

CONSEJERÍA DE EMPLEO. DELEGACIÓN PROVINCIAL DE JAÉN.

REFERENCIA: C. DE TRABAJO. CONVENIOS COLECTIVOS. EXPTE. 04/2006. AG.

Código convenio: 2301432.

En el expediente al margen referenciado ha sido dictada resolución por el lltmo. Sr. Delegado Provincial de Empleo en Jaén, que dice cuanto sigue:

«Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito empresarial para Consorcio Escuela de Hostelería Hacienda La Laguna, recibido en esta Delegación Provincial en fecha 21 de febrero de 2006, y suscrito por las partes el día 21-02-06, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, en su artículo 2.º; Real Decreto 4.043/82, de 29 de diciembre, de traspaso de competencias, y Decreto 18/83, de 26 de enero, en relación con el Decreto 203/2004, de 11 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y del Servicio Andaluz de Empleo:

Esta Delegación Provincial, acuerda:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Delegación Provincial, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Remitir un ejemplar original del mismo al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Tercero. Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Jaén, a 6 de marzo de 2006. El Delegado Provincial de Empleo, David Avilés Pascual».

Jaén, a 6 de marzo de 2006. El Jefe de Servicio de Administración Laboral, MANUEL M.ª MARTOS RUBIO.

SEGUNDO CONVENIO COLECTIVO (2006-2008) ENTRE EL CONSORCIO



HACIENDA «LA LAGUNA» Y LOS TRABAJADORES DE LA ESCUELA DE HOSTELERÍA DE BAEZA «LA LAGUNA». 21 DE FEBRERO DE 2006

Acta de la reunión celebrada en la sede del Consorcio Hacienda «La Laguna» entre la empresa Escuela de Hostelería de Baeza «La Laguna» y los representantes de la FSP de UGT.

En la ciudad de Baeza, el día 21 de febrero de 2006.

Reunidos

De una parte,

El Sr. D. David Avilés Pascual, Presidente del Consejo Rector del Consorcio Hacienda «La Laguna», y D. Agustín García Lechuga, Director-Gerente del Consorcio Hacienda «La Laguna».

De otra parte, los representantes legales de los trabajadores: D. Martín Coronado Martínez, Delegado sindical de la Escuela de Hostelería de Baeza «La Laguna», D.ª Mercedes Lizana Esteo, Secretaria de servicios a la Comunidad de la FSP de UGT de Jaén.

Vista la Plataforma de Convenio Colectivo y su anexo Tabla Salarial para los trabajadores de la Escuela de Hostelería de Baeza «La Laguna», y hechas las modificaciones propuestas por ambas partes,

Acuerdan

Por unanimidad de los asistentes aprobar todo el articulado y su anexo Tabla Salarial, así como dar traslado a la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico para su registro, revisión y posterior publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Y en prueba de su conformidad, firman el presente documento por quintuplicado, a un solo efecto, en Baeza, siendo las trece horas del día de la fecha.

La Empresa: D. David Avilés Pascual, D. Agustín García Lechuga. UGT: D.ª



Mercedes Lizana Esteo, D. Martín Coronado Martínez.

II CONVENIO COLECTIVO ENTRE EL CONSORCIO HACIENDA «LA LAGUNA» Y LOS TRABAJADORES DE LA ESCUELA DE HOSTELERÍA «LA LAGUNA» DE BAEZA

Capítulo I. Disposiciones Generales.

Artículo 1. Ámbito Personal y Funcional.

1. El presente convenio establece y regula las relaciones laborales, condiciones de trabajo y normas sociales de aquellas personas que, por cuenta del Consorcio Hacienda La Laguna (en adelante C.H.L.L.), presten sus servicios en régimen laboral dentro del ámbito de organización y dirección de dicha empresa, bajo cualquiera de las modalidades contractuales previstas en la legislación laboral vigente.

2. Quedan excluidos de este convenio:

a) Los trabajadores de alta dirección.

b) Aquellos/as profesionales cuya relación con el C.H.L.L. esté sujeta a contratos regulados por el Derecho Civil o Mercantil.

c) El personal que preste sus servicios en otras empresas que tengan suscrito contrato de empresa con el C.H.L.L., aunque dicho personal realice sus actividades en dicho centro.

Artículo 2. Vigencia.



El presente Convenio se suscribe por un período de tres años. La vigencia de este convenio será desde el día 1 de enero del año 2006 al treinta y uno de diciembre del año 2008 y se entenderá prorrogado por años sucesivos una vez llegado a su vencimiento, a no ser que cualquiera de las partes exprese su voluntad de darlo por concluido definitivamente mediante denuncia fehaciente, que deberá formularse, al menos, con dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento o cualquiera de sus prórrogas.

Denunciado el convenio, y hasta que no se apruebe y entre en vigor uno nuevo, permanecerá vigente el presente, tanto en sus cláusulas obligacionales como en las normativas.

Artículo 3. Ámbito territorial.

El presente Convenio se aplicará al centro de trabajo que el mencionado Consorcio tiene en la Hacienda La Laguna en el Puente del Obispo-Baeza (Jaén).

Artículo 4. Compensación y absorción.

Las condiciones establecidas en el vigente convenio sustituyen, compensan, y absorben las existentes con anterioridad, cualquiera que fuese su naturaleza, origen y denominación. Este operará de forma global y en cómputo anual.

Artículo 5. Validez.

Las condiciones del presente convenio constituyen un todo indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente y computadas por todo el tiempo de su vigencia. Por tanto, si la autoridad competente anulase algunas de sus cláusulas, éste tendría que ser renegociado de nuevo en su totalidad.

Artículo 6. Comisión paritaria del convenio.

1. En el plazo de treinta días a contar desde la firma del presente convenio se constituirá en el domicilio social de la empresa la Comisión Paritaria del Convenio.

2. La Comisión estará integrada por dos vocales, uno en representación de la empresa y uno en representación de los trabajadores.

La Comisión estará presidida por el representante de la empresa, que asimismo



proporcionará los medios materiales necesarios para la correcta gestión de sus funciones y competencias.

Cada una de las partes podrá ser asistida por dos asesores/as, que tendrán voz, pero no voto.

La Comisión podrá funcionar tanto en el pleno como en comisiones, siendo éstas en todo caso de carácter paritario y representativo de las principales organizaciones sindicales con implantación en la empresa.

3. La Comisión se dotará de un reglamento que deberá ser aprobado por unanimidad. En él se regulará, al menos, el procedimiento de funcionamiento y las reglas de convocatoria, así como las posibles comisiones específicas que deseen crear.

Las reuniones de carácter ordinario tendrán lugar una vez cada trimestre, siendo obligatoria la asistencia de las partes a la misma.

La Comisión Paritaria podrá reunirse con carácter extraordinario, a solicitud de cualquiera de las partes, en el plazo de 4 días hábiles a contar desde la fecha de la recepción de la solicitud.

Las decisiones de la Comisión Paritaria deberán ser aprobadas por unanimidad, salvo que otra cosa se disponga en el propio reglamento interno. En caso de discrepancia, ambas partes se obligan a someter las mismas a los procedimientos establecidos en el SERCLA.

4. La Comisión Paritaria tendrá, al menos, las siguientes funciones:

a) Interpretación de la totalidad del articulado y cláusulas del Convenio.

b) Vigilar la correcta aplicación del mismo.

c) Conocer de cuantos conflictos se susciten en la interpretación o aplicación de este convenio. Ambas partes se comprometen a someter este tipo de conflictos colectivos o cuantos otros de este mismo carácter, tanto de reglados como no reglados, a la Comisión Paritaria como trámite previo al acceso a la jurisdicción. En su caso, ambas partes se comprometen a utilizar los procedimientos



articulados en el SERCLA.

d) Dar conocimiento de los acuerdos adoptados a las partes afectadas.

e) Cuantas otras se le encomienden a lo largo del presente convenio o las partes, en ejercicio de su autonomía colectiva, procediesen a otorgarle.

5. Funciones y actividades de la Comisión Paritaria no serán obstáculo para que los trabajadores, en el libre ejercicio de sus derechos, puedan acudir en defensa de sus intereses ante las autoridades laborales, administrativas o jurisdiccionales competentes.

Capítulo II. Organización del trabajo.

Artículo 7. Organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de la empresa, ajustándose en su ejercicio a lo establecido en la legislación vigente en cada momento y en las disposiciones de carácter interno con que se doten, así como a los cauces de participación establecidos para la representación legal de los trabajadores/as.

Artículo 8. No discriminación y respeto a la privacidad del trabajador/a.

Las partes se comprometen a evitar cualquier discriminación por razón de género, raza, religión, creencias políticas o sindicales, orientación sexual, capacidad o edad.

En la medida de lo posible la empresa se compromete a fomentar la contratación de colectivos desfavorecidos y compaginar la vida laboral y familiar de sus empleados.

Igualmente queda terminantemente prohibido cualquier tipo de acoso moral o sexual en el trabajo. La Comisión Paritaria podrá conocer de cuantas reclamaciones se presenten al respecto y, de común acuerdo, adoptar normas básicas de actuación, así como códigos de conducta en esta materia.

Capítulo III. Selección del personal, contratación y fomento del empleo.

Artículo 9. Selección e ingreso del personal.

1. Dada la naturaleza pública de esta empresa la selección de personal se realizará bajo los principios generales de publicidad, objetividad e imparcialidad, mediante procesos que garanticen una selección basada en el mérito y la capacidad de los candidatos.
2. La empresa comunicará a los representantes de los trabajadores el puesto o plaza a cubrir.
3. Para la cobertura de estas vacantes será prioritaria la promoción interna, mediante criterios y pruebas selectivas, sujetas a los principios de publicidad, mérito y capacidad. En el caso de no cubrirse la vacante con el personal de la empresa se estará a un Concurso de provisión de vacantes en turno libre. Sólo se acudirá a la contratación externa de forma supletoria o cuando por el grado de conocimientos o peculiaridad de la función no resulte posible su realización mediante trabajadores que ya han trabajado en la empresa. Todo ello sin perjuicio de que hasta la finalización de dichos procedimientos selectivos se provea por la empresa la cobertura provisional.
4. La Comisión Paritaria estudiará la elaboración, estructura y funcionamiento de una bolsa de trabajo en la que quedarían incluidos todos aquellos trabajadores que habiendo superado las pruebas no hubieran conseguido la correspondiente plaza. La utilización de esta bolsa será la forma prioritaria de cubrir las contrataciones temporales.

Artículo 10. No discriminación de los trabajos temporales o a tiempo parciales.

1. Los trabajadores con contratos temporales o a tiempo parciales tendrán los mismos derechos que los trabajadores con contratos de duración indefinida o a tiempo completo, sin perjuicio de las peculiaridades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción y de aquellas expresamente previstas en la legislación o normativa reglamentaria.
2. Cuando corresponda y en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos de forma proporcional a la duración de sus contratos o a la jornada

pactada en relación con la jornada ordinaria.

3. Cuando el disfrute de un derecho esté condicionado a una determinada antigüedad, ésta se computará de la misma forma para todos los trabajadores. Para los empleados temporales se computará toda la actividad desarrollada previamente en la empresa, siempre que entre uno y otro contrato no medien más de veinte días hábiles.

Artículo 11. Forma de los contratos.

1. Los contratos de trabajo se celebrarán por escrito cuando así se disponga por norma legal o reglamentaria.

2. De conformidad con la legislación laboral vigente, deberá de entregarse una copia básica al delegado/a de personal.

3. Los representantes legales deberán conocer por anticipado los diversos modelos de contratos.

Artículo 12. Contrato de obra o servicio determinado.

1. A efectos de este convenio se acuerda considerar como obra o servicio determinado con autonomía y sustantividad propia la realización de actividades ligadas a partidas presupuestarias anuales e inestables de carácter finalístico.

2. La reiteración en el tiempo de dichos planes no supondrá ni generará derechos de estabilidad de tales empleados.

Artículo 13. Contratos eventuales y de interinidad.

1. Ambas modalidades se regirán por su normativa legal y reglamentaria específica.

Artículo 14. Contratos de inserción.

1. Dentro del actual marco legal, la empresa podrá utilizar contratos de inserción cuya duración corresponda con la correspondiente partida presupuestaria.



