



RESOLUCION de 19 de Marzo de 2004, de la Delegación Provincial de Huelva de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo del Consorcio Escuela de Hostelería de Islantilla.

Expte. núm.: 1535.

Código de Convenio: 2102162.

VISTO el texto del Convenio Colectivo del Consorcio Escuela de Hostelería de Islantilla, que fue suscrito con fecha 31 de Julio de 2003, por los representantes de la empresa y de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo, en el Real Decreto 1040/81, de 22 de Mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de trabajo y en el Real Decreto 4043/82 de 29 de Diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía y en los Decretos 6/2000, de 28 de Abril y 13/2000, sobre reestructuración de Consejerías y Delegaciones, respectivamente, esta Delegación Provincial, en uso de sus atribuciones, acuerda:

Primero: Ordenar la inscripción del referido convenio colectivo de trabajo en el registro correspondiente, con notificación a las partes que lo han suscrito.

Segundo: Disponer la remisión del texto original de dicho convenio colectivo al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación, a los efectos prevenidos en el Real Decreto 1.040/81, de 22 de Mayo.

Tercero: Solicitar la publicación del texto del convenio colectivo mencionado en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva, para conocimiento y cumplimiento del mismo por las partes afectadas.

Huelva, a 19 de Marzo de 2004.-El Delegado Provincial,

Fdo.: José Luis Díez Cuellar.

CONVENIO COLECTIVO DEL CONSORCIO ESCUELA

HOSTELERIA ISLANTILLA

INDICE



Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Ámbito Personal y Funcional.

Artículo 2. Vigencia.

Artículo 3. Ámbito territorial.

Artículo 4. Denuncia, Prórroga y Revisión.

Artículo 5. Compensación y Absorción.

Artículo 6. Validez.

Artículo 7. Comisión Paritaria del Convenio.

Capítulo II. Organización del trabajo.

Artículo 8. Organización del Trabajo.

Artículo 9. No discriminación y respeto a la privacidad del trabajador/trabajadora.

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

Artículo 10. Selección e Ingresos de Personal.

Artículo 11. No discriminación de los trabajadores temporales o a tiempo parciales.

Artículo 12. Forma de los contratos.

Artículo 13. Contratos en prácticas.

Artículo 14. Contrato para la formación.

Artículo 15. Contrato de obra o servicio determinado.

Artículo 16. Contratos eventuales y de interinidad.

Artículo 17. Contratos de inserción.

Artículo 18.- Contratos de relevo y de sustitución

Artículo 19. Reglas comunes a los contratos de obra o servicio determinado, eventuales y de interinidad.

Artículo 20. Contratos a tiempo parciales.



Artículo 21. Período de Prueba.

Capítulo IV. Clasificación profesional.

Artículo 22. Definición de Grupos y Categorías.

Artículo 23. Movilidad Funcional.

Capítulo IV. Retribuciones.

Artículo 24. Estructura Salarial.

Artículo 25. Forma de Pago.

Artículo 26. Revisión Salarial.

Artículo 27. Dietas y kilómetros.

Artículo 28. Anticipos.

Capítulo V. Tiempo de trabajo.

Artículo 29. Jornada Laboral.

Artículo 30. Horas Extraordinarias.

Artículo 31. Vacaciones.

Artículo 32. Permisos, Licencias y reducciones de jornada.

Capítulo VI. Formación profesional.

Artículo 34. Formación Profesional.

Capítulo VII. Salud laboral y medio ambiente.

Artículo 35. Prevención de Riesgos laborales.

Artículo 36. Vigilancia de la salud.

Artículo 37. Medio Ambiente.

Artículo 38. Prendas y Medidas de Protección.

Capítulo VII. Beneficios o acción social.

Artículo 39. Seguro Colectivo.



Artículo 40. Baja por incapacidad transitoria derivada de enfermedad o accidente y complemento de riesgo por embarazo.

Artículo 42. Responsabilidad Civil por actos.

