

## VALOR COMPENSACIÓN COMEDOR PARA EL AÑO 2001

<b>CATEGORÍA</b>	<b>PTAS / MES</b>	<b>DTO/ DIA</b>	<b>EUROS / MES</b>	<b>DTO/ DIA</b>
TODAS LAS CATEGORÍAS	2.072	104	12,45	0,63

## ANEXO VII

## VALOR DE LA HORA EXTRA AÑO 2001

<b>CATEGORÍA</b>	<b>PTAS / HORA</b>	<b>EUROS/ HORA</b>
OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO Y DE TALLER Y CONDUCTOR DE CAMIÓN	1.343	8,07
OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO Y DE TALLER	1.307	7,86
AUXILIAR ADMINISTRATIVO, ESPECIALISTA, OFICIAL 3ª, ALMACENERO, VIGILANTE Y VENDEDOR DE TIENDA	1.260	7,57
PEÓN	1.201	7,22

**267** *Dirección General de Trabajo.- Anuncio por el que se hace pública la Resolución de 19 de diciembre de 2001, relativa al depósito, registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Hoteles Escuela de Canarias, S.A. (HECANSA) y sus trabajadores.*

Visto el texto de la Comisión Negociadora sobre el Convenio Colectivo de la empresa Hoteles Escuela de Canarias, S.A. (HECANSA) y sus trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artº. 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como los Reales Decretos 661/1984, de 25 de enero, y 1.033/1984, de 1 de abril, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma de Canarias en materia de mediación, arbitraje y conciliación; el Real Decreto 1.040/1981, de 22 de mayo, sobre depósito y registro de Convenios Colectivos y el Decreto 329/1995, de 24 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de la Consejería de Empleo y Asuntos Sociales (B.O.C. nº 159, de 15.12.95), modificado por el Decreto

138/2000, de 10 de julio (B.O.C. nº 108, de 17.8.00), esta Dirección General

## RESUELVE:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro Oficial de Convenios, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.- Disponer el depósito del texto original.

Tercero.- Disponer asimismo su publicación en el Boletín Oficial de Canarias.

Contra el presente acto, que no agota la vía administrativa, cabe recurso de alzada ante el Excmo. Sr. Consejero de Empleo y Asuntos Sociales, en el plazo de un mes desde la notificación o publicación de la presente Resolución, y sin perjuicio de cualquier otro recurso que pudiera interponerse.

Las Palmas de Gran Canaria, a 19 de diciembre de 2001.- El Director General de Trabajo, Antonio Lorenzo Tejera.

PRIMER CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA  
ENTRE HOTELES ESCUELA DE CANARIAS, S.A.  
(HECANSA) Y SUS TRABAJADORES

AÑOS 2001-2002-2003

TÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

**Artículo 1.-** Ámbito funcional, personal y territorial.

El presente convenio colectivo regula las relaciones laborales entre Hoteles Escuela de Canarias, S.A. (HECANSA) y sus trabajadores, siendo de aplicación en todos los centros que dicha empresa regente bajo su titularidad en la actualidad, así como cuantos otros pueda ostentar en el futuro.

**Artículo 2.-** Ámbito temporal.

El presente convenio tendrá una vigencia de tres años, y entrará en vigor el 1 de julio de 2001, en los términos que en él se establecen, siendo su duración hasta el 31 de diciembre de 2003.

Finalizada la vigencia del presente convenio colectivo, éste quedará denunciado automáticamente. En todo caso, durante el período que transcurra entre la fecha del vencimiento del presente convenio y la entrada en vigor del siguiente, continuarán en vigor todas sus condiciones.

**Artículo 3.-** Revisión salarial.

En el momento de la firma del Convenio y hasta el 31 de diciembre de 2003. Los salarios se verán revisados conforme a la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

**Artículo 4.-** Compensación y absorciones.

Las condiciones que aquí se pactan sustituyen en su totalidad a las que hasta la firma del mismo regían en los centros por cualquier pacto, convenio u origen, salvo que expresamente se diga lo contrario en el presente convenio.

Las condiciones pactadas son compensables y absorbibles en su totalidad en conjunto y cómputo anual, con las que anteriormente rigieran, por mejora pactada o unilateralmente concedida por la empresa (mediante mejora voluntaria de sueldos y salarios, mediante primas o pluses variables, gratificaciones y beneficios voluntarios u otros conceptos equivalentes), imperativo legal, jurisprudencial, pacto o por cualquier otra causa, a efecto de llevar a cabo la regularización de salarios necesarios para la firma del pre-

sente convenio, incluido expresamente a estos efectos el plus de transporte. Quedando en todo caso garantizado el bruto anual que hasta el día de la fecha venía percibiendo de ser éste superior, así mismo a este bruto no le será de aplicación esta cláusula al incremento anual que fijen los Presupuestos Generales del Estado.

**Artículo 5.-** Condiciones más beneficiosas.

Todas las condiciones establecidas en este convenio, tienen la condición de mínimas, por lo que los pactos, condiciones y situaciones individuales o colectivas existentes en las empresas a la entrada en vigor de este convenio, que impliquen condiciones más beneficiosas para el trabajador, serán respetadas en su integridad. Con la salvedad del artículo anterior. Quedando en todo caso garantizado el bruto anual que hasta el día de la fecha venía percibiendo de ser éste superior, así mismo a este bruto no le será de aplicación esta cláusula al incremento anual que fijen los Presupuestos Generales del Estado. La subida salarial porcentual que establezca la Ley de Presupuestos inexcusablemente será para todos los trabajadores.

**Artículo 6.-** Publicidad.

La empresa una vez ratificado el presente convenio colectivo habrá de tener expuesto en sus centros de trabajo, y a la disposición del personal.

TÍTULO II

CONDICIONES ECONÓMICAS

**Artículo 7.-** Condiciones económicas.

Las tablas salariales vigentes durante el año 2001, desde la firma de éste serán las recogidas en el anexo I del presente convenio y disposición adicional tercera.

Las condiciones salariales y extrasalariales se incrementarán al comienzo de cada año conforme a la Ley de Presupuestos Generales previsto, no siendo susceptible de aplicación a este incremento lo previsto en el artículo 4.

**Artículo 8.-** Gratificaciones extraordinarias.

La empresa abonará al personal a su servicio una gratificación extraordinaria el día 5 de julio y 10 de diciembre (Navidad) en la cuantía, cada una de ellas, de una mensualidad sobre los salarios brutos garantizados que figuran en el anexo I de este convenio colectivo, resultante ésta de la suma del salario base más el plus de instrucción y docencia en su caso, los trabajadores que hasta el día de la fecha perciban cantidades superiores se respetarán éstas.

**Artículo 9.-** Manutención.

Este complemento extra salarial seguirá realizándose como se viene haciendo hasta la fecha la manutención en especie, siendo sana, abundante y bien condimentada, procurándose confeccionar un menú variado para evitar la monotonía. El comité de empresa o delegados de personal, en su caso, vigilarán su condimento.

Para los trabajadores que tuvieran necesidad de régimen alimenticio, se confeccionará el menú especial prescrito por el médico de la Seguridad Social.

**Artículo 10.-** Complemento de instrucción y docencia.

Aquellos trabajadores que, dentro de su jornada de trabajo realicen, al margen de su trabajo habitual, tareas de Instructor, bien sean éstas teóricas, prácticas o de docencia, percibirán por ello las cuantías que se detallan en el anexo I.

## A) INSTRUCCIÓN:

Se estudiará la viabilidad para su posible inclusión para un futuro próximo.

A excepción de los grupos IV y IVbis que de forma explícita se fija la cuantía en este convenio en el anexo I.

## B) DOCENCIA:

Se estudiará la viabilidad para su posible inclusión en un futuro próximo.