2. En la selección de los mismos se tendrán en cuenta los correspondientes programas reglamentarios.

3. La retribución de estos empleados será la establecida para el mismo grupo y categoría profesional.

Contratos en prácticas.

1. El contrato en práctica se celebrará cumpliendo los requisitos subjetivos y formales establecidos en el artículo 11 E.T. y en sus respectivas normas de desarrollo.

2. La duración mínima de este contrato será de seis meses y la máxima de dos años.

3. La retribución de este tipo de trabajadores será del 60% el primer año, y el 75% el segundo año del salario fijado en este convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

Contrato para la formación.

1. El contrato para la formación podrá celebrarse en todos y cada uno de los supuestos señalados en el art. 11 E.T. modificado por la Ley 12/2001.

2. La duración mínima será de seis meses y la máxima de dos años. Excepcionalmente, y en función de las tareas asignadas y de la necesidad formativa del puesto a desarrollar, la duración de este contrato podría ampliarse a tres años o incluso a cuatro si se tratase de personas discapacitadas.

3. El tiempo de formación teórica nunca podrá ser inferior al 15% de la jornada máxima prevista en este convenio colectivo.

4. La retribución de estos trabajadores será la fijada en este convenio colectivo en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 15. Reglas comunes a los contratos de obra o servicio determinado, eventuales y de interinidad.



1. La Comisión Paritaria estudiará las reclamaciones sindicales de posibles abusos en la utilización de la contratación temporal.
2. Los trabajadores temporales, incluidos aquellos con contratos formativos, tienen el derecho, mientras subsista su relación laboral, a conocer la existencia de puestos vacantes. Para ello la empresa dará publicidad a los mismos mediante los correspondientes tablones de anuncios dispuestos de forma visibles en el centro de trabajo.
3. Los trabajadores temporales no podrán ser discriminados en las actividades formativas, si bien no se considerará discriminatoria la exigencia razonable de una cierta antigüedad para acceder a los mismos.

Artículo 16. Contratos a tiempo parciales.

1. Se considerará trabajador a tiempo parcial aquél que conforme al art. 12 E.T. tenga una jornada inferior a la de un trabajador a tiempo completo de referencia.
2. La determinación de la distribución de la jornada ordinaria de estos trabajadores así como de los respectivos horarios se realizará de la misma forma que la de los trabajadores a tiempo completo.
3. La conversión de un contrato a tiempo completo en otro a tiempo parcial será siempre voluntaria para el trabajador. La empresa se compromete a publicar mediante los mencionados tablones de la existencia de vacantes. En estos casos se respetarán, siempre dentro de la legalidad, y en la medida de lo posible, las preferencias establecidas en el art. 12 E.T.
4. Salvo que otra cosa pudiera disponer un convenio sectorial, el número de horas complementarias no podrá exceder del 60% de las horas ordinarias contratadas.
5. La distribución de las horas complementarias será potestad de la dirección de la empresa, en función de sus necesidades productivas. Trimestralmente se dará información a la representación de los trabajadores.
6. La realización de las horas complementarias se comunicará al trabajador con una semana de antelación salvo supuestos perentorios o imprevisibles, en lo que tal comunicación se realizará con 24 horas de antelación.
7. La retribución de las horas complementarias será la misma de la hora ordinaria.



Artículo 17. Período de prueba.

1. El período de prueba se formalizará por escrito en todos los contratos de trabajo.
2. Su duración será de tres meses para los responsables de departamentos y categorías profesionales superiores y de un mes para el resto del personal.
3. La suspensión del contrato suspende el cómputo de dicho plazo.
4. En todo lo restante se estará al E.T.

Capítulo IV. Clasificación profesional.

Artículo 18. Definición de Grupos y Categorías.

Grupo I: Formadores

Forman parte de este grupo profesional todos aquellos que, con la titulación necesaria o equivalente, desarrollen funciones formativas, de orientación o de dirección de las mismas. Este grupo profesional se estructura en torno a seis categorías que se enuncian de forma ejemplificativa y sin que por tanto la empresa se comprometa a cubrirlas necesariamente.

Categorías Grupo I:

Jefe/a de Estudios: Es quien ejerce las funciones de dirección y coordinación de la actividad formativa, reuniendo las condiciones y titulación necesaria o experiencia profesional.

Orientador/a: es quien ejerce la función de orientación e inserción laboral de los alumnos, reuniendo las condiciones y titulación necesaria o experiencia profesional.

Jefe de Departamento: Es quien ejerce la función docente en materias específicas, elabora y coordina el desarrollo de los programas impartidos en el Centro, reuniendo las condiciones y titulación necesaria o experiencia profesional.



Profesor 1.º: Es quien ejerce la función docente en materias específicas, colabora con el jefe del departamento en la elaboración y coordinación del desarrollo de los programas impartidos en el Centro, reuniendo las condiciones y titulación necesaria o experiencia profesional.

Profesor 2.º: Es quien ejerce la función docente y profesional en materias propias de su especialidad y el desarrollo de los programas establecidos por el Centro, a ellos encomendados, reuniendo las condiciones y titulación necesaria o experiencia profesional en la materia.

Monitor: Es quien ejerce la función docente y profesional en materias propias de su especialidad y de apoyo al desarrollo de los programas establecidos por el Centro, a ellos encomendados en virtud de sus probados conocimientos y reconocida experiencia.

Cocinero/Camarero/Auxiliar de Recepción: Es quien ejerce las tareas de su categoría encomendadas por sus jefes inmediatos, reuniendo las condiciones necesarias.

Grupo II: Administración y Servicios Generales.

Forman parte de este grupo todos aquellos trabajadores que, con la titulación necesaria, desarrollan prioritariamente labores de administración o ligada a la gestión de los servicios generales de la empresa.

Este grupo profesional se estructura en torno a las categorías que se enuncian de forma ejemplificativa y sin que por tanto la empresa se comprometa a cubrirlas necesariamente.

Jefe del Departamento de Administración: Es quién tiene a su cargo la dirección administrativa y económica del Centro, reuniendo las condiciones y titulación de grado superior y/o medio.

Jefe del Negociado de Administración: Es quien ejerce funciones administrativas que le son encomendadas directamente por el Jefe del Departamento de Administración, reuniendo condiciones y titulación necesarias.

Jefe de Servicios Generales: Es quien dirige y supervisa la correcta realización de tareas relativas al mantenimiento de instalaciones y equipamientos del Centro.



Encargado de Servicios Generales: Es quien atiende el servicio de las instalaciones y equipos del Centro, así como de su correcto mantenimiento.

Administrativo: Es quien ejerce funciones administrativas que le son encomendadas directamente por el Jefe del Negociado de Administración, reuniendo condiciones y titulación necesarias.

Auxiliar Administrativo: Es quien ejerce las funciones administrativas que le son encomendadas, ya sea por los Jefes de Departamento o Negociado, reuniendo condiciones y titulación necesaria.

Auxiliar de Servicios Generales: Es quien ejerce las tareas de su categoría encomendadas por el Jefe o el Encargado de Servicios Generales.

-Cláusula adicional: En los tres primeros meses de vigencia del presente convenio, la comisión paritaria elaborará el Catálogo de Puestos de Trabajo (CPT) y la adscripción del personal al mismo.

Artículo 19. Polivalencia funcional.

La atribución de funciones con carácter polivalente distinta de la categoría del trabajador, se realizará por necesidades imprevisibles y de carácter urgente. No superará en ningún caso el 10% de la jornada semanal, se le mantendrá al trabajador la retribución y demás derechos de su categoría profesional de dicha situación se informará a los representantes de los trabajadores según la normativa legal.

Artículo 20. Movilidad funcional.

1. En ejercicio de su poder de dirección, la empresa podrá encargar a los trabajadores funciones pertenecientes a su grupo profesional o categoría equivalente, con pleno respeto de los límites y derechos reconocidos en el art. 39 del E.T.

2. El desarrollo de funciones superiores a las establecidas en su contrato durante un periodo superior a seis meses en un año u ocho en dos provocará, previa petición del trabajador, su recalificación profesional o ascenso, siempre que la misma no entre en contradicción con las reglas objetivas sobre promoción profesional y ascenso contempladas en el presente convenio o que pudieran ser



de aplicación a esta empresa por mandato legal o constitucional.

Expresamente quedan excluidos de esta posibilidad de promoción aquellos supuestos en los que la realización de tareas superiores sea debida a excedencias, suspensiones u otras vicisitudes que conlleven el derecho a reserva del puesto de trabajo por parte del empleado afectado.

Y todo ello, sin perjuicio de los derechos económicos que pudieran corresponderles. Así, mientras permanezca en la situación descrita percibirá la diferencia retributiva que exista entre su categoría y la categoría que se le asigne.

3. Cuando por necesidades imprevisibles y de carácter urgente, en la actividad productiva o docente, se haga necesaria la realización por un trabajador de funciones de categoría inferior a la que corresponda a su categoría profesional, la duración de estas funciones será por el tiempo estrictamente necesario y se le mantendrá al trabajador la retribución y demás derechos de su categoría profesional, de dicha situación se informará a los representantes de los trabajadores conforme a la normativa legal.

Capítulo V. Retribuciones.

Artículo 21. Estructura salarial.

El salario de los trabajadores/as acogidos a este Convenio estará formado por los siguientes conceptos:

1. Salario: Será el que se especifica con carácter anual, para cada grupo, en las tablas salariales, que figuran en el anexo I del presente Convenio.
2. Complemento de categoría: Será el que se especifica con carácter anual, para cada grupo, en las tablas salariales, que figuran en el anexo I del presente Convenio.
3. Complemento por resultados o por consecución de objetivos:

Este complemento, que tendrá naturaleza de salarial, será el que en cuantía y en cómputo anual -no superior al 20% del salario base- corresponda a aquél trabajador al que se le encomiende la realización de tareas que requieran un alto

grado de responsabilidad en su ejercicio y disponibilidad horaria o bien a aquellos que alcancen individual o colectivamente los objetivos fijados previamente por la Empresa.

Este complemento no es consolidable y su devengo dependerá de la efectiva realización y encargo de dichas funciones.

4. Complemento personal y transitorio: Es un concepto salarial fijo, aplicable a los trabajadores que actualmente se encuentren prestando servicio activo en la empresa, mediante el que se compensa la diferencia retributiva con respecto a la antigua estructura salarial, en las cuantías que se especifican en el anexo II del presente Convenio para cada trabajador.

Este complemento se irá absorbiendo, anualmente, en el salario base, en las cuantías que se determinen como subida en la revisión salarial.

5. Pagas extraordinarias: Se establecen dos gratificaciones extraordinarias consistentes en 30 días de salario base, complemento de categoría y antigüedad, pagaderas en los meses de junio y diciembre.

Dicho importe se abonará entre los días 15 al 20 del mes correspondiente. Aquellos trabajadores que tengan un contrato parcial percibirán sus retribuciones anuales brutas en proporción al tiempo de trabajo de cada uno de ellos. En igual medida son acreedores de todos y cada uno de los derechos económicos y sociales contemplados en este convenio. Asimismo, tendrán derecho a la parte proporcional de las retribuciones, en relación al tiempo realmente trabajado, el personal que durante la vigencia del presente convenio ingrese o cese en la empresa.

6. Antigüedad: Tendrán derecho a este complemento todos los trabajadores fijos con independencia del tipo de contratación al amparo de la cual se hayan suscrito sus respectivos contratos, siempre que hayan prestado servicios por tiempo superior a tres años interrumpida o ininterrumpidamente, según tabla salarial del Anexo I. Se abonará mensualmente, comenzando a devengarse al mes siguiente en que se cumpla la antigüedad establecida.

7. Plus de Transporte: Las partes signatarias del presente Convenio, considerando la ubicación del centro de trabajo, alejado de cualquier núcleo urbano, conviene en establecer un plus de transporte que venga a paliar el gasto ocasionado a los trabajadores, con ocasión de sus desplazamientos diarios al trabajo. Dicho plus



tiene carácter extra salarial, contenido indemnizatorio, y no responde a contraprestación por el trabajo prestado. Se establece en la cuantía de 3,90 euros y se devengará por día de trabajo efectivo.

Artículo 22. Forma de pago.

El abono de las retribuciones salariales se hará mediante transferencia bancaria a la cuenta que determine el trabajador/a, por mes vencido, y dentro de los cinco últimos días de cada mes. La hoja de salario será la actualmente utilizada por la empresa con las modificaciones que, en su caso, se acuerde por la Comisión Paritaria.

