trabajadores afectados y la empresa acuerden otra cosa.



Los trabajadores afectados por esta movilidad serán considerados a todos los efectos legales trabajadores del nuevo centro de trabajo, incluido en ello la subrogación.

- 4) La empresa podrá proponer al Comité de Empresa o Delegados de Personal esta movilidad por cualquier causa (técnica, organizativa, de producción, económica, etc.), dicha proposición o comunicación contendrá los nombres de los trabajadores afectados y los argumentos y causas de los cambios propuestos, teniendo las partes cinco días naturales para alcanzar un acuerdo, de no alcanzarse acuerdo (empresa representantes de los trabajadores) la misma no podrá efectuarse, excepto que exista acuerdo entre empresa y trabajador o trabajadores afectados, en este caso el Comité de Empresa o Delegados de Personal sólo necesitarán copia del acuerdo entre ambas partes.

Artículo 63. Convenio Provincial de Hostelería de Badajoz.

Dicho convenio colectivo se aplica en los artículos o materias no contempladas en este convenio colectivo y expresamente le es de aplicación todo lo relativo a la subrogación. No son de aplicación los artículos modificados o que contienen materias que han sido absorbidas por este convenio o que integran conceptos que antes se aplicaban.

Artículo 64. Acuerdo laboral de ámbito estatal para el Sector de Hostelería. Acuerdo Marco. Convenio Restauración Colectiva.

Estas normas serán de aplicación de manera subsidiaria en los temas no contemplados en este convenio colectivo y el provincial de hostelería, siempre que lo estipulado fuese más favorable para los trabajadores.

Artículo 65. Promoción económica.

El trabajador que lleve como mínimo 20 años de servicio en el centro de trabajo o la empresa, percibirá de esta 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 del trabajador en la empresa por cualquier causa antes de cumplir la edad legal establecida por la legislación, a excepción hecha del despido procedente por sentencia judicial firme, muerte, baja por incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del personal que cumplan los requisitos de permanencia antes citado, sin que las cantidades que se han establecido entren en modo alguno en el contexto de lo que se conoce como premio de jubilación.



Es por ello por lo que, en el supuesto de que en algún momento y debido a cambios legales o interpretaciones judiciales o de la autoridad laboral, se imputará 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 que lo acordado no sufra variación alguna.

Artículo 66. Jubilación obligatoria.

La jubilación será obligatoria para todos los trabajadores al llegar a la edad legal establecida por la legislación, si así lo permite lo dispuesto en la legislación Estatal vigente en cada momento.

En caso de que el trabajador no reúna el periodo de cotización para alcanzar el cien por cien de su pensión, será de su elección causar baja en la empresa por este motivo o en el momento que los cumpla.

En todos los casos, la empresa satisfará a los trabajadores que se jubilen bien por llegar a la edad legal de jubilación o bien acogiéndose a la jubilación anticipada y lleve un mínimo de 20 años, un premio de jubilación consistente en cuatro mensualidades incrementadas con todos los emolumentos inherentes a la misma.

Artículo 67. Premio de responsabilidad.

Los trabajadores que tienen en estos momentos derecho a este premio y que se relacionan en el anexo II por tenerlos como garantía personal seguirán disponiendo de él en los términos establecidos en este artículo, aunque cambien de categoría, puesto de trabajo o centro de trabajo. Para los trabajadores que no dispongan de él y estén dentro de las categorías establecidas se estará a lo que acuerde la empresa y trabajador en sus respectivos contratos, de no haber acuerdo no tendrán derecho. En caso de que la empresa y trabajador o trabajadores deseen incluir este premio a los trabajadores no incluidos en este convenio deberán de comunicarlo al INEM como modificación de su contrato y al Comité de Empresa, Delegado de Personal o Sindicales.

Como garantía de que los trabajadores que ostentan categorías cualificadas y de responsabilidad dentro de la empresa o centro de trabajo y como garantía de su permanencia dentro de la empresa las partes acuerdan establecer una cifra de 110.136,21 euros para el año 2024 como cantidad a percibir por los mismos por su marcha de la empresa, siempre que la misma se produzca por una decisión o medida de la empresa y sea ajena o contraria a la voluntad del trabajador. Entre otras causas por cualquier tipo de despido, modificación de condiciones de trabajo no aceptadas por el trabajador, fuerza mayor, etc.