**Artículo 11.-** Dietas.

Los gastos que se produzcan como consecuencia de los desplazamientos se pagarán al trabajador por adelantado y se justificarán por medio de la presentación de la factura correspondiente. Teniendo que reintegrar lo no justificado.

Si debido al desplazamiento el trabajador viera aumentada su jornada de trabajo, se le compensará con horas libres tratándolas con el carácter de horas extraordinarias, según el artº. 23 del presente Convenio.

**Artículo 12.-** Plus de desgaste de útiles y herramientas.

Al personal de cocina que aportase sus propios útiles y herramientas de trabajo se les abonará la cantidad de 750 pesetas/mes.

No se podrá, en ningún caso, obligar a ningún trabajador de la empresa a aportar a su costa, los útiles y herramientas.

**Artículo 13.-** Uniforme y ropa de trabajo.

La empresa debe proporcionar a sus trabajadores el uniforme adecuado, así como la ropa de trabajo y zapatos, que no sea de uso común en la vida ordinaria de sus productores, o, en su defecto, a su compensación en metálico según precio medio de mercado. Sólo será obligatorio el uso de uniforme a aquellos trabajadores del establecimiento que lo hagan cara al cliente.

La calidad del uniforme será negociado entre los Órganos representativos de los trabajadores y la Dirección de la Empresa.

La conservación y limpieza de los uniformes y ropa de trabajo facilitados por la empresa será a cargo de la misma.

La empresa entregará dos uniformes completos y dos pares de zapatos.

Al personal que se le exija una vestimenta apropiada, la empresa abonará un plus de mantenimiento del vestuario por un importe mensual de 1.177 pesetas.

**Artículo 14.-** Bolsa de vacaciones.

En concepto de bolsa de vacaciones, todos los trabajadores percibirán al comienzo del disfrute de sus vacaciones o a petición del interesado con un mes de antelación a éstas, la cantidad estipulada en la tabla salarial o su parte proporcional al tiempo trabajado.

Esta bolsa de vacaciones será tomada en cuenta para la confección de los posibles finiquitos que deban practicarse a los trabajadores que cesen en el trabajo con anterioridad al disfrute de sus vacaciones.

**Artículo 15.-** Pago de salarios.

La liquidación y el pago de salarios se harán puntual y documentalmente en la fecha y lugar convenidos. El período de tiempo a que se refiere el abono de las retribuciones periódicas y regulares no podrá exceder de un mes.

El trabajador y, con su autorización sus representantes legales, tendrán derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

Cuando por razones de seguridad o de cualquier otro tipo, en lugar de pagar el salario en efectivo y en el lugar de trabajo, se librase orden de pago con cargo a terceros que el trabajador tuviese que hacer efectivos fuera del centro de trabajo, obligatoriamente las empresas pondrán los medios para que esto resulte lo menos gravoso.

Las empresas podrán transferir los haberes de los trabajadores a las cuentas bancarias señaladas por éstos, si éstas se encuentran en la misma plaza que el centro de trabajo, en cuyo caso deberán precaverse de que la transferencia se ingrese en la cuenta del trabajador en la fecha a que corresponde el pago.

**Artículo 16.-** Servicios extraordinarios de navidad y fin de año.

El personal que intervenga en estos servicios percibirá, por cada una de las fiestas, la cantidad de 15.000 pesetas.

**Artículo 17.-** Seguro de vida e incapacidad permanente.

La empresa se obliga a suscribir una póliza de seguro colectivo de vida e invalidez a favor de los trabajadores o de los beneficiarios que los mismos designen, que cubra, por las cantidades que seguidamente se indican, los riesgos que también a continuación se relacionan:

a) Por fallecimiento del/de la productor/a: 2.000.000 de pesetas.

b) Por invalidez: 2.000.000 de pesetas.

**Artículo 18.-** Plus de quebranto/moneda.

La empresa destinará a este menester para el año 2001, y sucesivos un fondo de 250.000 pesetas, que se verá incrementado anualmente según la Ley de Presupuestos Generales. La cantidad sobrante no utilizada a 31 de diciembre de cada año, se destinará a actividades socioculturales para el personal, de común acuerdo entre la Empresa y el Comité de Empresa. Se entiende no utilizada si ha obrado denuncia y la Compañía Aseguradora se hace cargo.

### TÍTULO III

#### JORNADA Y DESCANSO

**Artículo 19.-** Jornada.

La duración de la jornada ordinaria serán de 39 horas semanales de trabajo efectivo en el año 2001 y 2002. A partir del año 2003, serán 38 horas semanales de trabajo efectivo.

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.

Se establece la posibilidad de que un trabajador reduzca la jornada, con un preaviso de treinta días durante un período de tiempo determinado y no superior a seis meses, con la seguridad de volver a la jornada normal una vez transcurrido el período establecido.

Si para la reducción de la jornada el trabajador no establece un tiempo determinado o éste es superior a seis meses, la restitución a jornada normal se decidirá de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador.

Durante los meses de julio, agosto y septiembre, así como desde el 15 de diciembre al 7 de enero y el período de Semana Santa, el personal con horario administrativo reducirá su jornada en 1 hora, el personal que trabaje por turnos acumulará esa hora, la disfrutará mediante acuerdo entre el trabajador y el jefe del departamento.

**Artículo 20.-** Jornada diaria de trabajo y descanso.

La jornada diaria de trabajo podrá ser continuada o partida.

La jornada partida, podrá ser fraccionada en dos turnos que compondrá un máximo de 6 horas y/o un mínimo de 2 horas, debiéndose en todo caso producir un intervalo no inferior de 12 horas entre jornada y jornada.

En todos los centros de trabajo sujetos al presente convenio, el descanso semanal será de dos días consecutivos y rotativos.

Se deja a la voluntad de las partes el establecer modalidades en el disfrute de los dos días de descanso mediante negociaciones de la empresa con los representantes de los trabajadores o con la mayoría de los afectados, siempre que los acuerdos que se adopten por ambas partes respeten los dos días de descanso semanal.

El personal afectado por el presente convenio dispondrá para la comida de treinta minutos diarios, como mínimo, de descanso, que se computará como tiempo efectivo de trabajo.

En los centros donde se elabore comida, el personal podrá seguir haciéndolo según los criterios que se siguen hasta el día de la fecha.

**Artículo 21.-** Trabajos nocturnos.

Los trabajadores que desempeñan la mayor parte de su jornada desde las 22,00 hasta las 6 am horas de la mañana, percibirán un 25% más de salario base que sus homólogos en horario normal, salvo los contratados específicamente para estos trabajos.

**Artículo 22.-** Fiestas no recuperables.

Para los años 2001, 2002 y 2003, se considerarán catorce días como fiestas no recuperables. Aquellos trabajadores que no descansen en estos días festivos, aparte de sus días libres semanales, podrán acumular el total de ellos al período vacacional, o negociar

con la empresa el disfrute para otras fechas. En caso de desacuerdo se acumularán obligatoriamente al período vacacional.

En el caso de que dichos días se tomasen ininterrumpidamente, se acumularán a ellos cuatro días más de descanso semanal, correspondientes a esas dos semanas. Igualmente se hará dicha acumulación aunque el disfrute se fraccione en dos períodos.

#### **Artículo 23.-** Horas extraordinarias.

Durante la vigencia del presente convenio quedará suprimida la realización de horas extraordinarias, con la única excepción de aquellas que sea necesario realizar por causa de fuerza mayor, teniendo éstas la consideración de horas extraordinarias estructurales.

A los efectos de lo establecido en el Real Decreto 1.856/1981, de 20 de agosto, se entenderán por horas extraordinarias estructurales las necesarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial objeto de las disposiciones que han sido dictadas en desarrollo del acuerdo nacional sobre el empleo.