Artículo 23. Revisión salarial.

El incremento de las retribuciones para el personal laboral, durante la vigencia del presente convenio, será el del IPC real del año anterior y se aplicará a todos los conceptos salariales, a excepción del complemento transitorio si lo hubiera.

Artículo 24. Dietas y kilómetros.

1. Cuando el personal laboral que, por necesidad del servicio u orden de la empresa, debidamente autorizados y en el ejercicio de sus funciones, realicen desplazamientos y/o estén obligados a realizar comidas fuera de su residencia, serán compensados conforme a lo dispuesto para el personal al servicio de la Junta de Andalucía en el Decreto 404/2000, de 5 de octubre, por el que se modifica el Decreto 54/1989, de 21 de marzo, sobre indemnizaciones por razón de servicio de la Junta de Andalucía.

2. Cuando el desplazamiento se efectúe en vehículo propiedad del trabajador/a se le abonará una cantidad por kilómetro conforme a lo dispuesto para el personal al servicio de la Junta de Andalucía en el Decreto 404/2000, de 5 de octubre; actualizado en la Orden de 20 de septiembre de 2002 de la Consejería de Economía y Hacienda de la Junta de Andalucía. Asimismo se abonarán los billetes de peaje en aquellos que proceda

Artículo 25. Anticipos.

Todo el personal que lo solicite y siempre que la tesorería lo permita, tendrá derecho a un anticipo sobre sus retribuciones de hasta dos pagas íntegras de



Salario Base, reintegrables dentro del mismo ejercicio económico en que se devengue.

Capítulo VI. Jornada de trabajo.

Artículo 26. Jornada laboral.

1. La jornada ordinaria anual máxima, descontados los descansos semanales, las vacaciones y los festivos, se establece en 1.575 horas que se realizarán preferentemente de lunes a viernes.

2. Para garantizar la correcta prestación del servicio, la empresa fijará la distribución de la jornada así como los horarios, previa información a los representantes de los trabajadores, con treinta días de antelación. Dicha información será comunicada mediante el tablón de anuncios.

3. En todo caso, entre la finalización de una jornada y el comienzo de la siguiente deberán mediar, como mínimo, doce horas, computándose, a tales efectos tanto las horas trabajadas en la jornada normal como las extraordinarias. La jornada ordinaria de trabajo diaria no podrá superar las diez horas. Si la jornada continuada excediese de seis horas, los trabajadores tendrán derecho a un descanso de quince minutos.

4. Los trabajadores menores de dieciocho años se regirán por las normas establecidas en el ET y normas específicas.

Artículo 27. Horas Extraordinarias.

1. Las partes firmantes acuerdan que las horas extraordinarias se reducirán al mínimo indispensable y no podrán ser superiores a ochenta al año.

2. La prestación de trabajos en horas extraordinarias será voluntaria, salvo aquellas destinadas a prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su retribución como horas extraordinarias. Estas horas no se computarán en el tope máximo anual antes indicado.

3. Las horas extraordinarias a elección de la empresa, se abonarán con un incremento del 75% del valor de la hora ordinaria, o bien compensarse en

descanso, igualmente con un incremento del 100% sobre la jornada normal de trabajo que haya realizado en exceso, dentro de los tres meses siguientes a su realización. Estas horas compensadas no se computarán en el tope máximo anual establecido en el primer punto de este artículo.

Artículo 28. Vacaciones.

1. Todo el personal tomará prioritariamente sus vacaciones anuales entre los meses de Julio y Agosto, salvo pacto en contrario entre la empresa y el trabajador.
2. El régimen de vacaciones anuales retribuidas de todo el personal será de 30 días naturales, más los días laborales de la Semana Santa y una semana en Navidad.
3. A los trabajadores que no lleven en la empresa el tiempo necesario para el disfrute pleno de este derecho les corresponderá la parte proporcional al tiempo realmente trabajado.
4. La retribución de vacaciones será la que disfrute mensualmente el trabajador.
5. El calendario de vacaciones estará confeccionado por la empresa antes de 30 de mayo de cada año, salvo excepciones individuales.

Artículo 29. Permisos, licencias y reducciones de jornada.

1. Todos los empleados/as tienen derecho a permisos retribuidos en los casos que a continuación se especifican. Estos han de ser solicitados con carácter previo y debidamente justificados tras su disfrute, salvo casos excepcionales debidamente acreditados.
 - a) Por matrimonio: 15 días naturales incluido el día de la celebración del evento.
 - b) Por nacimiento, adopción o acogimiento de hijos: 3 días naturales.
 - c) Por matrimonio de hijos, padres, hermanos y nietos: un día, el de la celebración.
 - d) Por enfermedad grave, intervención quirúrgica o fallecimiento de un familiar

hasta el 2º grado de afinidad o consanguinidad: 3 días naturales, si se produce dentro de la localidad de residencia del trabajador/a, y 4 días si se requiere un desplazamiento superior a 80 kilómetros.

e) Por traslado de domicilio habitual: 1 día si se produce dentro de la localidad, 2 días si incluye desplazamiento de localidad, pero dentro de la misma provincia, y 4 días si se produjera en distinta localidad perteneciente a distinta provincia.

f) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, en los términos que recoge el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

g) Para realizar funciones sindicales o de representación en los términos establecidos legalmente o en este convenio.

h) Para el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, cuando éstos deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

2. Los trabajadores por lactancia de un hijo menor de un año, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada en media hora con esta misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido por el padre o la madre, en caso de que ambos trabajen, y siempre que demuestren que no es utilizado por ambos al mismo tiempo.

3. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que por cualquier caso, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse una hora de trabajo. Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de salario.

4. Quienes por razón de guarda legal tengan a su cuidado un menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de un 25 o 50 por ciento, con una disminución de su salario de un 20 o un 40 por ciento, respectivamente.

Tendrán este mismo derecho quienes deban cuidar una familia hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o



enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas en el funcionamiento de esta empresa.

Artículo 30. Suspensión y excedencias.

1. En función de las necesidades del servicio, el personal con una antigüedad de un año, tendrá derecho a suspender su contrato, con derecho a reserva de puesto de trabajo y cómputo de antigüedad, durante una duración mínima de un mes y máxima de tres meses al año. Esta suspensión deberá solicitarse con 10 días de antelación y será concedida siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

La duración acumulada de este tipo de suspensiones no podrá exceder de cuatro meses cada dos años.

2. Sin perjuicio de lo establecido en los arts. 45, 46 y 48 del Estatuto de los Trabajadores, en el art. 9 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás normas concordantes, los trabajadores/as acogidos a este convenio tendrán derecho a:

a) Los trabajadores con una antigüedad de al menos un año, tendrán derecho a solicitar una excedencia no inferior a un año, ni superior a cinco. El trabajador/a tendrá derecho a reserva del puesto de trabajo durante los dos primeros años. Transcurrido dicho plazo, el trabajador/a excedente que solicite su reincorporación sólo tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría o en otra categoría equivalente. Este derecho convencional sólo podrá ser ejercitado si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia.

b) Los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, tanto por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

c) También tienen derecho a un período de excedencia nunca superior al año, aquellos trabajadores que deban atender a un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no





puedan valerse por sí mismo y no desempeñen actividad retribuida.

d) El período de excedencia contemplado en las letras b) y c) será computable a efectos de antigüedad y el trabajador o la trabajadora tendrán derecho a asistir a cursos de formación profesional. El período de excedencia contemplada en las letras b) y c) tendrá derecho a reserva del puesto de trabajo durante el primer año. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo o categoría equivalente.

Capítulo VII. Formación profesional.

Artículo 31. Formación Profesional.

1. El C.H.L.L. consciente de la importancia de la formación profesional, máxime cuando la actividad de la empresa no es otra que la formación y cualificación de profesionales que el mercado de trabajo demanda, elaborará, cada año, un plan de formación para sus empleados acorde a las necesidades del C.H.L.L. y a la demanda de formación profesional de excelencia para sus empleados/as. El trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a las clases sin menoscabo de su retribución, en el supuesto de que esta coincida con su jornada laboral, compensándose el 50% en descanso si se realizase fuera de la jornada laboral.

2. Asimismo, el C.H.L.L. reconoce el derecho de los trabajadores al disfrute de los permisos retribuidos necesarios para concurrir a exámenes finales y/o eliminatorios de materias para la obtención de un título académico o profesional oficial. Estos permisos retribuidos no podrán ser más de doce al año, ni más de tres durante el mismo período de tiempo para cada asignatura o bloque temático. Una misma asignatura o bloque temático de un mismo curso sólo generará este derecho durante tres años consecutivos. Dichos permisos sólo abarcarán el horario de la prueba, siempre que esta no pueda realizarse fuera del horario laboral. La utilización de estos permisos deberá ser preavisada con un mínimo de quince días.

La empresa procurará igualmente, dentro de la medida de lo posible proporcionar permisos no retribuidos para la realización de otras pruebas para este mismo tipo de cursos que excedan de las reconocidas en el anterior párrafo.

3. La empresa reconoce el derecho de los trabajadores a escoger turno cuando se curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico. Esta elección deberá respetar el prioritario derecho de la mujer embarazada en caso



de riesgos por embarazo y no deberá ser utilizado fraudulentamente. Para ello, la dirección podrá exigir al final del año académico o del mencionado curso, partes de asistencia a dichos cursos u otras pruebas que demuestren el aprovechamiento real del mismo.

Capítulo VIII. Salud Laboral y Medio Ambiente.

Artículo 32. Prevención de riesgos laborales.

1. La empresa asume la obligación de garantizar la seguridad y salud de sus trabajadores. La planificación y las medidas de actuación preventivas constituyen sus elementos básicos.
2. A estos efectos la empresa realizará una planificación de la actividad preventiva mediante evaluaciones constantes de los posibles riesgos y una política preventiva integrada en la totalidad gestión y en todos los niveles funcionales.
3. La empresa reconoce expresamente los derechos de información y formación y cuantos otros reconocen la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus normas generales y específicas de desarrollo.
4. En toda esta actuación se contará con la participación de los representantes de los trabajadores, en virtud de lo establecido en la Ley 31/95, de 8 de noviembre, y según lo establecido con las facultades definidas en el artículo 36 de la citada Ley.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 35 de la misma Ley, el Delegado/a de personal será la persona designada como Delegado/a de Prevención, salvo acuerdo en contrario adoptado por la Comisión paritaria cumpliendo los requisitos del art. 87 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 33. Vigilancia de la salud.

1. La empresa estará obligada a solicitar del correspondiente órgano habilitado para ello una revisión médica anual para todos sus empleados. Dichos reconocimientos serán voluntarios, dándose conocimiento al empleado de los resultados, siendo la empresa quien organice la distribución del personal.
2. La empresa se dotará de material de primeros auxilios, cumpliendo las



exigencias del art. 20 LPRL.

Artículo 34. Medio ambiente.

A efectos de contribuir en la mejora del medio ambiente y en el respeto a la naturaleza, las partes firmantes acuerdan aplicar cuantas medidas corrijan usos que lesionen la salud laboral y el equilibrio ecológico.

Se pondrá especial interés en el ahorro de energía, agua, etc.

Asimismo se implantarán productos y sistemas que permitan el desarrollo de estas medidas.

Artículo 35. Prendas y medidas de protección.

La empresa dotará a sus trabajadores de la ropa adecuada y necesaria que permita el desempeño de sus funciones, según el tipo de actividad que realicen, tanto calzado como aquellos elementos de seguridad necesarios. Los trabajadores afectados por esta medida estarán obligados a utilizar la uniformidad que se establezca.

Capítulo IX. Beneficios o acción social.

Artículo 36. Seguro colectivo.

1. Se acuerda la contratación de una póliza de seguro colectiva de accidente/vida para la totalidad de los empleados del C.H.L.L., renovable anualmente y con los capitales asegurados, durante la vigencia del presente convenio, según las siguientes cuantías.

Seguro de Vida: 25.000 euros.

Incapacidad Permanente y Absoluta.: 25.000 euros.

2. A cada trabajador se le hará entrega del boletín de suscripción donde habrá de especificar a los beneficiarios de la póliza de seguros.