Artículo 43. Protección a la Maternidad.

Capítulo IX. Derechos sindicales.

Artículo 44. Acción Sindical en la Empresa.

Artículo 45. Cuota Sindical.

Capítulo X. Régimen disciplinario.

Artículo 46. Normas Generales.

Artículo 47. Faltas leves.

Artículo 48. Faltas Graves.

Artículo 49. Faltas Muy Graves.

Artículo 50. Régimen de sanciones.

Artículo 51. Procedimiento sancionador.

Capítulo XI. Extinción del contrato por voluntad del trabajador.

Artículo 52. Extinción de Contratos.

Disposiciones adicionales.

Disposición Adicional I.

Anexo I .tabla salarial

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 de la Empresa Consortio Escuela Hostelería de Islantilla, 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 Consorcio Escuela 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 Consorcio Escuela, aunque dicho personal realice sus actividades en dicho centro.

Artículo 2. Vigencia.

El presente Convenio se suscribe por un período de dos años, entrando en vigor el 1 de Mayo de 2003 y finalizando su vigencia el 1 de Mayo del 2005.

Artículo 3. Ámbito territorial.

El presente Convenio se aplicará en el centro de trabajo Consorcio Escuela Hostelería de Islantilla.

Artículo 4. Denuncia, Prórroga y Revisión.

1. Cualquiera de las partes firmantes podrá pedir, mediante denuncia notificada por escrito a la otra, la revisión del mismo, con una antelación de dos meses al vencimiento del plazo de vigencia.

Artículo 5. 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 6. Validez.

Las condiciones establecidas en el presente Convenio tienen vigencia individualmente. En el supuesto de que la autoridad judicial anulase algunas de sus cláusulas, ésta tendrá que ser renegociada de nuevo, no afectando a la vigencia del resto de condiciones.

Artículo 7. 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 cuatro vocales, dos en representación de la empresa y dos 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.

La Comisión podrá designar un secretario/a, sin voz ni voto, encargado de la gestión administrativa de la misma, que procederá, además, a la redacción del acta de las reuniones que, en su caso, deberán ser firmadas por todos y cada uno de los componentes.

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

La Comisión podrá funcionar tanto en 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 de funcionamiento 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 se 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 se reunirá 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.- Las 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.

No obstante, ambas partes acuerdan que los trabajadores podrán someter a la Comisión Paritaria o a la Comisión creada en ella a tal efecto cuantas reclamaciones o quejas estimen pertinentes, estando obligada la empresa, en su caso, a contestarla razonadamente en el plazo de veinte días, salvo supuestos de fuerza mayor.

Capítulo II. Organización del trabajo.

Artículo 8. 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 9. No discriminación y respeto a la privacidad del trabajador/trabajadora.

La empresa se compromete 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 a 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 de empleo.

Artículo 10. Selección e Ingresos de 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.

4.- Sólo por razones de extraordinaria urgencia y necesidad se podrá proceder a contratar a través de Empresas de Trabajo Temporal, por contratos de mínima duración. La empresa se compromete a dar prioridad a la contratación directa, exigiendo en todo caso el pleno respeto por parte de la ETT de sus obligaciones legales y de seguridad y salud laboral.

5.- 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 11. No discriminación de los trabajadores 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 completa 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.



En el caso de los trabajadores a tiempo parcial, la antigüedad se computará a prorrata de su jornada, con independencia de la duración del contrato.

Artículo 12. 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 13. Contratos en prácticas.

- 1.- El contrato en práctica se celebrará cumpliendo los requisitos subjetivos y formales establecidos en el art. 11 ET 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.

Artículo 14. 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 ET modificado por la Ley 12/2001.
- 2.- La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de dos años. Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrán establecer otras duraciones atendiendo a las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y a los requerimientos formativos del mismo, sin que, en ningún caso, la duración mínima pueda ser inferior a seis meses ni la máxima superior a tres años, o a cuatro años cuando el contrato se concierte con una persona minusválida, teniendo en cuenta el tipo o grado de minusválida y las características del proceso formativo a realizar.
- 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. 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 finalísimo.