Esta cantidad no tendrá relación alguna con la calificación o certificación que pudiera tener el cese o despido del trabajador que se puedan producir como consecuencia de la aplicación de algún artículo de los establecidos en el Capítulo VIII de este convenio colectivo o legislación que regule esos conceptos, es decir, no guardará relación alguna con las indemnizaciones que le pudiera corresponder al trabajador por su despido o cese.

Esta cantidad también será percibida por los trabajadores cuyas categorías sean las descritas abajo en caso de extinción o suspensión de contratos por causas objetivas, económicas, técnicas, organizativas, de producción, fuerza mayor o cualquier otra causa.

También se percibirán en caso de modificación sustancial de las condiciones de trabajo que no sean aceptadas por el trabajador o trabajadores afectados

Esta cantidad se actualizará cada año conforme al mismo procedimiento establecido en el artículo 24 de este convenio y las tablas se actualizarán según ese procedimiento.

El contenido de este artículo en su totalidad pasa a ser una cláusula más de los contratos de los trabajadores afectados, siendo por tanto de aplicación a las partes los artículos 1254 y siguientes del Código Civil (de los contratos) y una condición personal de cada uno.

Las categorías a las que se les aplica o puede aplicar este artículo son: Comercial, Jefe de Administración y Personal, Jefe de Restaurante y Cafetería, Jefe de Cocina, Jefe de Caja, Segundo Jefe de Restaurante y Cafetería, Segundo Jefe de Cocina, Segundo Jefe de Administración, Jefe o Responsable de Vending, Jefe de Sector, y Encargado General.

Este premio de responsabilidad no será percibido por los trabajadores afectados en los casos de extinción de sus contratos por muerte del trabajador, gran invalidez del trabajador, invalidez permanente total o absoluta del trabajador o en los supuestos de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez o sin declaración de invalidez alguna por superar el tiempo de reserva del puesto de trabajo desde la fecha de la resolución por la que se declare la invalidez.

No se recibirá este premio por causar baja el trabajador en la empresa por motivos de una IT (ILT) por enfermedad común, accidente no laboral, accidente laboral o enfermedad profesional, aunque esta situación sitúe al trabajador fuera de la empresa pasado el tiempo legalmente establecido para estos procesos de incapacidad, ya que esta situación es ajena a la voluntad del trabajador, pero también es ajena a la voluntad de la empresa.

Artículo 68. Comisión paritaria.

Para velar por la aplicación, cumplimiento e interpretación de lo estipulado en este Convenio, se crea una Comisión Paritaria compuesta por dos miembros en representación de la empresa



y dos miembros Comité de Empresa o Delegado de Personal o Sindical elegido entre los que ostenten este cargo.

La presidencia, la ostentará uno de los representantes de la parte social y la secretaría uno de los representantes de la empresa.

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

El domicilio se fija en el del centro de trabajo objeto de este Convenio.

Para la adopción de acuerdos de la Comisión Paritaria se requerirá la asistencia a la reunión de que se trate, de al menos la mayoría simple de cada una de las partes.

Las consultas a la Comisión Paritaria podrán ser realizadas por:

- a) Los trabajadores afectados por el Convenio, personalmente o a través de sus representantes legales.
- b) Las Organizaciones Sindicales.
- c) Los representantes legales o sindicales de los trabajadores
- d) La empresa a través de sus representantes.

Se presentarán por escrito, con mención expresa de quien las realiza y se dirigirán a la Presidencia de la Comisión Paritaria del Convenio, que dará traslado al resto de componentes.

La Comisión Paritaria se reunirá en convocatoria realizada por el Presidente en el plazo máximo de diez días naturales siguientes a la presentación de cualquier solicitud o escrito donde se requiera su intervención.

La no celebración de reunión de la Comisión Paritaria, en tiempo y forma, o de no alcanzarse acuerdo sobre cualquier clase de conflicto que pudiera suscitarse en el ámbito del Convenio, permitirá a las partes someterlo ante el Servicio Regional de Mediación y Arbitraje existente en la Comunidad Autónoma de Extremadura, donde se solventará de acuerdo con los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Extremadura y en su reglamento.