Artículo 37. Baja por I.T. derivada de enfermedad o accidente y



complemento de riesgos por embarazo.

1. En concepto de compensación económica derivada de las situaciones enunciadas, la empresa completará las prestaciones económicas que perciba el trabajador afectado con cargo a la Seguridad Social o entidad aseguradora de accidentes de trabajo, en la cuantía necesaria para alcanzar la retribución total que hubiera percibido, de encontrarse activo.
2. Dada la importancia de la asistencia y productividad, ambas partes acuerdan como límite al mencionado derecho en caso de I.T. derivada de accidente o enfermedad no profesional, que este complemento no se devengará cuando se produzca más de tres bajas en 6 meses.
- 3.- Igualmente este complemento quedará sin efecto con efectos retroactivos al inicio de la baja cuando el trabajador se niegue a ser examinado por el médico o especialista designado por la empresa.

Artículo 38. Responsabilidad Civil por actos.

1. El C.H.L.L. mantendrá el Seguro de Responsabilidad Civil, cuya cobertura hará extensible a todo el personal de su plantilla, mientras su ámbito de aplicación se derive de actuaciones realizadas en función de su actividad en la empresa, y siempre que no exista actitud negligente por parte del empleado.
2. Dicho seguro no exonerará al trabajador ni de las posibles acciones disciplinarias, ni de las posibles acciones de regreso cuando el daño haya sido causado por imprudencia gravísima o por dolo del empleado.

Artículo 39. Protección a la Maternidad.

1. La empleada en estado de gestación tendrá derecho a que, por la dirección del C.H.L.L. o por la entidad de prevención correspondiente, se estudie si el trabajo que realiza puede afectar a su estado, previo informe facultativo.
2. En los casos de toxicidad, contagio, peligrosidad o penosidad, desde que se inicie el embarazo, se designará el puesto de trabajo y las funciones que puede desempeñar.

3. En todo caso la empresa se someterá a las normas impuestas por el R.D. 1.251/2001, de 16 de noviembre. No obstante, el disfrute del permiso de maternidad a tiempo parcial requerirá el acuerdo de la empresa, siendo concedido siempre que lo permitan las circunstancias concretas de la actividad preventiva.

Artículo 40. Otras ayudas de acción social.

1. Ayudas por estudios para todos aquellos/as trabajadores/as que tengan hijos/as en edad escolar y que cursen estudios en Guardería, Educación Infantil, Primaria, ESO, Bachillerato, Formación Profesional, Universitaria y asimilados que justifiquen su matrícula en el curso que estén desarrollando, así como hijos con minusvalías psíquicas, el C.H.L.L. abonará una ayuda de 100 euros anuales por cada hijo.

Dicha ayuda se hará extensiva a los mismos trabajadores/as cuando sean ellos/as los/las que cursen los referidos estudios.

2. Ayuda por adquisición o rotura de gafas en puesto de trabajo.

Se abonará el 50% de la factura hasta un máximo de 100 euros.

3. Ayuda para dentista, tanto del trabajador como hijos. Se abonará el 50% de la factura hasta un máximo de 200 euros.

Capítulo X. Derechos sindicales.

Artículo 41. Acción Sindical en la Empresa.

1. Ningún trabajador/a podrá ser despedido, sancionado, discriminado, ni causarle ningún tipo de perjuicio por razón de su afiliación o no, política o sindical, en el marco del pleno respeto a los derechos y libertades que la Constitución garantiza

2. El o los delegados/as de personal, o en su caso el Comité de empresa ostentarán la representación del conjunto de trabajadores/as afectados por el presente convenio, sin perjuicio de la representación que corresponde a las secciones sindicales, según la normativa laboral vigente, respecto de sus propios afiliados/as.



3. El Delegado/a de Personal dispondrá de las horas mensuales que establece el Estatuto de los Trabajadores, según el número de empleados/as existentes en la empresa durante la vigencia del convenio.

Con el fin de facilitar su actividad será necesario que a efecto de empleo de dichas horas, el Delegado/a de Personal lo notifique por escrito a la empresa 24 horas antes. En caso de necesidad perentoria, una vez finalice la actividad sindical que impidió su previa comunicación, el Delegado/a de personal justificará, debidamente, por escrito, a la dirección de la empresa, las causas que las motivaron.

Quedan excluidas del crédito horario las que correspondan a reuniones convocadas por la empresa, negociación colectiva, Comisión Paritaria y citación de Organismos Oficiales.

4. De acuerdo con lo establecido en la Legislación Laboral vigente se le entregará al Delegado/a de Personal, copia básica de los contratos que deban celebrarse.

5. Asimismo, el Delegado/a de Personal gozará de una protección que se extiende, desde el momento de la proclamación como candidato/a, hasta 12 meses después del cese en sus funciones como Delegado/a de Personal.

6. Con el fin de facilitar la actividad del Delegado/a de Personal la empresa le facilitará una zona del centro desde la que informar a los empleados/as, así como el derecho a reunión fuera de horas de trabajo y con la presencia de cargos sindicales, toda vez que lo comuniquen, por escrito a la empresa, previa visita al centro.

Artículo 42. Cuota Sindical.

El C.H.L.L. procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a la correspondiente transferencia, a solicitud del sindicato del trabajador afiliado y previa conformidad por escrito de éste.

Capítulo XI. Régimen disciplinario.

Artículo 43. Normas Generales.





1. Las faltas cometidas por los empleados/as del C.H.L.L., estarán clasificadas como: Leves, Graves y Muy Graves.

2. Estas Infracciones o faltas podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa, no siendo consideradas como tales, la negativa a ejecutar ordenes que clara, manifiesta y palmariamente vulneren lo establecido en el presente Convenio o supongan una infracción del mismo tipo de nuestro Ordenamiento Jurídico.

Artículo 44. Faltas leves.

1. Son faltas leves:

a) Las faltas de puntualidad, hasta tres días, dentro del mismo mes, sin causa justificada.

b) La no tramitación del parte de baja por enfermedad, dentro del plazo de 48 horas, a no ser que se compruebe la imposibilidad de hacerlo.

c) La negligencia en la conservación de materiales, documentación, locales y demás bienes de la empresa.

d) La incorrección leve con los compañeros/as, superiores o subordinados y con el público o clientes.

e) Cualesquiera otras violaciones de las obligaciones laborales del trabajador que no puedan considerarse graves o muy graves.

f) La falta de aseo o uniformidad personal.

Artículo 45. Faltas Graves.

1. Se consideran faltas graves:

a) La reincidencia, en desobediencia, a lo ordenado por superiores, dentro de las atribuciones de su cargo.

b) La falta de asistencia, hasta dos días, dentro del mismo mes, sin causa





justificada.

c) Las faltas notorias de respeto y consideración con clientes, público, subordinados o superiores.

d) El Abuso de autoridad.

e) El abandono, sin causa justificada, del puesto de trabajo.

f) La simulación de enfermedad

g) La inobservancia de medidas de seguridad que no supongan un riesgo grave para él o para otros compañeros

h) La reincidencia de tres faltas leves en seis meses.

i) El daño voluntario en la conservación de locales, materiales, documentos y otros bienes de la empresa.

j) Cualquier otro incumplimiento que suponga un perjuicio grave para la empresa, su patrimonio o la convivencia dentro de la misma

k) El incumplimiento voluntario del rendimiento laboral legalmente exigible.

Artículo 46. Faltas Muy Graves.

1. Se considerarán faltas muy graves:

a) La reincidencia en la comisión de faltas graves, en seis meses.

b) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento laboral, legalmente exigible.

c) Las ofensas verbales o físicas a superiores y subordinados o a familiares con las que estos convivan





d) La embriaguez habitual o toxicomanía siempre que repercutan en la actividad laboral para sí o para otro/a.

e) El hurto o robo a los empleados/as, a la empresa o a clientes.

La reincidencia en el abuso de autoridad

f) El acoso sexual o moral a superiores, compañero/as o subordinados/as, y la violación del derecho a la intimidad de los empleados/as.

g) La obstaculización al ejercicio de libertades públicas o a los derechos sindicales, así como la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la empresa.

h) El incumplimiento de las normas de seguridad y salud laboral causando un riesgo grave para el mismo, para los clientes o para otros compañeros.

i) Cualquier otro incumplimiento que suponga un perjuicio muy grave para la empresa, su patrimonio o la convivencia dentro de la misma

Artículo 47. Régimen de sanciones.

1. Según la gravedad y circunstancias de las infracciones y faltas cometidas, las sanciones que podrán aplicarse, serán las siguientes:

a) Sanciones por Faltas Leves.

-Amonestación por escrito.

-Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 5 días

b) Sanciones por Faltas Graves.



-Suspensión de empleo y sueldo de 6 a 30 días.

c) Sanciones por Faltas Muy Graves.

-Suspensión de empleo y sueldo de 31 a 90 días. Despido.

Artículo 48. Procedimiento sancionador para faltas muy graves.

1. La dirección de la empresa comunicará al interesado/a, y a solicitud del mismo al representante de los trabajadores/as cuando ello no sea directamente exigible en virtud de la normativa vigente, el Pliego de Cargos mediante nota interior, con expresión de los hechos imputados, falta cometida y posible sanción a aplicar.

2. A la vista del Pliego de Cargos, el trabajador/a dispondrá de un plazo de 7 días para efectuar las Alegaciones que considere oportunas y que pueden contribuir a su defensa.

3. Practicadas las pruebas y oídas las alegaciones del interesado/a, la dirección, en el plazo de tres días hábiles, trasladará a la Presidencia del C.H.L.L. propuesta de resolución, en la que se hará constar los antecedentes, las declaraciones por escrito, tanto del trabajador/a como de los testigos, si los hubiere, graduación de la falta y sanción aplicable, así como copia del expediente instruido.

4. La Presidencia del C.H.L.L. a la vista del expediente, impondrá la sanción correspondiente, la cual será comunicada al trabajador/a y a sus representantes legales.

Capítulo XII. Extinción del contrato por voluntad del trabajador.

Artículo 49. Extinción de Contratos.

1. Si el cese se debe a voluntad del trabajador/a, éste deberá ponerlo en conocimiento de la dirección de la empresa, por escrito, con una antelación mínima de quince días. En caso de incumplimiento la empresa podrá descontarle de su liquidación un día de salario por cada día de retraso en la notificación.

Anexo I. Tabla Salarial.

Anexo II. Complementos personales y transitorios.

Anexo I
Tabla Salarial 2006

Grupo I: Formador

Categoría	Salario	Compl. Categoría	Sueldo	Trienio
Jefe de Estudios	13.544,75	19.667,09	33.211,83	514,70
Jefe de Departamento / Jefe Cocina / 1.º Maitre	13.544,75	17.507,44	31.052,19	514,70
Profesor 1.º / 2.º Jefe Cocina / 2.º Maitre / Repostero	12.911,02	16.492,88	29.403,90	514,70
Orientador/a	12.911,02	16.492,88	29.403,90	514,70
Profesor 2.º / Jefe de Partida / Jefe Sector	12.911,02	12.769,82	25.680,84	514,70
Profesor Idiomas, Informática y Módulos	12.911,02	12.769,82	25.680,84	514,70
Monitor de Especialidades	11.495,88	8.729,08	20.224,96	356,21
Cocinero / Camarero / Becario / Auxiliar Recepción y Mantenimiento	7.681,73	6.608,23	14.289,96	356,21

Grupo II: Administración y Servicios Generales

Categoría	Salario	Compl. Categoría	Sueldo	Trienio
Jefe/a del Departamento de Administración	13.544,75	17.507,44	31.052,19	514,70
Jefe/a del Negociado de Administración	11.075,03	12.350,84	23.425,87	514,70
Auxiliar Administrativo/a	9.480,54	6.661,65	16.142,19	305,35
Jefe de Servicios Generales	13.544,75	17.507,44	31.052,19	514,70
Encargado/a de Servicios Generales	11.495,88	8.729,08	20.224,96	356,21
Auxiliar de Servicios Generales / Socorrista	7.565,21	5.876,94	13.442,16	305,41
Conserje Portero Vigilante / Otro Personal	7.681,73	6.608,23	14.289,96	356,21

En la presente tabla salarial se encuentra incluida la subida del I.P.C. real del año anterior de aplicación al vigente y constituye la base para revisiones años sucesivos.