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

3.- La empresa se compromete, en la medida de lo posible, a reiterar la contratación con los empleados temporales utilizados en anteriores experiencias siempre que la titulación y cualificación sean las adecuadas.

Artículo 16. Contratos eventuales y de interinidad.

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

Artículo 17. 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.

Artículo 18. Contratos de relevo y de sustitución.

1.- La empresa se compromete a atender, en la medida de lo posible, las solicitudes de los trabajadores para acceder a la jubilación total anticipada a los 64 años o a las jubilaciones progresivas al amparo del art. 12 ET.

Artículo 19. Reglas comunes a los contratos de obra o servicio determinado, eventuales y de interinidad.

1.- La Comisión Paritaria estudiará las reclamaciones sindicales de posible abuso en la utilización de la contratación temporal.

2.- Los trabajadores temporales previamente contratados por esta empresa tendrán prioridad para la cobertura de cuantas vacantes temporales vayan suscitándose dentro de su mismo grupo o categoría profesional. Con este fin, una vez terminado el servicio tendrán derecho a acceder a la posible Bolsa de trabajo, con la respectiva priorización.



3.- 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 tabloneros de anuncios dispuestos de forma visible en el centro de trabajo.

4.- 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.

5.- Los contratos temporales, de acuerdo con el art. 49 ET, tendrán derecho a una indemnización de ocho días por año trabajado a su finalización. Dicha indemnización sólo se abonará en aquellos casos de agotamiento o finalización normal del contrato, no así en todos aquellos supuestos en los que el contrato se extinga ante tempus.

Artículo 20. Contratos a tiempo parcial.

1.- Se considerará trabajador a tiempo parcial aquél que conforme al art. 12 ET 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.- Dada la peculiaridad de esta empresa, la jornada de estos trabajadores podrá sufrir todas aquellas interrupciones necesarias para la correcta adecuación con las necesidades de la empresa. No obstante, la empresa se compromete a intentar reducir al mínimo el número de dichas interrupciones.

4.- La conversión de un contrato a tiempo completo en otro a tiempo parcial será siempre voluntaria. La empresa se compromete a informar mediante los mencionados tabloneros 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 ET.

5.- Salvo que otra cosa pudiera disponer un convenio sectorial, el número de horas complementarias no podrá exceder del 60 % de las horas ordinarias contratadas.

6.- 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.

7.- La realización de las horas complementarias se comunicará al trabajador con una semana de antelación, salvo supuestos perentorios e imprevisibles, en lo que



tal comunicación se realizará con 24 horas de antelación.

8.- La retribución de las horas complementarias será la misma de la hora ordinaria.

9.- La extinción de este pacto por decisión de trabajador no podrá afectar a la vigencia del previo contrato a tiempo parcial. A estos efectos se considerará necesidad formativa la atención regular de un curso para la obtención de un título oficial siempre que exista incompatibilidad horaria.

Artículo 21. 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 Departamento y categorías profesionales superiores y de un mes para el resto de personal.

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

4.- En todo lo restante se estará al ET.

Capítulo IV. Clasificación profesional.

Artículo 22. 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 cinco categorías que se enuncian de forma ejemplificativa y sin que por tanto la empresa se comprometa a cubrirlas necesariamente.

Categorías Grupo I:

Jefe de estudios: Es quien ejerce las funciones de dirección y coordinación de la actividad formativa, apoyo a la dirección en temas del Consejo Rector, reuniendo las condiciones y titulación necesarias.

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 necesarias o equivalentes.

Orientador: Es quien ejerce la función de orientación e inserción laboral de los





alumnos, reuniendo condiciones y titulación necesarias.

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

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

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 seis categorías que se enuncian de forma ejemplificativa y sin que por tanto la empresa se comprometa a cubrir las necesariamente.