De cada sesión la secretaría redactará acta que se someterá a los miembros de la Comisión para su aprobación. El acta será firmada por el secretario con el visto bueno del Presidente en tantos originales como partes.

Artículo 69. Delegados de Prevención de Riesgos Laborales.

- 1) Los Delegados de Prevención en Riesgos Laborales son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.
- 2) En los centros de trabajo de hasta 25 trabajadores el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal. En los centros de trabajo de 26 a 40 trabajadores habrá un Delegado de Prevención de Riesgos laborales que será el Delegado de Personal o uno de ellos si hubiese más de uno elegidos entre los Delegados de Personal existentes. En los centros de trabajo de 41 a 100 trabajadores habrá dos Delegados de Prevención de Riesgos Laborales que serán designados por los miembros del Comité y Delegados Sindicales existentes por mayoría del total descrito anteriormente, estos dos delegados de Prevención podrán ser cualquiera de los representantes antes citados o cualquier trabajador del centro que no sea representante legal o sindical y que posea una antigüedad igual o superior a cinco años.
- 3) En caso de superarse los 100 trabajadores, se estará a lo dispuesto en el artículo 35.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, en cuanto a su número, ya que la elección se efectuará como si fuese de 41 a 100 trabajadores.
- 4) Al Comité de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales les corresponde, en los términos que respectivamente les reconoce el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical, la defensa de los intereses de los trabajadores en materia de riesgos en el trabajo. Por ello los representantes antes citados ejercerán las competencias que dichas normas establecen en materia de información, consulta, negociación, vigilancia, control y ejercicio de acciones ante la empresa y los organismos o tribunales competentes. Por ello ejercerán de manera coordinada con los Delegados de Prevención las competencias y facultades que establece en esta materia la legislación vigente.



- 5) Los Delegados de Prevención de Riesgos Laborales gozarán cuando no fuesen miembros del Comité de Empresa, Delegados de Personal o Delegados Sindicales y dentro de los cuatro años siguientes a la expiración de su mandato, por terminación, cese voluntario o revocación de las mismas garantías que establece este convenio colectivo para los representantes de los trabajadores, incluido el crédito horario y la acumulación de horas sindicales.
- 6) El mandato de los Delegados de Prevención de Riesgos laborales que no sean representantes de los trabajadores o sindicales será de cuatro años desde su elección, en caso de cese antes de la terminación de su mandato por dimisión o cese voluntario se elegirá al sustituto y su mandato será igualmente de cuatro años. Antes de la terminación de su mandato los Delegados de Prevención de Riesgos Laborales podrán ser cesados por quienes tienen derecho a su elección, para lo cual será necesario la mayoría absoluta de los miembros con derecho a voto en reunión convocada al efecto por los Delegados de Personal o el Presidente del Comité de Empresa.
- 7) Los Delegados de Prevención de Riesgos Laborales que existan en los centros de trabajo actualmente y que no sean representantes de los trabajadores, continuarán siéndolo, hasta la terminación de su mandato o bien cesados de acuerdo a lo dispuesto en este artículo.

Cláusula adicional primera.

El presente convenio colectivo es de aplicación, y por tanto de obligado cumplimiento a las de conformidad con lo establecido en el artículo 4 de este Convenio.

Cláusula adicional segunda.

Si por cualquier motivo o causa algún artículo o apartado de este convenio colectivo se viese total o parcialmente no ajustado a derecho por sentencia o resolución de autoridad laboral, las partes están obligadas a renegociar ese artículo o apartado para adecuarlo a dicha resolución, quedando en vigor el resto del convenio y las materias a las que afectasen esa posible resolución se les aplicará el texto del convenio anterior (DOE número 58 de fecha 22 de marzo de 2018), hasta en tanto no se alcanzase un acuerdo de sustitución.

Cláusula adicional tercera.

Los trabajadores y categorías afectados por este convenio colectivo cuyos salarios anuales no alcancen el SMI vigente en cada momento verán incrementado el mismo hasta alcanzar dicha cuantía, es decir, nunca podrán percibir retribuciones inferiores a lo que establezca la norma de desarrollo del SMI.