CONSEJERÍA DE EMPLEO. DELEGACIÓN PROVINCIAL DE JAÉN.

REFERENCIA: C. DE TRABAJO. CONVENIOS COLECTIVOS. EXPTE. 04/2006. AG.

Código convenio: 2301432.

En el expediente al margen referenciado ha sido dictada resolución por el lltmo.

Sr. Delegado Provincial de Empleo en Jaén, que dice cuanto sigue:

«Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito empresarial para Consorcio Escuela de Hostelería Hacienda La Laguna, recibido en esta Delegación Provincial en fecha 21 de febrero de 2006, y suscrito por las partes el día 21-02-06, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, en su artículo 2.º; Real Decreto 4.043/82, de 29 de diciembre, de traspaso de competencias, y Decreto 18/83, de 26 de enero, en relación con el Decreto 203/2004, de 11 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y del Servicio Andaluz de Empleo:

Esta Delegación Provincial, acuerda:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Delegación Provincial, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Remitir un ejemplar original del mismo al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Tercero. Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Jaén, a 6 de marzo de 2006. El Delegado Provincial de Empleo, David Avilés Pascual».

Jaén, a 6 de marzo de 2006. El Jefe de Servicio de Administración Laboral, MANUEL M.ª MARTOS RUBIO.

SEGUNDO CONVENIO COLECTIVO (2006-2008) ENTRE EL CONSORCIO HACIENDA «LA LAGUNA» Y LOS TRABAJADORES DE LA ESCUELA DE HOSTELERÍA DE BAEZA «LA LAGUNA». 21 DE FEBRERO DE 2006

Acta de la reunión celebrada en la sede del Consorcio Hacienda «La Laguna» entre la empresa Escuela de Hostelería de Baeza «La Laguna» y los representantes de la FSP de UGT.

En la ciudad de Baeza, el día 21 de febrero de 2006.

Reunidos

De una parte,

El Sr. D. David Avilés Pascual, Presidente del Consejo Rector del Consorcio Hacienda «La Laguna», y D. Agustín García Lechuga, Director-Gerente del Consorcio Hacienda «La Laguna».

De otra parte, los representantes legales de los trabajadores: D. Martín Coronado Martínez, Delegado sindical de la Escuela de Hostelería de Baeza «La Laguna», D.ª Mercedes Lizana Esteo, Secretaria de servicios a la Comunidad de la FSP de UGT de Jaén.

Vista la Plataforma de Convenio Colectivo y su anexo Tabla Salarial para los trabajadores de la Escuela de Hostelería de Baeza «La Laguna», y hechas las modificaciones propuestas por ambas partes,

Acuerdan

Por unanimidad de los asistentes aprobar todo el articulado y su anexo Tabla Salarial, así como dar traslado a la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico para su registro, revisión y posterior publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Y en prueba de su conformidad, firman el presente documento por quintuplicado, a un solo efecto, en Baeza, siendo las trece horas del día de la fecha.

La Empresa: D. David Avilés Pascual, D. Agustín García Lechuga. UGT: D.ª Mercedes Lizana Esteo, D. Martín Coronado Martínez.

II CONVENIO COLECTIVO ENTRE EL CONSORCIO HACIENDA «LA LAGUNA»



Y LOS TRABAJADORES DE LA ESCUELA DE HOSTELERÍA «LA LAGUNA» DE BAEZA

Capítulo I. Disposiciones Generales.

Artículo 1. Ámbito Personal y Funcional.

1. El presente convenio establece y regula las relaciones laborales, condiciones de trabajo y normas sociales de aquellas personas que, por cuenta del Consorcio Hacienda La Laguna (en adelante C.H.L.L.), presten sus servicios en régimen laboral dentro del ámbito de organización y dirección de dicha empresa, bajo cualquiera de las modalidades contractuales previstas en la legislación laboral vigente.

2. Quedan excluidos de este convenio:

a) Los trabajadores de alta dirección.

b) Aquellos/as profesionales cuya relación con el C.H.L.L. esté sujeta a contratos regulados por el Derecho Civil o Mercantil.

c) El personal que preste sus servicios en otras empresas que tengan suscrito contrato de empresa con el C.H.L.L., aunque dicho personal realice sus actividades en dicho centro.

Artículo 2. Vigencia.

El presente Convenio se suscribe por un período de tres años. La vigencia de este convenio será desde el día 1 de enero del año 2006 al treinta y uno de diciembre del año 2008 y se entenderá prorrogado por años sucesivos una vez llegado a su vencimiento, a no ser que cualquiera de las partes exprese su voluntad de darlo por concluido definitivamente mediante denuncia fehaciente, que deberá formularse, al menos, con dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento o cualquiera de sus prórrogas.





Denunciado el convenio, y hasta que no se apruebe y entre en vigor uno nuevo, permanecerá vigente el presente, tanto en sus cláusulas obligacionales como en las normativas.

Artículo 3. Ámbito territorial.

El presente Convenio se aplicará al centro de trabajo que el mencionado Consorcio tiene en la Hacienda La Laguna en el Puente del Obispo-Baeza (Jaén).

Artículo 4. Compensación y absorción.

Las condiciones establecidas en el vigente convenio sustituyen, compensan, y absorben las existentes con anterioridad, cualquiera que fuese su naturaleza, origen y denominación. Este operará de forma global y en cómputo anual.

Artículo 5. Validez.

Las condiciones del presente convenio constituyen un todo indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente y computadas por todo el tiempo de su vigencia. Por tanto, si la autoridad competente anulase algunas de sus cláusulas, éste tendría que ser renegociado de nuevo en su totalidad.

Artículo 6. Comisión paritaria del convenio.

1. En el plazo de treinta días a contar desde la firma del presente convenio se constituirá en el domicilio social de la empresa la Comisión Paritaria del Convenio.
2. La Comisión estará integrada por dos vocales, uno en representación de la empresa y uno en representación de los trabajadores.

La Comisión estará presidida por el representante de la empresa, que asimismo proporcionará los medios materiales necesarios para la correcta gestión de sus funciones y competencias.

Cada una de las partes podrá ser asistida por dos asesores/as, que tendrán voz, pero no voto.





La Comisión podrá funcionar tanto en el pleno como en comisiones, siendo éstas en todo caso de carácter paritario y representativo de las principales organizaciones sindicales con implantación en la empresa.

3. La Comisión se dotará de un reglamento que deberá ser aprobado por unanimidad. En él se regulará, al menos, el procedimiento de funcionamiento y las reglas de convocatoria, así como las posibles comisiones específicas que deseen crear.

Las reuniones de carácter ordinario tendrán lugar una vez cada trimestre, siendo obligatoria la asistencia de las partes a la misma.

La Comisión Paritaria podrá reunirse con carácter extraordinario, a solicitud de cualquiera de las partes, en el plazo de 4 días hábiles a contar desde la fecha de la recepción de la solicitud.

Las decisiones de la Comisión Paritaria deberán ser aprobadas por unanimidad, salvo que otra cosa se disponga en el propio reglamento interno. En caso de discrepancia, ambas partes se obligan a someter las mismas a los procedimientos establecidos en el SERCLA.

4. La Comisión Paritaria tendrá, al menos, las siguientes funciones:

a) Interpretación de la totalidad del articulado y cláusulas del Convenio.

b) Vigilar la correcta aplicación del mismo.

c) Conocer de cuantos conflictos se susciten en la interpretación o aplicación de este convenio. Ambas partes se comprometen a someter este tipo de conflictos colectivos o cuantos otros de este mismo carácter, tanto de reglados como no reglados, a la Comisión Paritaria como trámite previo al acceso a la jurisdicción. En su caso, ambas partes se comprometen a utilizar los procedimientos articulados en el SERCLA.

d) Dar conocimiento de los acuerdos adoptados a las partes afectadas.

e) Cuantas otras se le encomienden a lo largo del presente convenio o las partes, en ejercicio de su autonomía colectiva, procediesen a otorgarle.





5. Funciones y actividades de la Comisión Paritaria no serán obstáculo para que los trabajadores, en el libre ejercicio de sus derechos, puedan acudir en defensa de sus intereses ante las autoridades laborales, administrativas o jurisdiccionales competentes.

Capítulo II. Organización del trabajo.

Artículo 7. Organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de la empresa, ajustándose en su ejercicio a lo establecido en la legislación vigente en cada momento y en las disposiciones de carácter interno con que se doten, así como a los cauces de participación establecidos para la representación legal de los trabajadores/as.

Artículo 8. No discriminación y respeto a la privacidad del trabajador/a.

Las partes se comprometen a evitar cualquier discriminación por razón de género, raza, religión, creencias políticas o sindicales, orientación sexual, capacidad o edad.

En la medida de lo posible la empresa se compromete a fomentar la contratación de colectivos desfavorecidos y compaginar la vida laboral y familiar de sus empleados.

Igualmente queda terminantemente prohibido cualquier tipo de acoso moral o sexual en el trabajo. La Comisión Paritaria podrá conocer de cuantas reclamaciones se presenten al respecto y, de común acuerdo, adoptar normas básicas de actuación, así como códigos de conducta en esta materia.

Capítulo III. Selección del personal, contratación y fomento del empleo.

Artículo 9. Selección e ingreso del personal.

1. Dada la naturaleza pública de esta empresa la selección de personal se realizará bajo los principios generales de publicidad, objetividad e imparcialidad, mediante procesos que garanticen una selección basada en el mérito y la capacidad de los candidatos.





2. La empresa comunicará a los representantes de los trabajadores el puesto o plaza a cubrir.

3. Para la cobertura de estas vacantes será prioritaria la promoción interna, mediante criterios y pruebas selectivas, sujetas a los principios de publicidad, mérito y capacidad. En el caso de no cubrirse la vacante con el personal de la empresa se estará a un Concurso de provisión de vacantes en turno libre. Sólo se acudirá a la contratación externa de forma supletoria o cuando por el grado de conocimientos o peculiaridad de la función no resulte posible su realización mediante trabajadores que ya han trabajado en la empresa. Todo ello sin perjuicio de que hasta la finalización de dichos procedimientos selectivos se provea por la empresa la cobertura provisional.

4. La Comisión Paritaria estudiará la elaboración, estructura y funcionamiento de una bolsa de trabajo en la que quedarían incluidos todos aquellos trabajadores que habiendo superado las pruebas no hubieran conseguido la correspondiente plaza. La utilización de esta bolsa será la forma prioritaria de cubrir las contrataciones temporales.

Artículo 10. No discriminación de los trabajos temporales o a tiempo parciales.

1. Los trabajadores con contratos temporales o a tiempo parciales tendrán los mismos derechos que los trabajadores con contratos de duración indefinida o a tiempo completo, sin perjuicio de las peculiaridades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción y de aquellas expresamente previstas en la legislación o normativa reglamentaria.

2. Cuando corresponda y en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos de forma proporcional a la duración de sus contratos o a la jornada pactada en relación con la jornada ordinaria.

3. Cuando el disfrute de un derecho esté condicionado a una determinada antigüedad, ésta se computará de la misma forma para todos los trabajadores. Para los empleados temporales se computará toda la actividad desarrollada previamente en la empresa, siempre que entre uno y otro contrato no medien más de veinte días hábiles.

Artículo 11. Forma de los contratos.

1. Los contratos de trabajo se celebrarán por escrito cuando así se disponga por



norma legal o reglamentaria.

2. De conformidad con la legislación laboral vigente, deberá de entregarse una copia básica al delegado/a de personal.

3. Los representantes legales deberán conocer por anticipado los diversos modelos de contratos.

Artículo 12. Contrato de obra o servicio determinado.

1. A efectos de este convenio se acuerda considerar como obra o servicio determinado con autonomía y sustantividad propia la realización de actividades ligadas a partidas presupuestarias anuales e inestables de carácter finalístico.

2. La reiteración en el tiempo de dichos planes no supondrá ni generará derechos de estabilidad de tales empleados.

Artículo 13. Contratos eventuales y de interinidad.

1. Ambas modalidades se registrarán por su normativa legal y reglamentaria específica.

Artículo 14. Contratos de inserción.

1. Dentro del actual marco legal, la empresa podrá utilizar contratos de inserción cuya duración corresponda con la correspondiente partida presupuestaria.