Categorías Grupo II:

Jefe de Administración: Es quien tiene a su cargo la dirección administrativa y secretaria del Centro, reuniendo las condiciones y titulación de grado medio.

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

Auxiliar Administrativo: Es quien ejerce las funciones administrativas que le son encomendadas ya sea por el Jefe de Administración o por el Administrativo, reuniendo condiciones y titulación necesarias.

Encargado de servicios generales: Es quien atiende el servicio de las instalaciones y equipos del Centro así como de su correcto mantenimiento y reparación, además de las funciones de apoyo a la administración, control de entradas de mercancías y cuantas funciones se le encomiende por la dirección y tenga relación con el buen funcionamiento técnico del centro.

Auxiliar de Servicios generales: Es quien bajo la supervisión y dirección del Encargado de Servicios generales, realiza los servicios y tareas necesarias para el mantenimiento del centro y equipos.

Artículo 23. 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 ET.

2.- El desarrollo de funciones superiores a las establecidas en su contrato durante un período 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 corresponderle. 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/a 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/a 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 IV. Retribuciones.

Artículo 24. Estructura Salarial.

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

Salario base.

Complemento de categoría.

Complemento de antigüedad.

Complemento personal y transitorio.

Pagas extraordinarias.

1.- Salario Base: Será el que se especifica con carácter mensual, para cada





grupo, en las tablas salariales, que figuran en anexo I del presente Convenio.

2.- Complemento de categoría: Será el que se especifica con carácter mensual, para cada categoría profesional, dentro de cada grupo, en las tablas salariales que figuran en el anexo I del presente Convenio.

3.- Complemento de antigüedad: El complemento de antigüedad, que será consolidable, tendrá una cuantía que figura para cada categoría en la tabla salarial anexa, generándose por cada tres años de servicios efectivos prestados, y se abonará mensualmente, comenzando a devengarse el mes siguiente en que se cumpla la antigüedad establecida.

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 I 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 más antigüedad, pagaderas prorrateadas durante los doce meses del año.

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.- Aquellos trabajadores que por características de trabajo realizan nocturnidad y trabajo en días festivos tendrán incluido en su salario los importes que puedan corresponderle por tal circunstancia.

Tales trabajadores se encuentran incluidos dentro de las categorías de auxiliar de servicios generales.

De conformidad con lo establecido en el apartado 3 del artículo 26 del vigente texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo, al constituir el presente acuerdo el primer Convenio Colectivo del Personal Laboral del Consorcio Escuela Hostelería de Islantilla, a partir de la fecha de su entrada en vigor, el salario de los trabajadores





incluidos en su ámbito, tendrán como estructura salarial, la formada por los conceptos mencionados y descritos en el presente artículo, con las cuantías correspondientes especificadas en el Anexo I, operándose por tanto la compensación y absorción de las condiciones existentes con anterioridad, en los términos especificados en el artículo 5 de este Convenio.

Artículo 25. Forma de Pago.

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

Artículo 26. Revisión Salarial.

1.- El incremento de las retribuciones para el personal laboral, durante la vigencia del presente convenio, será el que se determine para los empleados de la Administración Pública, en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada año y se aplicará a todos los conceptos salariales, a excepción del complemento personal y transitorio.

2.- En caso de prórroga o denuncia del convenio, los conceptos salariales se incrementarán con la cuantía máxima que se determine para los empleados de la Administración Pública, en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada año, y se aplicará a todos los conceptos salariales, a excepción del complemento personal y transitorio.

Artículo 27. 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 de 0,14 euros por kilómetro. Asimismo se abonarán los billetes de peaje en aquellos casos que proceda.

Artículo 28. Anticipos.

Todo el personal que lo solicite y siempre que la tesorería lo permita, tendrá derecho a un anticipo sobre sus retribuciones de hasta 600 euros, que serán



detraídos mediante dos retenciones de igual cuantía en las nóminas correspondientes a los dos meses siguientes al de la concesión, o mediante la retención del total de la cuantía solicitada en la siguiente paga extraordinaria que le corresponda.