La empresa queda obligada a llevar un libro registro, en el que figurarán todas las horas extraordinarias realizadas según las fórmulas acordadas en los apartados anteriores.

Las horas extraordinarias realizadas por el trabajador, serán compensadas con horas libres en los dos meses siguientes a su realización. Incrementando estas horas en un 75% si fueron realizadas en horario normal y en un 100% si fueron en día festivo o nocturnas.

#### **Artículo 24.-** Vacaciones.

Todo trabajador disfrutará de un período de vacaciones de 31 días naturales por año de servicio.

El derecho al disfrute de las vacaciones anuales retribuidas en el presente artículo ni se pierde ni puede limitarse en modo alguno por el hecho de que el trabajador se encuentre, haya estado, o se sitúe durante el período de descanso vacacional en situación de incapacidad laboral transitoria, de modo que con independencia del tiempo que dure dicha situación, al incorporarse al trabajo pueda disfrutar el período de vacaciones sin descuento alguno, siempre y cuando ésta se produzca dentro del año natural en que se genera el derecho, en caso contrario el derecho al disfrute será directamente proporcional al período en alta del trabajador.

Durante las vacaciones el trabajador percibirá con cargo a la empresa el salario de convenio más los complementos que tuviere reconocidos en esa fecha.

Las vacaciones anuales no podrán ser compensadas en metálico.

El calendario de fechas que recoja el período de vacaciones a disfrutar por los trabajadores será aquel que el comité de empresa o delegados de personal elabore de común acuerdo con la empresa o, en ausencia de éstos, deberán ser oídos todos y cada uno de los trabajadores.

Dicho calendario deberá quedar fijado por cada departamento y publicado en el tablón de anuncios antes del 28 de febrero de cada año, o a los 60 días de la apertura en su caso de un nuevo centro.

En aquellos centros o departamentos en los que exista un régimen de turnos de vacaciones, los trabajadores que tengan hijos en edad escolar, tendrán preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares de aquéllos, siempre que dicho período escolar esté incluido en el cuadro de vacaciones correspondiente al departamento a que pertenezca el trabajador, sin que ello signifique preferencia a favor de los citados trabajadores en la elección de un turno determinado sino, únicamente, a que sus vacaciones se disfruten dentro de los límites del período de vacaciones escolares.

En los casos en que coincida en un mismo turno más de un trabajador del mismo departamento, con hijos en edad escolar, se seguirá el siguiente orden, relativo a ejercitar sus derechos de preferencia:

1º) Acuerdo de los trabajadores afectados.

2º) En defecto de acuerdo, por sorteo efectuado por el comité de empresa o delegados de personal, en presencia de los trabajadores afectados y sus representantes legales, para establecer el orden de disfrute del primer año, siendo los siguientes rotativos.

En todo caso, el derecho de preferencia sólo ha de ir referido al período de 31 días naturales de vacaciones, quedando al arbitrio de la empresa, la asignación del disfrute de los 18 días, correspondientes a las fiestas no recuperables, en su caso.

Se entiende como año natural el que va de primero de enero a treinta y uno de diciembre.

### TÍTULO IV

#### CONDICIONES SOCIALES

#### **Artículo 25.-** Baja por enfermedad o accidente.

Los trabajadores en situación de I.L., percibirán un máximo de doce meses el 100% de sus retribuciones, siendo por cuenta de la empresa el complemento de la diferencia entre las prestaciones de la Seguridad Social por I.L. o la mutua de accidentes correspondiente y aquel 100%.

En los supuestos de I.L. por accidente de trabajo, durante el período de dicha situación.

En el de I.L. por enfermedad de duración superior a quince días.

En el supuesto de I.L. por enfermedad inferior a quince días, siempre y cuando no haya estado de baja por la misma contingencia en los tres meses anteriores dentro del año en curso.

#### **Artículo 26.-** Licencias.

El personal afectado por el presente convenio colectivo tendrá derecho a licencias con sueldo en los casos que a continuación se indican y con la duración que se establece:

Por matrimonio del trabajador: 16 días.

Por nacimiento o adopción de hijo: 5 días si es en la isla, 6 días si es en otro lugar. Si el alumbramiento llevase consigo una intervención quirúrgica, tal como cesárea u otra de igual o superior importancia, a los anteriores días de licencia podrá acumular, en cada caso, los cuatro días a que se refiere el número 6 del presente artículo.

Por fallecimiento del cónyuge o conviviente, padres, hijos, 7 días, y por hermanos, 5 días.

Por fallecimiento de abuelos, padres políticos, hijos políticos o hermanos políticos: 2 días si es en la isla, 3 días si es en otra isla canaria, 4 días si es fuera de Canarias.

Por matrimonio de hijos o hermanos: 2 días si es en la isla, 3 días si es en otra isla canaria, 4 días si es fuera de Canarias.

Por bautizos y/o primera comunión de hijos: 1 día.

Por enfermedad de carácter grave o intervención quirúrgica que requieran hospitalización de padres, cónyuge o conviviente, hijos o personas a su cargo: 4 días.

Por cambio de domicilio con o sin cambio de mobiliario respectivamente, 3 ó 1 día.

Media jornada para poder asistir al entierro de primos, tíos y sobrinos.

Se tendrá derecho a permiso por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y/o personal.

Por asuntos propios: 2 días al año, en el supuesto de coincidencia de peticiones, se atenderán las mismas por orden de solicitud, pudiendo coincidir éstas en su disfrute hasta un máximo del 20% por departamento.

Los días 24 y 31 de diciembre serán días no laborables para aquellos trabajadores pertenecientes a departamentos administrativos.

**Artículo 27.-** Maternidad y conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Las mujeres trabajadoras en estado de gestación disfrutarán de una licencia retribuida con el salario íntegro del presente convenio consistente en un período de 112 días, con la obligatoriedad de que al menos seis semanas sean utilizadas después del parto, pudiendo así mismo acumular a éste el período vacacional que le corresponda. Pudiendo hacer uso de éste el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre, o si así lo acordaran entre ambos.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.

Si llevase un mínimo de seis meses trabajando en la empresa, podrá pedir, con ocasión del nacimiento del hijo excedencia, la cual comenzará a contarse a partir del período post-natal acumuladas las vacaciones, en cualquiera de las siguientes formas:

Por un período no superior a doce meses, pudiendo incorporarse a su puesto de trabajo de forma inmediata una vez cumplida la excedencia.

Por un período no superior a tres años, siendo la incorporación al trabajo una vez cumplida la excedencia de la siguiente forma:

a) Cuando se produzca la primera vacante de igual o similar categoría.

b) De inmediato si su puesto de trabajo fue ocupado por otra trabajadora contratada con carácter interino.

La excedencia contemplada en este artículo no será considerada como excedencia normal, con lo que la trabajadora, en esta situación, podrá, por consiguiente, solicitar tanto la excedencia contemplada en el artículo 31 del vigente convenio, como la que regula el artículo 46.2 del Estatuto de los Trabajadores.

En lo no previsto en el presente artículo se estará a lo legalmente dispuesto en la legislación vigente y, concretamente, a lo previsto en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

#### **Artículo 28.-** Licencia por estudios.

Todos aquellos trabajadores que realicen estudios universitarios, profesionales o de cualquiera otra índole, siempre que estén reglamentados por la auto-

ridad pública correspondiente, dispondrán de diez horas al mes de licencia, retribuidos en su totalidad, así como dos días de licencia por cada día de examen de fin de curso, debiéndolo en todos los casos de acreditar. Los trabajadores comprendidos en el párrafo anterior, con la correspondiente acreditación necesaria, recibirán trato preferente a la hora de asignar turnos y servicios, para facilitar sus estudios.

**Artículo 29.-** Carácter social.

Los hijos de los trabajadores, así como éstos fuera de su horario laboral, podrán realizar estudios en centros dependientes de HECANSA de forma becada, previa aprobación por el consejo de administración y creación de una partida presupuestaria al efecto.