2. En la selección de los mismos se tendrán en cuenta los correspondientes programas reglamentarios.

3. La retribución de estos empleados será la establecida para el mismo grupo y categoría profesional.

Contratos en prácticas.

1. El contrato en práctica se celebrará cumpliendo los requisitos subjetivos y

formales establecidos en el artículo 11 E.T. y en sus respectivas normas de desarrollo.

2. La duración mínima de este contrato será de seis meses y la máxima de dos años.

3. La retribución de este tipo de trabajadores será del 60% el primer año, y el 75% el segundo año del salario fijado en este convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

Contrato para la formación.

1. El contrato para la formación podrá celebrarse en todos y cada uno de los supuestos señalados en el art. 11 E.T. modificado por la Ley 12/2001.

2. La duración mínima será de seis meses y la máxima de dos años. Excepcionalmente, y en función de las tareas asignadas y de la necesidad formativa del puesto a desarrollar, la duración de este contrato podría ampliarse a tres años o incluso a cuatro si se tratase de personas discapacitadas.

3. El tiempo de formación teórica nunca podrá ser inferior al 15% de la jornada máxima prevista en este convenio colectivo.

4. La retribución de estos trabajadores será la fijada en este convenio colectivo en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 15. Reglas comunes a los contratos de obra o servicio determinado, eventuales y de interinidad.

1. La Comisión Paritaria estudiará las reclamaciones sindicales de posibles abusos en la utilización de la contratación temporal.

2. Los trabajadores temporales, incluidos aquellos con contratos formativos, tienen el derecho, mientras subsista su relación laboral, a conocer la existencia de puestos vacantes. Para ello la empresa dará publicidad a los mismos mediante los correspondientes tablones de anuncios dispuestos de forma visibles en el centro de trabajo.

3. Los trabajadores temporales no podrán ser discriminados en las actividades

formativas, si bien no se considerará discriminatoria la exigencia razonable de una cierta antigüedad para acceder a los mismos.

Artículo 16. Contratos a tiempo parciales.

1. Se considerará trabajador a tiempo parcial aquél que conforme al art. 12 E.T. tenga una jornada inferior a la de un trabajador a tiempo completo de referencia.
2. La determinación de la distribución de la jornada ordinaria de estos trabajadores así como de los respectivos horarios se realizará de la misma forma que la de los trabajadores a tiempo completo.
3. La conversión de un contrato a tiempo completo en otro a tiempo parcial será siempre voluntaria para el trabajador. La empresa se compromete a publicar mediante los mencionados tablones de la existencia de vacantes. En estos casos se respetarán, siempre dentro de la legalidad, y en la medida de lo posible, las preferencias establecidas en el art. 12 E.T.
4. Salvo que otra cosa pudiera disponer un convenio sectorial, el número de horas complementarias no podrá exceder del 60% de las horas ordinarias contratadas.
5. La distribución de las horas complementarias será potestad de la dirección de la empresa, en función de sus necesidades productivas. Trimestralmente se dará información a la representación de los trabajadores.
6. La realización de las horas complementarias se comunicará al trabajador con una semana de antelación salvo supuestos perentorios o imprevisibles, en lo que tal comunicación se realizará con 24 horas de antelación.
7. La retribución de las horas complementarias será la misma de la hora ordinaria.

Artículo 17. Período de prueba.

1. El período de prueba se formalizará por escrito en todos los contratos de trabajo.
2. Su duración será de tres meses para los responsables de departamentos y



categorías profesionales superiores y de un mes para el resto del personal.

3. La suspensión del contrato suspende el cómputo de dicho plazo.

4. En todo lo restante se estará al E.T.

Capítulo IV. Clasificación profesional.

Artículo 18. Definición de Grupos y Categorías.

Grupo I: Formadores

Forman parte de este grupo profesional todos aquellos que, con la titulación necesaria o equivalente, desarrollen funciones formativas, de orientación o de dirección de las mismas. Este grupo profesional se estructura en torno a seis categorías que se enuncian de forma ejemplificativa y sin que por tanto la empresa se comprometa a cubrirlas necesariamente.

Categorías Grupo I:

Jefe/a de Estudios: Es quien ejerce las funciones de dirección y coordinación de la actividad formativa, reuniendo las condiciones y titulación necesaria o experiencia profesional.

Orientador/a: es quien ejerce la función de orientación e inserción laboral de los alumnos, reuniendo las condiciones y titulación necesaria o experiencia profesional.

Jefe de Departamento: Es quien ejerce la función docente en materias específicas, elabora y coordina el desarrollo de los programas impartidos en el Centro, reuniendo las condiciones y titulación necesaria o experiencia profesional.

Profesor 1.º: Es quien ejerce la función docente en materias específicas, colabora con el jefe del departamento en la elaboración y coordinación del desarrollo de los programas impartidos en el Centro, reuniendo las condiciones y titulación necesaria o experiencia profesional.



Profesor 2.º: Es quien ejerce la función docente y profesional en materias propias de su especialidad y el desarrollo de los programas establecidos por el Centro, a ellos encomendados, reuniendo las condiciones y titulación necesaria o experiencia profesional en la materia.

Monitor: Es quien ejerce la función docente y profesional en materias propias de su especialidad y de apoyo al desarrollo de los programas establecidos por el Centro, a ellos encomendados en virtud de sus probados conocimientos y reconocida experiencia.

Cocinero/Camarero/Auxiliar de Recepción: Es quien ejerce las tareas de su categoría encomendadas por sus jefes inmediatos, reuniendo las condiciones necesarias.

Grupo II: Administración y Servicios Generales.

Forman parte de este grupo todos aquellos trabajadores que, con la titulación necesaria, desarrollan prioritariamente labores de administración o ligada a la gestión de los servicios generales de la empresa.

Este grupo profesional se estructura en torno a las categorías que se enuncian de forma ejemplificativa y sin que por tanto la empresa se comprometa a cubrirlas necesariamente.

Jefe del Departamento de Administración: Es quién tiene a su cargo la dirección administrativa y económica del Centro, reuniendo las condiciones y titulación de grado superior y/o medio.

Jefe del Negociado de Administración: Es quien ejerce funciones administrativas que le son encomendadas directamente por el Jefe del Departamento de Administración, reuniendo condiciones y titulación necesarias.

Jefe de Servicios Generales: Es quien dirige y supervisa la correcta realización de tareas relativas al mantenimiento de instalaciones y equipamientos del Centro.

Encargado de Servicios Generales: Es quien atiende el servicio de las instalaciones y equipos del Centro, así como de su correcto mantenimiento.



Administrativo: Es quien ejerce funciones administrativas que le son encomendadas directamente por el Jefe del Negociado de Administración, reuniendo condiciones y titulación necesarias.

Auxiliar Administrativo: Es quien ejerce las funciones administrativas que le son encomendadas, ya sea por los Jefes de Departamento o Negociado, reuniendo condiciones y titulación necesaria.

Auxiliar de Servicios Generales: Es quien ejerce las tareas de su categoría encomendadas por el Jefe o el Encargado de Servicios Generales.

-Cláusula adicional: En los tres primeros meses de vigencia del presente convenio, la comisión paritaria elaborará el Catálogo de Puestos de Trabajo (CPT) y la adscripción del personal al mismo.

Artículo 19. Polivalencia funcional.

La atribución de funciones con carácter polivalente distinta de la categoría del trabajador, se realizará por necesidades imprevisibles y de carácter urgente. No superará en ningún caso el 10% de la jornada semanal, se le mantendrá al trabajador la retribución y demás derechos de su categoría profesional de dicha situación se informará a los representantes de los trabajadores según la normativa legal.

Artículo 20. Movilidad funcional.

1. En ejercicio de su poder de dirección, la empresa podrá encargar a los trabajadores funciones pertenecientes a su grupo profesional o categoría equivalente, con pleno respeto de los límites y derechos reconocidos en el art. 39 del E.T.

2. El desarrollo de funciones superiores a las establecidas en su contrato durante un periodo superior a seis meses en un año u ocho en dos provocará, previa petición del trabajador, su recalificación profesional o ascenso, siempre que la misma no entre en contradicción con las reglas objetivas sobre promoción profesional y ascenso contempladas en el presente convenio o que pudieran ser de aplicación a esta empresa por mandato legal o constitucional.

Expresamente quedan excluidos de esta posibilidad de promoción aquellos

supuestos en los que la realización de tareas superiores sea debida a excedencias, suspensiones u otras vicisitudes que conlleven el derecho a reserva del puesto de trabajo por parte del empleado afectado.

Y todo ello, sin perjuicio de los derechos económicos que pudieran corresponderles. Así, mientras permanezca en la situación descrita percibirá la diferencia retributiva que exista entre su categoría y la categoría que se le asigne.

3. Cuando por necesidades imprevisibles y de carácter urgente, en la actividad productiva o docente, se haga necesaria la realización por un trabajador de funciones de categoría inferior a la que corresponda a su categoría profesional, la duración de estas funciones será por el tiempo estrictamente necesario y se le mantendrá al trabajador la retribución y demás derechos de su categoría profesional, de dicha situación se informará a los representantes de los trabajadores conforme a la normativa legal.

Capítulo V. Retribuciones.

Artículo 21. Estructura salarial.

El salario de los trabajadores/as acogidos a este Convenio estará formado por los siguientes conceptos:

1. Salario: Será el que se especifica con carácter anual, para cada grupo, en las tablas salariales, que figuran en el anexo I del presente Convenio.
2. Complemento de categoría: Será el que se especifica con carácter anual, para cada grupo, en las tablas salariales, que figuran en el anexo I del presente Convenio.
3. Complemento por resultados o por consecución de objetivos:

Este complemento, que tendrá naturaleza de salarial, será el que en cuantía y en cómputo anual -no superior al 20% del salario base- corresponda a aquél trabajador al que se le encomiende la realización de tareas que requieran un alto grado de responsabilidad en su ejercicio y disponibilidad horaria o bien a aquellos que alcancen individual o colectivamente los objetivos fijados previamente por la Empresa.

Este complemento no es consolidable y su devengo dependerá de la efectiva

realización y encargo de dichas funciones.

4. Complemento personal y transitorio: Es un concepto salarial fijo, aplicable a los trabajadores que actualmente se encuentren prestando servicio activo en la empresa, mediante el que se compensa la diferencia retributiva con respecto a la antigua estructura salarial, en las cuantías que se especifican en el anexo II del presente Convenio para cada trabajador.

Este complemento se irá absorbiendo, anualmente, en el salario base, en las cuantías que se determinen como subida en la revisión salarial.

5. Pagas extraordinarias: Se establecen dos gratificaciones extraordinarias consistentes en 30 días de salario base, complemento de categoría y antigüedad, pagaderas en los meses de junio y diciembre.

Dicho importe se abonará entre los días 15 al 20 del mes correspondiente. Aquellos trabajadores que tengan un contrato parcial percibirán sus retribuciones anuales brutas en proporción al tiempo de trabajo de cada uno de ellos. En igual medida son acreedores de todos y cada uno de los derechos económicos y sociales contemplados en este convenio. Asimismo, tendrán derecho a la parte proporcional de las retribuciones, en relación al tiempo realmente trabajado, el personal que durante la vigencia del presente convenio ingrese o cese en la empresa.

6. Antigüedad: Tendrán derecho a este complemento todos los trabajadores fijos con independencia del tipo de contratación al amparo de la cual se hayan suscrito sus respectivos contratos, siempre que hayan prestado servicios por tiempo superior a tres años interrumpida o ininterrumpidamente, según tabla salarial del Anexo I. Se abonará mensualmente, comenzando a devengarse al mes siguiente en que se cumpla la antigüedad establecida.

7. Plus de Transporte: Las partes signatarias del presente Convenio, considerando la ubicación del centro de trabajo, alejado de cualquier núcleo urbano, conviene en establecer un plus de transporte que venga a paliar el gasto ocasionado a los trabajadores, con ocasión de sus desplazamientos diarios al trabajo. Dicho plus tiene carácter extra salarial, contenido indemnizatorio, y no responde a contraprestación por el trabajo prestado. Se establece en la cuantía de 3,90 euros y se devengará por día de trabajo efectivo.

Artículo 22. Forma de pago.

El abono de las retribuciones salariales se hará mediante transferencia bancaria a la cuenta que determine el trabajador/a, por mes vencido, y dentro de los cinco últimos días de cada mes. La hoja de salario será la actualmente utilizada por la empresa con las modificaciones que, en su caso, se acuerde por la Comisión Paritaria.