Cláusula adicional cuarta.

En relación con todos los derechos y garantías de igualdad, las partes se someten al plan de igualdad vigente para la empresa ALBIE, SA, siendo el actual el firmado el día 29 de noviembre de 2022.

**ANEXO I**Tablas Salariales ALBIE, SA, Cafetería Hospital Universitario
de Badajoz 2024

Categoría Profesional	Salario Base Mensual	Plus de Transporte	Paga Extra Mensual	Retribución anual
Jefe de administración y Personal	2.990,06 €	94,94 €	132,09 €	38.605,47 €
Jefe de Restaurante y o Cafetería	2.990,06 €	94,94 €	132,09 €	38.605,47 €
Segundo Jefe de Restaurante y o Cafetería	1.683,07 €	94,94 €	132,09 €	22.921,48 €
Jefe de Cocina	1.683,07 €	94,94 €	132,09 €	22.921,48 €
Segundo Jefe de Administración	1.683,07 €	94,94 €	132,09 €	22.921,48 €
Jefe de Sector	1.423,81 €	94,94 €	132,09 €	19.810,42 €
Encargado General	1.276,22 €	94,94 €	132,09 €	18.039,37 €
Jefe Comercial	1.276,22 €	94,94 €	132,09 €	18.039,37 €
Jefe de Caja	1.276,22 €	94,94 €	132,09 €	18.039,37 €
Segundo Jefe de Cocina	1.276,22 €	94,94 €	132,09 €	18.039,37 €
Administrativo	1.276,22 €	94,94 €	132,09 €	18.039,37 €
Comercial	1.276,22 €	94,94 €	132,09 €	18.039,37 €
Cocinero	1.276,22 €	94,94 €	132,09 €	18.039,37 €
Repostero	1.276,22 €	94,94 €	132,09 €	18.039,37 €
Camarero	1.276,22 €	94,94 €	132,09 €	18.039,37 €
Cajero	1.276,22 €	94,94 €	132,09 €	18.039,37 €
Auxiliar de Limpieza o Limpiadora	1.276,22 €	94,94 €	132,09 €	18.039,37 €
Auxiliar de Cocina o Personal office	1.276,22 €	94,94 €	132,09 €	18.039,37 €
Barman	1.276,22 €	94,94 €	132,09 €	18.039,37 €
Ayudante Camarero	991,14 €	94,94 €	132,09 €	14.618,38 €
Ayudante Cocina	991,14 €	94,94 €	132,09 €	14.618,38 €



Categoría Profesional	Salario Base Mensual	Plus de Transporte	Paga Extra Mensual	Retribución anual
Mozos	991,14 €	94,94 €	132,09 €	14.618,38 €
Aprendices o contratos formativos	853,72 €	94,94 €	132,09 €	13.286,91 €

Los trabajadores y categorías afectados por este convenio colectivo cuyos salarios anuales no alcancen el SMI vigente en cada momento verán incrementado el mismo hasta alcanzar dicha cuantía, es decir, nunca podrán percibir retribuciones inferiores a lo que establezca la norma de desarrollo del SMI.

Tablas Salariales Albie, SA, Cafetería Hospital Universitario de Badajoz 2024

Artículo Convenio	Concepto Retributivo	Retribución
22	Seguro de vida	20.577,27 €
23	Salario base	Anexo I
24	Revisión Salarial	3,10 %
26	Gratificación extraordinaria	Anexo I
28	Hora extra cada hora	42,26 €
33	Plus de transporte	94,94 €
34	Plus de distancia o kilometraje anual	Siguientes localidades
	Trabajadores domicilio en Badajoz	621,35 €
	Trabajadores con domicilio en Gévora	999,36 €
	Trabajadores con domicilio Valdebotoa	2.124,42 €
	Trabajadores con domicilio en Valdelacalzada	2.124,42 €
	Trabajadores con domicilio en La Codosera	9.002,36 €
	Trabajadores con domicilio en Alburquerque	5.647,06 €
35	Nacimiento de hijos	102,89 €
46	Dietas	Suben el 3,10 %
67	Premio de responsabilidad	110.136,21 €

**ANEXO II****TRABAJADORES CON DERECHO EN ESTOS MOMENTOS AL PREMIO DE
RESPONSABILIDAD ESTABLECIDO EN ESTE CONVENIO COLECTIVO**

- Pablo Roperó Carmona.
- Joaquín Luis María Ramos.
- Francisco Moreno Torres.
- Tomas Pavón Matamoros.
- María Ester Vera Concepción.
- Juan José Moreno Torres.
- Félix Dos Reis Pereira Aranda.
- Placida Vila Simón.