Todos los trabajadores de HECANSA tendrán derecho a un descuento mínimo del 20% al utilizar de manera privada los servicios ofrecidos en cualquier establecimiento de HECANSA.

**Artículo 30.-** Licencias no retribuidas.

De mutuo acuerdo con la empresa, el trabajador que lo solicite podrá disfrutar un permiso no retribuido de un mes al año, siempre de conformidad a las necesidades de la Empresa.

**Artículo 31.-** Excedencias.

Excedencias voluntarias:

El trabajador que tenga una antigüedad en la empresa de un mínimo de un año, podrá solicitar la excedencia voluntaria, pudiendo ser dicho período de excedencia de hasta cinco años, siendo inmediato el ingreso al término del período de excedencia, previo el cumplimiento del oportuno preaviso, que deberá ser hecho por escrito, al menos con treinta días de antelación al vencimiento de la excedencia.

El trabajador que haga uso de la excedencia para desarrollar trabajos por cuenta ajena en otra entidad con la misma actividad y fines en el ámbito regional perderá todos sus derechos y se considerará como resolución del contrato laboral.

Excedencias especiales:

Por enfermedad grave de un familiar en primer grado, prorrogable cuando subsista la situación de gravedad. La duración máxima de esta excedencia es de seis meses, siendo la reincorporación al trabajo inmediata.

Para ocupar cargos públicos de carácter político así como también por cargo sindical, por el período que dicho cargo dure, siendo la reincorporación al trabajo inmediata.

Para formación, se limitará a la duración del curso académico (cursos oficiales y homologados).

Tanto en las excedencias voluntarias como en las especiales, el trabajador se limitará a poner en conocimiento de la empresa su deseo de acogerse a cualquiera de ellas, con un preaviso de 30 días, excepto para las excedencias especiales por enfermedad, que será de 4 días, sin que el silencio o negativa de ésta, constituya impedimento para su disfrute desde el día comunicado para su inicio.

**Artículo 32.-** Jubilación especial a los sesenta y cuatro años.

Las partes expresamente acuerdan la posibilidad de la jubilación voluntaria a los 64 años y articulada en el Real Decreto-Ley 4/1981, de 20 de agosto, estableciéndose que aquellas vacantes que se produzcan como consecuencia de la misma no podrán en ningún caso amortizarse por las empresas, debiendo ser cubiertas necesariamente por trabajadores que sean titulares del derecho a percibir cualquiera de las prestaciones económicas por desempleo, o jóvenes demandantes de primer empleo mediante un contrato de la misma naturaleza que el extinguido. Debe entenderse por "misma naturaleza" del contrato, la similitud o igualdad en cuanto a la duración y en cuanto al tiempo de trabajo.

Jubilación forzosa a los 65 años salvo pacto individual en caso contrario, como medida de fomento de empleo, teniendo la Empresa que proceder a la contratación de otro productor en su lugar.

TÍTULO V

CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES

**Artículo 33.-** Clases.

La contratación de los trabajadores se realizará de acuerdo con los tipos de contratos siguientes:

1. Fijos.
2. Fijos Discontinuos.
3. Eventuales (duración máxima 12 meses y máximo 1 prórroga).
4. De obra o servicio por curso académico.
5. Cualquier otro tipo de contrato vigente en el momento de la contratación.

A los efectos de fomentar la estabilidad en el empleo, la empresa se compromete a no sobrepasar los siguientes tramos máximos de contratación temporal:

- a) A 31 de diciembre de 2001, el 40%.
- b) A 31 de diciembre de 2002, el 30%.

**Artículo 34.-** Control de contratación.

La empresa obligatoriamente facilitará copia del contrato a los representantes de los trabajadores.

**Artículo 35.-** Promoción interna.

La empresa, previo a cualquier contratación, para cubrir una nueva plaza, deberá contar con informe preceptivo del Comité de Empresa o Delegado de Personal, a los efectos de posibles promociones internas.

Así mismo, incentivará la Promoción interna ante puestos de trabajo que quedaran libres.

**Artículo 36.-** Movilidad funcional, geográfica y desplazamientos.

Movilidad funcional: siempre de conformidad al artículo 39 del E.T.

Los trabajadores realizarán el trabajo propio de la categoría para la que han sido contratados. No obstante la movilidad de puesto de trabajo en el mismo centro laboral podrá estar motivada por alguna de las siguientes causas:

A petición del trabajador.

Por mutuo acuerdo entre empresario y trabajador.

Por trabajo de distinta categoría.

A) A petición del trabajador. Todo movimiento de personal puede ser causado a solicitud escrita del propio trabajador. De accederse a la misma, las condiciones de trabajo en lo sucesivo, serán las que correspondan en cada caso a la nueva categoría.

B) Por mutuo acuerdo. Cuando la necesidad de movilidad del personal tenga su causa en el mutuo acuerdo entre empresario y trabajador se realizará por escrito y se estará a todos los efectos a lo convenido entre ambas partes.

C) Por trabajo de distintas categorías.

1. En el caso de que por necesidad de la empresa, el trabajador hubiera de realizar trabajo correspondiente a una categoría profesional superior a la que ostenta, percibirá el salario que corresponda a esta última. Transcurrido el período de tres meses ininterrumpidos o seis alternos dentro de un período de doce meses, el trabajador afectado consolidará el salario superior y la categoría inherente al mismo, sal-

vo que dicha categoría haya sido atribuida a razón de sustitución por vacaciones, enfermedad, accidente, servicio militar o excedencia.

2. Cuando los trabajos a realizar correspondan a una categoría inferior a la que ostenta el trabajador, éste continuará percibiendo el salario que le pertenece en relación a su nivel profesional, no pudiéndose prolongar esta situación por período superior a 45 días.

Las sustituciones aludidas en los apartados anteriores no podrán sobrepasar los plazos previstos, cuando se realicen por trabajadores de la empresa. Si la situación que hacía precisa esta sustitución se prolongase más allá del plazo mencionado, será obligatoria la contratación de un trabajador interino. La aceptación será obligatoria para los segundos jefes de departamento, quienes tendrán que sustituir a los primeros, no siéndoles de aplicación el contenido del párrafo anterior.

Movilidad geográfica: siempre de conformidad al artículo 40 del E.T.

Cualquier traslado de un trabajador que implique cambio de residencia, deberá de constar, siempre por escrito, con una antelación de treinta días, compensando los gastos propios, familiares y de enseres que se derivaran de dicho traslado.

Desplazamiento.

Cualquier desplazamiento que conlleve el cambio de centro de trabajo, deberá constar siempre por escrito, con una antelación de 24 horas, debiendo la empresa hacerse cargo de tal desplazamiento por adelantado, abonando la empresa los gastos que se ocasionen con este traslado.

TÍTULO VI

COMISIÓN MIXTA

**Artículo 37.-** Constitución.

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una comisión mixta, como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del presente convenio colectivo y del desarrollo de las relaciones laborales en la empresa.

**Artículo 38.-** Composición.

La comisión mixta estará integrada, paritariamente por tres representantes de cada una de las dos partes firmantes de este convenio colectivo.

Los miembros de la comisión mixta, representantes de trabajadores, han de ser miembros de la que fue comisión negociadora del presente convenio colectivo.

Esta comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores, en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes, corriendo los gastos que pudieran ocasionarse por cuenta de la empresa.

Serán presidente y secretario un vocal de la comisión, que serán nombrados para cada sesión, ejerciendo sus funciones hasta la sesión siguiente, teniendo en cuenta que el cargo recaerá una vez entre los representantes de los trabajadores, y la siguiente entre los representantes de la empresa.

El que actuó como secretario en una sesión será presidente en la sesión siguiente.