Artículo 23. Revisión salarial.

El incremento de las retribuciones para el personal laboral, durante la vigencia del presente convenio, será el del IPC real del año anterior y se aplicará a todos los conceptos salariales, a excepción del complemento transitorio si lo hubiera.

Artículo 24. Dietas y kilómetros.

1. Cuando el personal laboral que, por necesidad del servicio u orden de la empresa, debidamente autorizados y en el ejercicio de sus funciones, realicen desplazamientos y/o estén obligados a realizar comidas fuera de su residencia, serán compensados conforme a lo dispuesto para el personal al servicio de la Junta de Andalucía en el Decreto 404/2000, de 5 de octubre, por el que se modifica el Decreto 54/1989, de 21 de marzo, sobre indemnizaciones por razón de servicio de la Junta de Andalucía.

2. Cuando el desplazamiento se efectúe en vehículo propiedad del trabajador/a se le abonará una cantidad por kilómetro conforme a lo dispuesto para el personal al servicio de la Junta de Andalucía en el Decreto 404/2000, de 5 de octubre; actualizado en la Orden de 20 de septiembre de 2002 de la Consejería de Economía y Hacienda de la Junta de Andalucía. Asimismo se abonarán los billetes de peaje en aquellos que proceda

Artículo 25. Anticipos.

Todo el personal que lo solicite y siempre que la tesorería lo permita, tendrá derecho a un anticipo sobre sus retribuciones de hasta dos pagas íntegras de Salario Base, reintegrables dentro del mismo ejercicio económico en que se devengue.

Capítulo VI. Jornada de trabajo.

Artículo 26. Jornada laboral.

1. La jornada ordinaria anual máxima, descontados los descansos semanales, las vacaciones y los festivos, se establece en 1.575 horas que se realizarán preferentemente de lunes a viernes.
2. Para garantizar la correcta prestación del servicio, la empresa fijará la distribución de la jornada así como los horarios, previa información a los representantes de los trabajadores, con treinta días de antelación. Dicha información será comunicada mediante el tablón de anuncios.
3. En todo caso, entre la finalización de una jornada y el comienzo de la siguiente deberían mediar, como mínimo, doce horas, computándose, a tales efectos tanto las horas trabajadas en la jornada normal como las extraordinarias. La jornada ordinaria de trabajo diaria no podrá superar las diez horas. Si la jornada continuada excediese de seis horas, los trabajadores tendrán derecho a un descanso de quince minutos.
4. Los trabajadores menores de dieciocho años se regirán por las normas establecidas en el ET y normas específicas.

Artículo 27. Horas Extraordinarias.

1. Las partes firmantes acuerdan que las horas extraordinarias se reducirán al mínimo indispensable y no podrán ser superiores a ochenta al año.
2. La prestación de trabajos en horas extraordinarias será voluntaria, salvo aquellas destinadas a prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su retribución como horas extraordinarias. Estas horas no se computarán en el tope máximo anual antes indicado.
3. Las horas extraordinarias a elección de la empresa, se abonarán con un incremento del 75% del valor de la hora ordinaria, o bien compensarse en descanso, igualmente con un incremento del 100% sobre la jornada normal de trabajo que haya realizado en exceso, dentro de los tres meses siguientes a su realización. Estas horas compensadas no se computarán en el tope máximo anual establecido en el primer punto de este artículo.

Artículo 28. Vacaciones.

1. Todo el personal tomará prioritariamente sus vacaciones anuales entre los

meses de Julio y Agosto, salvo pacto en contrario entre la empresa y el trabajador.

2. El régimen de vacaciones anuales retribuidas de todo el personal será de 30 días naturales, más los días laborales de la Semana Santa y una semana en Navidad.

3. A los trabajadores que no lleven en la empresa el tiempo necesario para el disfrute pleno de este derecho les corresponderá la parte proporcional al tiempo realmente trabajado.

4. La retribución de vacaciones será la que disfrute mensualmente el trabajador.

5. El calendario de vacaciones estará confeccionado por la empresa antes de 30 de mayo de cada año, salvo excepciones individuales.

Artículo 29. Permisos, licencias y reducciones de jornada.

1. Todos los empleados/as tienen derecho a permisos retribuidos en los casos que a continuación se especifican. Estos han de ser solicitados con carácter previo y debidamente justificados tras su disfrute, salvo casos excepcionales debidamente acreditados.

a) Por matrimonio: 15 días naturales incluido el día de la celebración del evento.

b) Por nacimiento, adopción o acogimiento de hijos: 3 días naturales.

c) Por matrimonio de hijos, padres, hermanos y nietos: un día, el de la celebración.

d) Por enfermedad grave, intervención quirúrgica o fallecimiento de un familiar hasta el 2º grado de afinidad o consanguinidad: 3 días naturales, si se produce dentro de la localidad de residencia del trabajador/a, y 4 días si se requiere un desplazamiento superior a 80 kilómetros.

e) Por traslado de domicilio habitual: 1 día si se produce dentro de la localidad, 2 días si incluye desplazamiento de localidad, pero dentro de la misma provincia, y 4 días si se produjera en distinta localidad perteneciente a distinta provincia.

f) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, en los términos que recoge el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

g) Para realizar funciones sindicales o de representación en los términos establecidos legalmente o en este convenio.

h) Para el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, cuando éstos deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

2. Los trabajadores por lactancia de un hijo menor de un año, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada en media hora con esta misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido por el padre o la madre, en caso de que ambos trabajen, y siempre que demuestren que no es utilizado por ambos al mismo tiempo.

3. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que por cualquier caso, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse una hora de trabajo. Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de salario.

4. Quienes por razón de guarda legal tengan a su cuidado un menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de un 25 o 50 por ciento, con una disminución de su salario de un 20 o un 40 por ciento, respectivamente.

Tendrán este mismo derecho quienes deban cuidar una familia hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas en el funcionamiento de esta empresa.

Artículo 30. Suspensión y excedencias.



1. En función de las necesidades del servicio, el personal con una antigüedad de un año, tendrá derecho a suspender su contrato, con derecho a reserva de puesto de trabajo y cómputo de antigüedad, durante una duración mínima de un mes y máxima de tres meses al año. Esta suspensión deberá solicitarse con 10 días de antelación y será concedida siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

La duración acumulada de este tipo de suspensiones no podrá exceder de cuatro meses cada dos años.

2. Sin perjuicio de lo establecido en los arts. 45, 46 y 48 del Estatuto de los Trabajadores, en el art. 9 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás normas concordantes, los trabajadores/as acogidos a este convenio tendrán derecho a:

a) Los trabajadores con una antigüedad de al menos un año, tendrán derecho a solicitar una excedencia no inferior a un año, ni superior a cinco. El trabajador/a tendrá derecho a reserva del puesto de trabajo durante los dos primeros años. Transcurrido dicho plazo, el trabajador/a excedente que solicite su reincorporación sólo tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría o en otra categoría equivalente. Este derecho convencional sólo podrá ser ejercitado si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia.

b) Los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, tanto por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

c) También tienen derecho a un período de excedencia nunca superior al año, aquellos trabajadores que deban atender a un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismo y no desempeñen actividad retribuida.

d) El período de excedencia contemplado en las letras b) y c) será computable a efectos de antigüedad y el trabajador o la trabajadora tendrán derecho a asistir a cursos de formación profesional. El período de excedencia contemplada en las letras b) y c) tendrá derecho a reserva del puesto de trabajo durante el primer año. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo o categoría equivalente.

Capítulo VII. Formación profesional.



Artículo 31. Formación Profesional.

1. El C.H.L.L. consciente de la importancia de la formación profesional, máxime cuando la actividad de la empresa no es otra que la formación y cualificación de profesionales que el mercado de trabajo demanda, elaborará, cada año, un plan de formación para sus empleados acorde a las necesidades del C.H.L.L. y a la demanda de formación profesional de excelencia para sus empleados/as. El trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a las clases sin menoscabo de su retribución, en el supuesto de que esta coincida con su jornada laboral, compensándose el 50% en descanso si se realizase fuera de la jornada laboral.

2. Asimismo, el C.H.L.L. reconoce el derecho de los trabajadores al disfrute de los permisos retribuidos necesarios para concurrir a exámenes finales y/o eliminatorios de materias para la obtención de un título académico o profesional oficial. Estos permisos retribuidos no podrán ser más de doce al año, ni más de tres durante el mismo período de tiempo para cada asignatura o bloque temático. Una misma asignatura o bloque temático de un mismo curso sólo generará este derecho durante tres años consecutivos. Dichos permisos sólo abarcarán el horario de la prueba, siempre que esta no pueda realizarse fuera del horario laboral. La utilización de estos permisos deberá ser preavisada con un mínimo de quince días.

La empresa procurará igualmente, dentro de la medida de lo posible proporcionar permisos no retribuidos para la realización de otras pruebas para este mismo tipo de cursos que excedan de las reconocidas en el anterior párrafo.

3. La empresa reconoce el derecho de los trabajadores a escoger turno cuando se curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico. Esta elección deberá respetar el prioritario derecho de la mujer embarazada en caso de riesgos por embarazo y no deberá ser utilizado fraudulentamente. Para ello, la dirección podrá exigir al final del año académico o del mencionado curso, partes de asistencia a dichos cursos u otras pruebas que demuestren el aprovechamiento real del mismo.

Capítulo VIII. Salud Laboral y Medio Ambiente.

Artículo 32. Prevención de riesgos laborales.

1. La empresa asume la obligación de garantizar la seguridad y salud de sus trabajadores. La planificación y las medidas de actuación preventivas constituyen



sus elementos básicos.

2. A estos efectos la empresa realizará una planificación de la actividad preventiva mediante evaluaciones constantes de los posibles riesgos y una política preventiva integrada en la totalidad gestión y en todos los niveles funcionales.

3. La empresa reconoce expresamente los derechos de información y formación y cuantos otros reconocen la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus normas generales y específicas de desarrollo.

4. En toda esta actuación se contará con la participación de los representantes de los trabajadores, en virtud de lo establecido en la Ley 31/95, de 8 de noviembre, y según lo establecido con las facultades definidas en el artículo 36 de la citada Ley.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 35 de la misma Ley, el Delegado/a de personal será la persona designada como Delegado/a de Prevención, salvo acuerdo en contrario adoptado por la Comisión paritaria cumpliendo los requisitos del art. 87 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 33. Vigilancia de la salud.

1. La empresa estará obligada a solicitar del correspondiente órgano habilitado para ello una revisión médica anual para todos sus empleados. Dichos reconocimientos serán voluntarios, dándose conocimiento al empleado de los resultados, siendo la empresa quien organice la distribución del personal.

2. La empresa se dotará de material de primeros auxilios, cumpliendo las exigencias del art. 20 LPRL.

Artículo 34. Medio ambiente.

A efectos de contribuir en la mejora del medio ambiente y en el respeto a la naturaleza, las partes firmantes acuerdan aplicar cuantas medidas corrijan usos que lesionen la salud laboral y el equilibrio ecológico.

Se pondrá especial interés en el ahorro de energía, agua, etc.



Asimismo se implantarán productos y sistemas que permitan el desarrollo de estas medidas.

Artículo 35. Prendas y medidas de protección.

La empresa dotará a sus trabajadores de la ropa adecuada y necesaria que permita el desempeño de sus funciones, según el tipo de actividad que realicen, tanto calzado como aquellos elementos de seguridad necesarios. Los trabajadores afectados por esta medida estarán obligados a utilizar la uniformidad que se establezca.

Capítulo IX. Beneficios o acción social.

Artículo 36. Seguro colectivo.

1. Se acuerda la contratación de una póliza de seguro colectiva de accidente/vida para la totalidad de los empleados del C.H.L.L., renovable anualmente y con los capitales asegurados, durante la vigencia del presente convenio, según las siguientes cuantías.

Seguro de Vida: 25.000 euros.

Incapacidad Permanente y Absoluta.: 25.000 euros.

2. A cada trabajador se le hará entrega del boletín de suscripción donde habrá de especificar a los beneficiarios de la póliza de seguros.

Artículo 37. Baja por I.T. derivada de enfermedad o accidente y complemento de riesgos por embarazo.