**ANEXO III****ACTIVIDADES, TRABAJOS, TAREAS, Y FUNCIONES DE LAS DISTINTAS CATEGORÍAS PROFESIONALES DE ESTE CONVENIO COLECTIVO****A) Jefe de administración y personal:**

- Realizar de manera cualificada, autónoma y responsable la dirección, control y seguimiento de las actividades contables y administrativas de la empresa o centro de trabajo.
- Dirigir y supervisar los sistemas y procesos de trabajo de administración. Será el responsable de atender a los distintos suministradores o proveedores, será el encargado de su pago.
- Será el responsable de la gestión de los asuntos de personal (nóminas, contratos, I. L. T., etc.).
- Llevará el control de las cajas de ventas diarias en los correspondientes libros o sistemas establecidos por la dirección.
- Será el responsable de supervisar los pedidos de mercancías que realicen los distintos departamentos.
- En ausencia o por delegación del Jefe de restaurante y cafetería podrá asumir sus funciones.
- Coordinará junto al Jefe de cafetería y restaurante todos los departamentos o áreas del centro de trabajo o empresa, de las cuales son los máximos responsables.

B) Jefe de cocina:

- Es el jefe de esta sección y de todo el personal de la misma, recibirá órdenes del empresario o persona que delegue y del jefe de restaurante y cafetería, así como del jefe de administración y personal.
- El resto de funciones o competencias serán las establecidas para esta categoría en el Convenio de Restauración Colectiva vigente en cada momento.

C) Jefe de restaurante y cafetería:

- Será junto con el empresario y el jefe de administración y personal el máximo responsable de todos los departamentos de la empresa o centro de trabajo.



- Bajo sus órdenes actuarán todos los jefes y encargados existentes en la empresa, excepto el jefe de administración y personal.
- Confeccionará junto al Comité de Empresa o Delegados de Personal y Delegados Sindicales los cuadrantes de trabajo de los distintos departamentos o áreas de acuerdo a lo establecido en este convenio, dando traslado de los mismos a la dirección de la empresa para su conocimiento.
- Será el responsable de conceder con arreglo a la legislación los permisos o licencias, y demás derechos que tienen los trabajadores, poniéndolo en conocimiento de la dirección de la empresa.
- Realizará de manera cualificada y autónoma funciones de dirección, planificación, organización y control de las cafeterías y restaurantes.
- Organizar, dirigir y coordinar el trabajo del personal a su cargo.
- Dirigir y planificar el conjunto de actividades de su área.
- Hacer las propuestas de pedidos que le pasen y realizar los pedidos.
- Participar en la formación del personal a su cargo.
- Sólo recibirá ordenes de la dirección de la empresa a través de las personas que la misma designe.
- Será el responsable de la buena marcha del negocio, coordinando todos los departamentos.

D) Segundo jefe de restaurante y cafetería:

- Realizar de manera cualificada funciones que se le encomiende por parte de sus superiores y las que le delegue el Primer Jefe de Restaurante y Cafetería.

E) Jefe de caja:

- Es el responsable de los cajeros.
- Controlará las cajas y a su personal en el funcionamiento diario.
- Dará cuenta de cuantas anomalías detecte al jefe de restaurante y cafetería, así como al jefe de administración y personal.



- Recibirá órdenes del jefe de administración y personal y del jefe de cafetería y restaurante, así como del empresario o persona que delegue.
- Atenderá también las cajas cuando sea necesario para el servicio.

F) Resto de categorías: Sus funciones serán las establecidas en el Convenio de Restauración Colectiva, teniendo en cuenta que se permite la polivalencia entre las mismas, dado el sistema de trabajo implantado en el centro de trabajo y de conformidad en lo establecido artículo 62.

• • •