#### **Artículo 39.-** Funciones.

Son funciones específicas de la comisión mixta las siguientes:

1. Interpretación del convenio colectivo.
2. Conciliación en aquellos problemas o cuestiones que les sean sometidas por las partes.
3. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
4. Todas aquellas otras que, de mutuo acuerdo les sean conferidas por las partes.

La comisión intervendrá preceptivamente en estas materias, dejando a salvo la libertad de las partes, para, agotado este campo sin resolución, proceder en su consecuencia, comprometiéndose a cumplir los interesados lo acordado por esta comisión mixta, sin perjuicio de recurrir a los organismos oficiales o autoridad laboral.

#### **Artículo 40.-** Procedimiento.

Actuará la comisión a instancia de parte, adoptándose sus acuerdos por mayoría simple de cada una de las dos representaciones que la integran. Habrá quórum cuando esté presente la mayoría simple de cada una de las partes integrantes de la comisión.

La comisión mixta se reunirá tantas veces como cualquiera de las partes lo solicite, y en ningún caso, más de una vez cada 15 días, excepto en situación que por su importancia fuese preciso reunirse en período de tiempo inferior.

### TÍTULO VII

#### DERECHOS Y GARANTÍAS

#### **Artículo 41.-** Garantía del derecho del trabajador.

1. La empresa y los comités de empresa o delegados de personal velarán porque toda persona ocu-

pada en la misma sea tratada de conformidad con los principios de derechos y justicia y, especialmente, porque no se ejerza discriminación alguna hacia cualquier trabajador por razón de su sexo, origen, raza, religión, nacionalidad, estado civil, actividad, orientación política, sindical o ideológica. Velarán, asimismo, porque los trabajadores no sufran desventajas por el hecho de su edad avanzada.

2. En las reclamaciones estrictamente salariales (salarios, pluses y bolsa de vacaciones), recaída sentencia favorable al trabajador, se abonará a éste un 1% de recargo sobre la cantidad que señale la sentencia, por cada mes que transcurra desde que debió haberlo percibido hasta el momento de la percepción. De esta circunstancia se excluyen otras reclamaciones, aunque fuesen cuantificables en dinero y, expresamente, los posibles salarios de tramitación.

3. Cualquier sanción por falta grave o muy grave a un trabajador deberá ser comunicada previamente al comité de empresa o delegados de personal, bastando para cumplir con este trámite comunicarlo al secretario del comité y, en su defecto, a cualquier miembro de éste, en caso contrario se entenderá nulo de pleno la sanción de que se trate.

#### **Artículo 42.-** Asamblea de los trabajadores.

1. Las asambleas generales, estarán integradas por todos los trabajadores del centro de trabajo.

2. Una vez por trimestre natural, como mínimo, el comité de empresa o delegados de personal, convocará asamblea general, a la cual someterá un informe de su actividad.

3. El comité de empresa o delegados de personal, una vez acordado celebrar asamblea general, podrá convocar la misma siempre que lo comunique al empresario con 48 horas de antelación, así como el nombre de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la misma.

4. El comité de empresa o delegados de personal podrán convocar asambleas siempre y cuando sea necesario y así lo acuerde la mayoría de los miembros de la presentación legal de los trabajadores en la empresa, teniendo en cuenta que no podrán celebrarse más de dos asambleas al mes.

5. El empresario o sus representantes deberán informar a la asamblea general, una vez por año, de los puntos relativos al personal, de los asuntos sociales de la empresa, así como sobre la situación económica y desarrollo de la misma.

6. A solicitud de la representación sindical que pudiera haber en el centro de trabajo, o de un 1/3 del total de los trabajadores del mismo, el comité de empresa o delegados de personal, deberán, antes de que

expire el plazo de una semana de dicha solicitud, convocar asamblea general de conformidad con el apartado 3 de este artículo.

7. El empresario tendrá que facilitar un local adecuado a los trabajadores para celebrar asambleas generales siempre que las condiciones físicas del establecimiento lo permitan, salvo que los comités de empresas o delegados de personal, de acuerdo con los trabajadores, hayan decidido celebrarla en otro lugar fuera de la empresa.

8. La asamblea convocada a instancia del empresario se celebrará durante la jornada de trabajo. Los gastos en concepto de desplazamiento en que incurran los trabajadores que asistan a dichas reuniones, serán por cuenta de aquél.

9. Las asambleas se desarrollarán, en todo momento, de acuerdo con los trabajadores que voluntariamente decidan estar presentes; podrán exponer libremente su postura sin coacción de tipo alguno.

10. Los trabajadores dispondrán de una hora de la jornada de trabajo para asistir a cada una de las dos asambleas generales que el comité de empresa o delegados de personal convoque al año, coincidiendo con el comienzo o finalización de la jornada.

Para el efectivo cumplimiento de cuanto se establece en este artículo, los convocantes de la asamblea comunicarán a la empresa la hora de celebración de la misma.

En el caso de que la empresa entendiera que dicha hora altera el proceso productivo y rechazara la hora propuesta, los convocantes propondrán un período de cinco horas consecutivas, de entre las cuales la empresa elegirá la que estime conveniente, sin que pueda coincidir con la hora de la comida del personal.

**Artículo 43.-** Posición de los sindicatos y de la empresa.

1. La empresa y comités de empresa o delegados de personal deberán colaborar en el marco del presente convenio colectivo, para la vigilancia, interpretación y cumplimiento del mismo.

2. A los efectos de la ejecución de las tareas y del ejercicio de los derechos de la organización sindical de los trabajadores en las empresas de conformidad con el presente convenio colectivo, los representantes de ésta, quedan autorizados, mediante notificación al empresario con 24 horas de antelación, para tratar asuntos de índole sindical o laboral con sus representantes.

**Artículo 44.-** Garantía de los miembros del comité de empresa y delegados de personal.

Los miembros del comité de empresa y delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

A) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos además del/de la interesado/a el Comité de Empresa y la Sección Sindical.

B) Prioridad de permanencia en la empresa, respecto de los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, así como en cambios de funciones y traslados.

C) No ser despedido ni sancionado por el ejercicio normal de sus funciones sindicales, ni dentro del año siguiente a la expiración del mandato.

D) Optar por la readmisión en el supuesto de despido disciplinario declarado improcedente.

E) Expresar colegiadamente, si se trata del comité, con libertad de opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, y poder publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo publicaciones de interés laboral o social.

F) Disponer en el centro de trabajo de un local adecuado para reuniones, así como de un tablón de anuncios de un mínimo de 2 x 1. En caso de que el local no sea posible, disponer de acceso a todos los medios necesarios para el desempeño de sus funciones (tablón, teléfono, ordenador, ...) conforme al Estatuto de los Trabajadores.

G) Disponer de un crédito de 25 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, de conformidad al artículo 68 del E.T.

H) Por decisión voluntaria y personal de cada uno de los miembros del comité de empresa o delegados de personal y delegados sindicales, que se acreditará documentalmente, se podrá acumular en uno o en varios miembros del comité o delegados de personal, las horas no utilizadas por los restantes miembros.

I) Del crédito horario citado en el apartado G) de este mismo artículo, 10 horas destinará cada Delegado de Personal o Miembro de Comité de Empresa y delegados sindicales, y pondrá a disposición del sindicato al que pertenezca el mismo, correspondiendo la utilización y/o distribución de dicho crédito al sindicato.

**Artículo 45.-** Funciones de los comités de empresa o delegados de personal.

A) Recibir información trimestral, por la dirección de la empresa, sobre la evolución general de la mis-

ma, del sector productivo al que pertenece, evolución de las ventas, programa de producción y evolución probable del empleo.

De igual forma, el comité de empresa o delegados de personal y delegados sindicales, tendrán derecho a conocer el balance, la cuenta de resultados y la memoria de la empresa.