1. En concepto de compensación económica derivada de las situaciones enunciadas, la empresa completará las prestaciones económicas que perciba el trabajador afectado con cargo a la Seguridad Social o entidad aseguradora de accidentes de trabajo, en la cuantía necesaria para alcanzar la retribución total que hubiera percibido, de encontrarse activo.

2. Dada la importancia de la asistencia y productividad, ambas partes acuerdan

como límite al mencionado derecho en caso de I.T. derivada de accidente o enfermedad no profesional, que este complemento no se devengará cuando se produzca más de tres bajas en 6 meses.

3.- Igualmente este complemento quedará sin efecto con efectos retroactivos al inicio de la baja cuando el trabajador se niegue a ser examinado por el médico o especialista designado por la empresa.

Artículo 38. Responsabilidad Civil por actos.

1. El C.H.L.L. mantendrá el Seguro de Responsabilidad Civil, cuya cobertura hará extensible a todo el personal de su plantilla, mientras su ámbito de aplicación se derive de actuaciones realizadas en función de su actividad en la empresa, y siempre que no exista actitud negligente por parte del empleado.

2. Dicho seguro no exonerará al trabajador ni de las posibles acciones disciplinarias, ni de las posibles acciones de regreso cuando el daño haya sido causado por imprudencia gravísima o por dolo del empleado.

Artículo 39. Protección a la Maternidad.

1. La empleada en estado de gestación tendrá derecho a que, por la dirección del C.H.L.L. o por la entidad de prevención correspondiente, se estudie si el trabajo que realiza puede afectar a su estado, previo informe facultativo.

2. En los casos de toxicidad, contagio, peligrosidad o penosidad, desde que se inicie el embarazo, se designará el puesto de trabajo y las funciones que puede desempeñar.

3. En todo caso la empresa se someterá a las normas impuestas por el R.D. 1.251/2001, de 16 de noviembre. No obstante, el disfrute del permiso de maternidad a tiempo parcial requerirá el acuerdo de la empresa, siendo concedido siempre que lo permitan las circunstancias concretas de la actividad preventiva.

Artículo 40. Otras ayudas de acción social.

1. Ayudas por estudios para todos aquellos/as trabajadores/as que tengan hijos/as

en edad escolar y que cursen estudios en Guardería, Educación Infantil, Primaria, ESO, Bachillerato, Formación Profesional, Universitaria y asimilados que justifiquen su matrícula en el curso que estén desarrollando, así como hijos con minusvalías psíquicas, el C.H.L.L. abonará una ayuda de 100 euros anuales por cada hijo.

Dicha ayuda se hará extensiva a los mismos trabajadores/as cuando sean ellos/as los/las que cursen los referidos estudios.

2. Ayuda por adquisición o rotura de gafas en puesto de trabajo.

Se abonará el 50% de la factura hasta un máximo de 100 euros.

3. Ayuda para dentista, tanto del trabajador como hijos. Se abonará el 50% de la factura hasta un máximo de 200 euros.

Capítulo X. Derechos sindicales.

Artículo 41. Acción Sindical en la Empresa.

1. Ningún trabajador/a podrá ser despedido, sancionado, discriminado, ni causarle ningún tipo de perjuicio por razón de su afiliación o no, política o sindical, en el marco del pleno respeto a los derechos y libertades que la Constitución garantiza

2. El o los delegados/as de personal, o en su caso el Comité de empresa ostentarán la representación del conjunto de trabajadores/as afectados por el presente convenio, sin perjuicio de la representación que corresponde a las secciones sindicales, según la normativa laboral vigente, respecto de sus propios afiliados/as.

3. El Delegado/a de Personal dispondrá de las horas mensuales que establece el Estatuto de los Trabajadores, según el número de empleados/as existentes en la empresa durante la vigencia del convenio.

Con el fin de facilitar su actividad será necesario que a efecto de empleo de dichas horas, el Delegado/a de Personal lo notifique por escrito a la empresa 24 horas antes. En caso de necesidad perentoria, una vez finalice la actividad sindical que impidió su previa comunicación, el Delegado/a de personal justificará,



debidamente, por escrito, a la dirección de la empresa, las causas que las motivaron.

Quedan excluidas del crédito horario las que correspondan a reuniones convocadas por la empresa, negociación colectiva, Comisión Paritaria y citación de Organismos Oficiales.

4. De acuerdo con lo establecido en la Legislación Laboral vigente se le entregará al Delegado/a de Personal, copia básica de los contratos que deban celebrarse.

5. Asimismo, el Delegado/a de Personal gozará de una protección que se extiende, desde el momento de la proclamación como candidato/a, hasta 12 meses después del cese en sus funciones como Delegado/a de Personal.

6. Con el fin de facilitar la actividad del Delegado/a de Personal la empresa le facilitará una zona del centro desde la que informar a los empleados/as, así como el derecho a reunión fuera de horas de trabajo y con la presencia de cargos sindicales, toda vez que lo comuniquen, por escrito a la empresa, previa visita al centro.

Artículo 42. Cuota Sindical.

El C.H.L.L. procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a la correspondiente transferencia, a solicitud del sindicato del trabajador afiliado y previa conformidad por escrito de éste.

Capítulo XI. Régimen disciplinario.

Artículo 43. Normas Generales.

1. Las faltas cometidas por los empleados/as del C.H.L.L., estarán clasificadas como: Leves, Graves y Muy Graves.

2. Estas Infracciones o faltas podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa, no siendo consideradas como tales, la negativa a ejecutar ordenes que clara, manifiesta y palmariamente vulneren lo establecido en el presente Convenio o supongan una infracción del mismo tipo de nuestro Ordenamiento Jurídico.





Artículo 44. Faltas leves.

1. Son faltas leves:

- a) Las faltas de puntualidad, hasta tres días, dentro del mismo mes, sin causa justificada.
- b) La no tramitación del parte de baja por enfermedad, dentro del plazo de 48 horas, a no ser que se compruebe la imposibilidad de hacerlo.
- c) La negligencia en la conservación de materiales, documentación, locales y demás bienes de la empresa.
- d) La incorrección leve con los compañeros/as, superiores o subordinados y con el público o clientes.
- e) Cualesquiera otras violaciones de las obligaciones laborales del trabajador que no puedan considerarse graves o muy graves.
- f) La falta de aseo o uniformidad personal.

Artículo 45. Faltas Graves.

1. Se consideran faltas graves:

- a) La reincidencia, en desobediencia, a lo ordenado por superiores, dentro de las atribuciones de su cargo.
- b) La falta de asistencia, hasta dos días, dentro del mismo mes, sin causa justificada.
- c) Las faltas notorias de respeto y consideración con clientes, público, subordinados o superiores.
- d) El Abuso de autoridad.
- e) El abandono, sin causa justificada, del puesto de trabajo.



- f) La simulación de enfermedad

- g) La inobservancia de medidas de seguridad que no supongan un riesgo grave para él o para otros compañeros

- h) La reincidencia de tres faltas leves en seis meses.

- i) El daño voluntario en la conservación de locales, materiales, documentos y otros bienes de la empresa.

- j) Cualquier otro incumplimiento que suponga un perjuicio grave para la empresa, su patrimonio o la convivencia dentro de la misma

- k) El incumplimiento voluntario del rendimiento laboral legalmente exigible.

Artículo 46. Faltas Muy Graves.

1. Se considerarán faltas muy graves:

- a) La reincidencia en la comisión de faltas graves, en seis meses.

- b) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento laboral, legalmente exigible.

- c) Las ofensas verbales o físicas a superiores y subordinados o a familiares con las que estos convivan

- d) La embriaguez habitual o toxicomanía siempre que repercutan en la actividad laboral para sí o para otro/a.

- e) El hurto o robo a los empleados/as, a la empresa o a clientes.

La reincidencia en el abuso de autoridad

- f) El acoso sexual o moral a superiores, compañero/as o subordinados/as, y la

violación del derecho a la intimidad de los empleados/as.

g) La obstaculización al ejercicio de libertades públicas o a los derechos sindicales, así como la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la empresa.

h) El incumplimiento de las normas de seguridad y salud laboral causando un riesgo grave para el mismo, para los clientes o para otros compañeros.

i) Cualquier otro incumplimiento que suponga un perjuicio muy grave para la empresa, su patrimonio o la convivencia dentro de la misma

Artículo 47. Régimen de sanciones.

1. Según la gravedad y circunstancias de las infracciones y faltas cometidas, las sanciones que podrán aplicarse, serán las siguientes:

a) Sanciones por Faltas Leves.

-Amonestación por escrito.

-Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 5 días

b) Sanciones por Faltas Graves.

-Suspensión de empleo y sueldo de 6 a 30 días.

c) Sanciones por Faltas Muy Graves.

-Suspensión de empleo y sueldo de 31 a 90 días. Despido.

Artículo 48. Procedimiento sancionador para faltas muy graves.



1. La dirección de la empresa comunicará al interesado/a, y a solicitud del mismo al representante de los trabajadores/as cuando ello no sea directamente exigible en virtud de la normativa vigente, el Pliego de Cargos mediante nota interior, con expresión de los hechos imputados, falta cometida y posible sanción a aplicar.
2. A la vista del Pliego de Cargos, el trabajador/a dispondrá de un plazo de 7 días para efectuar las Alegaciones que considere oportunas y que pueden contribuir a su defensa.
3. Practicadas las pruebas y oídas las alegaciones del interesado/a, la dirección, en el plazo de tres días hábiles, trasladará a la Presidencia del C.H.L.L. propuesta de resolución, en la que se hará constar los antecedentes, las declaraciones por escrito, tanto del trabajador/a como de los testigos, si los hubiere, graduación de la falta y sanción aplicable, así como copia del expediente instruido.
4. La Presidencia del C.H.L.L. a la vista del expediente, impondrá la sanción correspondiente, la cual será comunicada al trabajador/a y a sus representantes legales.

Capítulo XII. Extinción del contrato por voluntad del trabajador.

Artículo 49. Extinción de Contratos.

1. Si el cese se debe a voluntad del trabajador/a, éste deberá ponerlo en conocimiento de la dirección de la empresa, por escrito, con una antelación mínima de quince días. En caso de incumplimiento la empresa podrá descontarle de su liquidación un día de salario por cada día de retraso en la notificación.

Anexo I. Tabla Salarial.

Anexo II. Complementos personales y transitorios.



Anexo I
Tabla Salarial 2006

Grupo I: Formador

Categoría	Salario	Compl. Categoría	Sueldo	Trienio
Jefe de Estudios	13.544,75	19.667,09	33.211,83	514,70
Jefe de Departamento / Jefe Cocina / 1.º Maitre	13.544,75	17.507,44	31.052,19	514,70
Profesor 1.º / 2.º Jefe Cocina / 2.º Maitre / Repostero	12.911,02	16.492,88	29.403,90	514,70
Orientador/a	12.911,02	16.492,88	29.403,90	514,70
Profesor 2.º / Jefe de Partida / Jefe Sector	12.911,02	12.769,82	25.680,84	514,70
Profesor Idiomas, Informática y Módulos	12.911,02	12.769,82	25.680,84	514,70
Monitor de Especialidades	11.495,88	8.729,08	20.224,96	356,21
Cocinero / Camarero / Becario / Auxiliar Recepción y Mantenimiento	7.681,73	6.608,23	14.289,96	356,21

Grupo II: Administración y Servicios Generales

Categoría	Salario	Compl. Categoría	Sueldo	Trienio
Jefe/a del Departamento de Administración	13.544,75	17.507,44	31.052,19	514,70
Jefe/a del Negociado de Administración	11.075,03	12.350,84	23.425,87	514,70
Auxiliar Administrativo/a	9.480,54	6.661,65	16.142,19	305,35
Jefe de Servicios Generales	13.544,75	17.507,44	31.052,19	514,70
Encargado/a de Servicios Generales	11.495,88	8.729,08	20.224,96	356,21
Auxiliar de Servicios Generales / Socorrista	7.565,21	5.876,94	13.442,16	305,41
Conserje Portero Vigilante / Otro Personal	7.681,73	6.608,23	14.289,96	356,21

En la presente tabla salarial se encuentra incluida la subida del I.P.C. real del año anterior de aplicación al vigente y constituye la base para revisiones años sucesivos.