B) El comité de empresa o delegados de personal podrán emitir, en un plazo máximo de quince días, informe previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste, sobre las siguientes materias:

1. Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.

2. Cuando la fusión, absorción o modificación del "Status" jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

C) Conocer y recibir los modelos de contrato de trabajo escrito (copia básica) que se utilice en la empresa, copias de los TC-1, y solicitar el TC-2 cuando se requiera, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación.

D) Vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.

E) Ser informado documentalmente de todas las sanciones impuestas por faltas leves, graves y muy graves.

F) Participar, junto con la empresa, en la administración de los fondos sociales, culturales o recreativos, servicios sociales y economato que existieran en la misma.

G) Representar el conjunto de los trabajadores en la tramitación de los expedientes de regulación de empleo.

H) Intervenir ante la dirección de la empresa para asegurar el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de seguridad social, así como el respeto a los pactos, condiciones en vigor, formulando en su caso las acciones oportunas ante los organismos competentes.

Y cualquier otra que le fuera reconocida por la ley.

**Artículo 46.-** Comité Intercentros de representación colectiva.

A) Se establece la figura del Comité Intercentros al amparo de lo establecido en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, como órgano de representación colegiado, para servir de resolución de todas aquellas materias que, excediendo de las competencias propias de los Comités de Centro o Delegados de Personal,

por ser cuestiones que afectan a varios centros, deban ser tratados con carácter general.

Al Comité Intercentros le será de aplicación lo dispuesto en el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores.

B) El Comité Intercentros estará compuesto por siete miembros, los mismos serán designados de entre los componentes de los distintos Comités de Centro o delegados de Personal y en la constitución del Comité se guardará la proporcionalidad de los sindicatos, según los resultados electorales en la empresa.

Para la distribución de puestos entre los sindicatos, se seguirán las reglas establecidas en el artículo 71.2.b) del Estatuto de los Trabajadores, sustituyéndose el término lista por el de sindicato, y el de voto válido por el de Miembro del Comité o Delegado de Personal.

La designación de Miembro del Comité Intercentros se realizará por los sindicatos mediante comunicación dirigida a la Empresa.

La composición del Comité Intercentros se comunicará al SEMAC publicándose en los tablones de anuncios.

Los cambios que se produzcan en la representación con motivo de las elecciones que no sean generales en el ámbito de la empresa, se tendrán en cuenta con carácter anual, a 31 de diciembre, para modificar en su caso, la composición del Comité Intercentros.

C) El Comité Intercentros asume las competencias previstas en los artículos 64 y 41 del Estatuto de los Trabajadores, cuando las medidas o reivindicaciones afecten a más de un centro de trabajo.

D) Cada miembro del Comité Intercentros dispondrá de un crédito mensual de 15AR horas sindicales para realizar las funciones inherentes a su cargo.

E) El Comité Intercentros se reunirá tres veces al año de forma ordinaria y cuantas sean necesarias extraordinarias, debiendo abonar la empresa los gastos de desplazamientos, hospedaje y manutención.

F) La empresa y el Comité Intercentros, se reunirán con carácter ordinario una vez cada dos meses, y con carácter extraordinario, cuantas veces las partes se convoquen, a los efectos de analizar y llevar un seguimiento de todas las cuestiones que afecten a la misma.

**Artículo 47.-** Comités de Seguridad y Salud, Delegados de Prevención.

Se constituirá un comité de Seguridad y Salud en todos los centros de trabajo que cuenten con 50 o más

trabajadores, en el resto de los centros asumirán las funciones de Delegado de Prevención los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos y accidentes en el trabajo, para aquellos centros de trabajo donde no exista representante de los trabajadores, éstos elegirán un Delegado de Prevención de entre ellos mismos.

A los efectos de competencias y funcionamiento de éstos, se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de riesgos Laborales.

#### **Artículo 48.-** Sección sindical.

De conformidad a la legislación vigente aplicable al efecto:

1) Se reconoce el derecho de los trabajadores a organizarse sindicalmente dentro de las empresas, de acuerdo con el criterio de su opción sindical, que podrá ser: sección sindical, núcleo sindical de la empresa o cualquier otra denominación, reconociéndose a los Delegados Sindicales los mismos derechos que los establecidos para el Comité de Empresa.

2) Estas representaciones sindicales se estructurarán de acuerdo con la propia organización del sindicato al que pertenezcan y dentro de la empresa podrán ejercitar los siguientes derechos:

a) Ser oídas por el comité de empresa en aquellas cuestiones que se establezcan en el presente convenio colectivo.

b) Las empresas, a requerimiento de los trabajadores afiliados a un sindicato, descontarán de la nómina mensual de aquéllos, el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de la entidad bancaria a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

c) Contar con un tablón de anuncios para colocar la información sindical o laboral. Dicho tablón correrá por cuenta del empresario.

d) Convocar a sus afiliados a asamblea en los supuestos y forma establecidas en el presente convenio.

3) Las representaciones sindicales estarán constituidas legalmente cuando éstas hayan sido efectuadas de acuerdo con los principios democráticos. Una de las copias deberá ser entregada al empresario y otra al comité de empresa para su conocimiento.

4) Todas las tareas de los miembros de las organizaciones sindicales de los trabajadores en las em-

presas, así como sus reuniones y asambleas, se realizarán fuera de la jornada de trabajo con el fin de no interrumpir el proceso productivo.

5) En relación con los locales necesarios para celebrar las asambleas de las organizaciones sindicales de los trabajadores en las empresas, se acuerda establecer la misma forma que lo previsto para la asamblea general de los trabajadores, en el presente convenio colectivo.

6) Los representantes de estas organizaciones serán responsables del buen orden en la celebración de las asambleas.

7) En todo lo no previsto en el presente artículo, se establecerá lo dispuesto en la Ley orgánica de libertad sindical, Ley 11/1985, de 2 de agosto.

### TÍTULO VIII

#### NORMAS SUBSIDIARIAS

#### **Artículo 49.-** Normas subsidiarias.

En todo lo no previsto ni acordado en el presente convenio colectivo, ambas partes se regirán por la legislación laboral vigente, o que durante la vigencia del presente convenio se apruebe.

**Artículo 50.-** Cursos de formación profesional y comité paritario.

1º) La empresa organizará cursos de formación y perfeccionamiento del personal con carácter gratuito, con el fin de promoción profesional y capitalización.

2º) Se constituirá un comité paritario formado por cuatro representantes de los trabajadores y cuatro representantes de la empresa, que tendrán por objeto elaborar planes de formación profesional destinados a adecuar los conocimientos profesionales de los trabajadores a las nuevas tecnologías y a facilitar la formación profesional.

Serán funciones de este comité paritario:

A) Realizar, por sí o por medio de entidades especializadas, estudios de carácter proyectivo respecto de las necesidades de mano de obra en los puestos de trabajo de la empresa.

B) Proponer y ejecutar acciones formativas en sus diversas modalidades y niveles, ya sea con programas que puedan impartirse en los centros de formación de la empresa o externos, como a través de los programas nacional o internacional desarrollados por organismos competentes.

C) Colaborar, según las propias posibilidades, o mediante entidades especializadas en el diagnóstico

y diseño de programas puntuales de formación de empresas, teniendo en cuenta las especificaciones y necesidades concretas, así como las características genéricas o individuales de los trabajadores afectados.

D) Coordinar y seguir el desarrollo de formación en prácticas de los alumnos que sean recibidos por las empresas en el marco de los posibles acuerdos firmados a nivel sectorial por la empresa.

E) Evaluar de manera continuada todas las acciones emprendidas, a fin de revisar las orientaciones, promover nuevas actividades y actualizar la definición de los objetivos de la formación profesional.

F) Las partes firmantes asumen el contenido del II Acuerdo Nacional de Formación Continua, declarando que éste desarrollará sus efectos en el ámbito funcional del presente Convenio, debiéndose constituir para ello una Comisión Mixta de Formación Continua, la cual desarrollará cuantas iniciativas sean necesarias conducentes a la aplicación de dicho acuerdo.

## TÍTULO IX

### RÉGIMEN DISCIPLINARIO LABORAL

#### **Artículo 51.-** Faltas y sanciones de trabajadores.

La Dirección de la Empresa podrá sancionar los incumplimientos laborales en que incurran los trabajadores, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la Dirección de la Empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente, sin perjuicio de su posible sometimiento a los procedimientos de mediación o arbitraje establecidos o que pudieran establecerse.

#### **Artículo 52.-** Graduación de faltas.

Toda falta cometida por un trabajador se calificará como leve, grave o muy grave, atendiendo a su importancia, transcendencia o intencionalidad, así como al factor humano del trabajador, las circunstancias concurrentes y la realidad social.

#### **Artículo 53.-** Procedimiento sancionador.

La notificación de las faltas requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, se entienden siempre sin perjuicio de las posibles actuaciones en otros órdenes o instancias.

En el supuesto de imposición de sanciones se dará cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 64.1.7 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 10.3.3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

#### **Artículo 54.-** Faltas leves.

Serán faltas leves:

1. 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.

2. De una a tres faltas de puntualidad injustificadas en la incorporación al trabajo, inferior a treinta minutos, durante el período 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.

3. 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.

4. 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 de estas ausencias no se deriven graves perjuicios para el trabajo, en cuyo caso se considerará falta grave.

5. Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material.

6. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.

7. Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sean en presencia del público.

8. Llevar la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa de forma descuidada.

9. La falta de aseo ocasional durante el servicio.

10. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, siempre que de esta ausencia no se deriven graves perjuicios en la prestación del servicio.

**Artículo 55.- Faltas graves.**

Serán faltas graves:

1. 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.

2. Faltar dos días al trabajo durante el período de un mes sin autorización o causa justificada, siempre que de estas ausencias no se deriven graves perjuicios en la prestación del servicio.

3. El abandono del trabajo o terminación anticipada, sin causa justificada, por tiempo superior a treinta minutos, entre una y tres ocasiones en un mes.

4. No comunicar con la puntualidad debida las modificaciones de los datos de los familiares a cargo, que puedan afectar a la empresa a efectos de retenciones fiscales u otras obligaciones empresariales. La mala fe en estos actos determinaría la calificación como falta muy grave.

5. Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, estando de servicio.

6. La simulación de enfermedad o accidente alegada para justificar un retraso, abandono o falta al trabajo.

7. El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de la empresa, o personal delegado de la misma, en el ejercicio regular de sus facultades directivas. Si este incumplimiento fuese reiterado, implicase quebranto manifiesto para el trabajo o del mismo se derivase perjuicio notorio para la empresa u otros trabajadores, podría ser calificada como falta muy grave.

8. Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos y materiales del correspondiente establecimiento.

9. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.

10. Provocar y/o mantener discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.

11. Emplear para uso propio artículos, enseres y prendas de la empresa, o extraerlos de las dependencias de la misma, a no ser que exista autorización.

12. La embriaguez, consumo de drogas o ludopatía durante el horario de trabajo. Si dichas circunstancias son reiteradas, podrá ser calificada de falta muy grave, siempre que haya mediado advertencia o sanción. En todo caso lo establecido en este punto no se-

rá de aplicación hacia aquellos trabajadores que previamente hayan puesto en conocimiento de la empresa esta su dependencia y no rechacen, de no encontrarse ya, su tratamiento.

13. La inobservancia durante el servicio de la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa.

14. No atender al público con la corrección y diligencia debidas, siempre que de dicha conducta no se derive un especial perjuicio para la empresa o trabajadores, en cuyo caso se calificará como falta muy grave.

15. No cumplir con 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 falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.

16. La inobservancia de las obligaciones derivadas de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo, manipulación de alimentos u otras medidas administrativas que sean de aplicación al trabajo que se realiza o a la actividad de Hostelería y en particular todas aquellas sobre protección y prevención de riesgos laborales.

17. La imprudencia durante el trabajo que pudiera implicar riesgo de accidente para sí, para otros trabajadores o terceras personas o riesgo de avería o daño material de las instalaciones de la empresa. La reiteración en tales imprudencias se podrá calificar como falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.

18. El uso de palabras irrespetuosas o injuriosas de forma habitual durante el servicio.

19. La falta de aseo y limpieza, siempre que haya mediado advertencia o sanción y sea de tal índole que produzca queja justificada de los trabajadores o del público.

20. La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado advertencia o sanción.

**Artículo 56.- Faltas muy graves.**

Serán faltas muy graves:

1. Tres o más faltas de asistencia al trabajo, sin justificar, en el período de un mes, diez faltas de asistencia en el período de seis meses o veinte durante un año.

2. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o cualquier otra persona al servi-

cio de la empresa en relación de trabajo con ésta, o hacer, en las instalaciones de la empresa negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de aquélla.

3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

4. El robo, hurto o malversación cometidos dentro de la empresa.

5. Violar el secreto de la correspondencia, documentos o datos reservados de la empresa, o revelar, a personas extrañas a la misma, el contenido de éstos.

6. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave al respeto y consideración al empresario, personas delegadas por éste, así como de más trabajadores y público en general.

7. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

8. Provocar u originar frecuentes riñas y pendenias con los demás trabajadores.

9. 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 de cualquier tipo por cuenta propia o ajena, así como toda manipulación, engaño o conducta personal inconsecuente que conlleve una prolongación de la situación de baja.

10. Los daños o perjuicios causados a las personas, incluyendo al 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.

11. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses desde la primera y hubiese sido advertida o sancionada.

12. Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

#### **Artículo 57.-** Clases de sanciones.

La empresa podrá aplicar a las faltas muy graves cualquiera de las sanciones previstas en este artícu-

lo y a las graves las previstas en los apartados A) y B).

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

#### A) Por faltas leves:

1. Amonestación.
2. Suspensión de empleo y sueldo 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 a sesenta días.
2. Despido disciplinario.

#### **Artículo 58.-** Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte, y las muy graves a los sesenta a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

#### ACUERDO LABORAL DE ÁMBITO ESTATAL PARA EL SECTOR DE HOSTELERÍA

Las partes firmantes del presente convenio consideran plenamente aplicable al ámbito objetivo y territorial de este convenio, el acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de Hostelería, de 13 de junio de 1996, publicado en el Boletín Oficial del Estado nº 186, de 2 de agosto de 1996, así como de cuantas disposiciones publicadas y que en el futuro se apliquen en desarrollo del mismo. En todo caso, ambas partes respetarán las condiciones laborales que regían hasta el día de la fecha en todo aquello que no se modifique de forma expresa en el presente convenio.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

#### TRIBUNAL LABORAL CANARIO

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan acogerse libremente en cuanto a los trámites de conciliación, mediación y arbitraje para la resolución de los conflictos colectivos que afecten a las partes y a todos los temas competenciales que puedan someterse dentro del ámbito correspondiente al Tribunal Laboral Canario.

Dado lo anterior, y queriendo evitar los efectos negativos que para alguna de las partes pudiera tener cualquier resolución del conflicto, éstas acuerdan acatar, sin perjuicio del derecho que le asiste a cualquiera de ellas de continuar con el procedimiento judicial oportuno ante organismos superiores, retro trayéndose a la situación inicial hasta la resolución definitiva del organismo competente.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

##### CATEGORÍAS PROFESIONALES

Dadas las condiciones específicas en las que desarrollan sus actividades profesionales los trabajadores pertenecientes a la empresa, donde se entremezclan

funciones de carácter docente y las propias de cualquier establecimiento extrahotelero u hotelero, es por lo que las partes acuerdan crear a tal efecto un complemento específico de Instrucción y Docencia, compensable y absorbible en conjunto y cómputo anual, para todos los puestos detallados en el anexo II y categorías que en lo sucesivo pudieran crearse; motivo éste por el cual se fija en este convenio el plus de Instrucción para los grupos IV y IVbis. Los cuales tendrán una aplicación progresiva del mismo, en base a los siguientes criterios:

1<sup>er</sup> año de antigüedad equivale a 1<sup>er</sup> grado de instrucción según anexo I.

2<sup>o</sup> año de antigüedad equivale a 2<sup>o</sup> grado de instrucción según anexo I.

### A N E X O I

#### TABLAS SALARIALES (EN PESETAS)

NIVEL	SALARIO BASE	PLUS DOCENCIA		
		GENERAL	1º GRADO	2º GRADO
I	167.064	En estudio	En estudio	En estudio
II	156.852	En estudio	En estudio	En estudio
III	151.566	En estudio	En estudio	En estudio
IV	120.210	En estudio	12.243	22.487
IVbis	117.362	En estudio	10.574	21.150

COMPLEMENTOS	IMPORTE
Art. 12 - Desgaste de útiles y herramientas	750
Art. 13 - Uniforme y ropa de trabajo	1.177
Art. 14 - Bolsa de Vacaciones máxima, de 1º y 2º grado	122.210
Art. 14 - Bolsa de Vacaciones nivel IV y IV.bis (<1 año antig.)	117.362

#### TABLAS SALARIALES (EN EUROS)

NIVEL	SALARIO BASE	PLUS INSTRUCCIÓN/DOCENCIA		
		GENERAL	1º GRADO	2º GRADO
I	1.004,10	En estudio	En estudio	En estudio
II	942,70	En estudio	En estudio	En estudio
III	910,90	En estudio	En estudio	En estudio
IV	722,50	En estudio	73,60	135,20
IVbis	705,40	En estudio	63,60	54,79

COMPLEMENTOS	IMPORTE
Art. 12 - Desgaste de útiles y herramientas	4,51
Art. 13 - Uniforme y ropa de trabajo	7,07
Art. 14 - Bolsa de Vacaciones máxima, de 1º y 2º grado	734,50
Art. 14 - Bolsa de Vacaciones nivel IV y IV.bis (<1 año antig.)	705,36

## ANEXO II

## RELACIÓN DE CATEGORÍAS PROFESIONALES

<b>NIVEL 1</b>	TITULADO DE GRADO MEDIO Ó SUPERIOR
	JEFE DE ESTUDIOS
	BIBLIOTECARIA
	ORIENTACIÓN EDUCATIVA
	PROFESOR TITULADO SUPERIOR
	JEFE DE RECEPCIÓN
	CONTABLE GENERAL
	JEFE DE MARQUETING
	COORDINADOR JEFE
	JEFE DE ADMINISTRACIÓN
	DIRECTOR DE PERSONAL
	JEFE DE COCINA
	PRIMER JEFE DE COMEDOR
	JEFE DE SALA
	GOBERNANTA DE PRIMERA
	DIRECTOR DE SERVICIO TÉCNICO
	PRIMER BARMAN O JEFE DE BARES
	JEFE INFORMÁTICA
	ADJUNTO DIRECCIÓN
	MAITRE
DIRECTOR CENTRO > 50 TRABAJADORES	
JEFE ALIMENTACIÓN Y BEBIDAS	
<b>NIVEL 2</b>	INSTRUCTOR
	SEGUNDO JEFE RECEPCIÓN O PRIMER RECEPCIONISTA
	CONTABLE
	INTERVENTOR
	JEFE DE RESERVAS
	SEGUNDO JEFE DE COCINA
	REPOSTERO JEFE
	COORDINADOR
	ENCARGADO ECONOMATO Y BODEGA
	SEGUNDO JEFE COMEDOR
	GOBERNANTA DE SEGUNDA
	JEFE DE COMPRAS
	SEGUNDO BARMAN O SEGUNDO JEFE DE BARES
	JEFE DE PERSONAL
	SEGUNDO JEFE DE SALA
	SECRETARIA DE PRIMERA (habla y escribe castellano y dos idiomas)
	SECRETARIA DE DIRECCIÓN
	IIº MAITRE
	JEFE DE MANTENIMIENTO (SERVICIO TÉCNICO)
	RESPONSABLE DE OPERACIONES
INFORMÁTICO	
AUDITOR	
JEFE COMERCIAL	
OFICIAL DE BIBLIOTECA	

<b>NIVEL 3</b>	JEFE DE AREA
	RECEPCIONISTA
	CAJERO DE RECEPCIÓN
	TENEDOR DE CUENTAS DE CLIENTES
	TELEFONISTA DE PRIMERA
	JEFE DE PARTIDA
	JEFE EVENTOS
	JEFE DE SECTOR EN COMEDOR, BAR Y SALA DE FIESTA
	SUBGOBERNANTA O ENCARGADA DE LIMPIEZA
	ENCARGADO/A DE LENCERIA Y LAVADERO
	CONDUCTOR DE PRIMERA (trabajo cotidiano de transp.de pasa. en nº superior a 9 o camiones de carga mín. 3.500 kg.)
	SECRETARIA DE SEGUNDA
	JEFE REPROGRAFÍA/MATERIAL DE FORMACIÓN/CONSERJERÍA COMERCIAL
	ADMINISTRATIVO
	DIRECTOR CENTRO <50 TRABAJADORES
	<b>NIVEL 4</b>
ENCARGADO RESIDENCIA/COMEDOR	
CONSERJE	
CAJERO DE COMEDOR O BAR	
AYUDANTE DE RECEPCIÓN	
AYUDANTE DE RESERVAS	
COCINERO, CAFETERO, BODEGUERO	
CAMARERO	
MECÁNICO	
OFICIAL DE FONTANERO, ELECTRICISTA, PINTOR, ALBAÑIL, CARPINTERO	
CONDUCTOR DE SEGUNDA Y RESTO	
DEPENDIENTE	
AYUDANTE DE RELACIONES PÚBLICAS	
PORTERO DE SERVICIOS	
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	
AUXILIAR INFORMÁTICA	
AUXILIAR DE COMERCIAL	
TELEFONISTA DE SEGUNDA	
REPOSTERO	
SUMILLER	
OFICIAL DE MANTENIMIENTO	
AYUDANTE DE AUDITOR	
BARMAN	

<b>NIVEL 4-BIS</b>	AYUDANTE SERV. GENERALES
	ORDENANZA DE SALÓN
	VIGILANTE DE NOCHE
	AYUDANTES NO INCLUIDOS EN EL NIVEL IV
	FREGADEROS Y PLATEROS
	CAMARERAS DE PISOS
	MOZOS DE HABITACIÓN
	PLANCHADORA, COSTURERAS, LENCERAS Y LAVANDERAS
	MOZOS DE LAVANDERIA
	MOZOS DELIMPIEZA
	JARDINERO
	GUARDA EXTERIORES
	DEPENDIENTE DE SEGUNDA
	LIMPIADOR O FREGADOR EN CAFETERÍA
	LIMPIADORES O MUJERES DE LIMPIEZA
	GUARDARROPA
	AUXILIAR DE MANTENIMIENTO
	BOTONES Y PINCHES
	AYUDANTE SERV. GENERALES
	PISCINERO
AYUDANTE ALIMENTACIÓN Y BEBIDAS	
AYUDANTE DE CAMARERO	

BOLETÍN OFICIAL DE CANARIAS



# BOLETÍN OFICIAL DE CANARIAS

Franqueo  
Concertado  
38/22

**POR AVIÓN**

Imprime: Imprenta Bonnet, S.L.