Capítulo V. Tiempo de trabajo.

Artículo 29. Jornada Laboral.

1.- La jornada ordinaria anual máxima, descontados los descansos semanales, las vacaciones y los festivos, se establece en 1.575 horas.

2.- Dadas las peculiares características de la actividad desarrollada por este Consorcio, la distribución de la jornada así como los horarios se fijarán por la empresa, previa información a los representantes de los trabajadores, con quince 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 específicas establecidas en el ET y normas de desarrollo.

Artículo 30. Horas Extraordinarias.

1.- Las partes firmantes acuerdan que las horas extraordinarias se reducirán al mínimo indispensable y no podrán ser superior 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 podrán abonar con un incremento del 75% del valor de la hora ordinaria, o bien compensarse en descanso, igualmente con un incremento del 75% 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 31. Vacaciones.

1.- Todo el personal tomará, sus vacaciones anuales durante los meses de Julio y Agosto, salvo pacto en contrario entre la empresa y los representantes de los trabajadores. Para el supuesto de cierre de centro las vacaciones se tomarán en dicho momento, salvo aquellos que, por razones de servicios debieran disfrutarlas en otras fechas.

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 de Navidad, con excepción de aquellos que por las características peculiares de su trabajo deban prestar servicios en dichas fechas, de Semana Santa y Navidad, que lo disfrutaran a lo largo de año.

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 del 30 de Mayo de cada año, salvo excepciones individuales. Tendrán preferencia para la elección dentro de cada grupo y categoría los trabajadores según antigüedad.

Artículo 32. 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 a contar desde el siguiente a la celebración del evento.

b) Por nacimiento, adopción o acogimiento de hijos: tres 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 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/as 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 el/la otro/a 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 del 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, síquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada, con la disminución proporcional de su salario, de entre un tercio y la mitad de la duración de aquella.

Tendrán este mismo derecho quienes deban cuidar a un familiar 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.

5.- En los casos previstos en los puntos 3 y 4 de este artículo, el trabajador deberá preavisar con quince días de antelación a la fecha de su reincorporación a su jornada ordinaria.

Artículo 33. Suspensiones 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 art. 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 dos años, ni superior a cinco. Transcurrido dicho plazo el trabajador 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 periodo 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 periodo 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 mismos 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. Durante el primer año se tendrá derecho a reserva del puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Capítulo VI. Formación profesional.

Artículo 34. Formación Profesional.

1.- El Consorcio Escuela de Hostelería de Islantilla, 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 Consorcio Escuela de Hostelería de Islantilla 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 este coincida con su jornada laboral.



2.- Asimismo, el Consorcio 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.

Capítulo VII. Salud laboral y medio ambiente.

Artículo 35. 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/as, 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 ET.

Artículo 36. 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/as. Dichos



reconocimientos serán voluntarios, dándose conocimiento al empleado/a 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 37. 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 38. Prendas y Medidas de Protección.

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

Capítulo VII. Beneficios o acción social.

Artículo 39. Seguro Colectivo.

1.- Se acuerda la contratación de una póliza de seguros colectiva de Accidente/Vida para la totalidad de empleados/as del Consorcio Escuela de Hostelería de Islantilla, renovable anualmente y con los capitales asegurados, durante la vigencia del presente Convenio, según las siguientes cuantías:

Seguro de Vida por A.T. y E.P. 12.000.- Euros

Incapacidad Permanente y Absoluta por A.T. y E.P. 12.000.- Euros

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

Artículo 40. Baja por incapacidad transitoria derivada de enfermedad o accidente y complemento de riesgo 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 IT derivada de accidente o enfermedad no profesional, que este complemento no se devengará cuando se produzcan 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 42. Responsabilidad Civil por actos.

1.- El Consorcio Escuela Hostelería Islantilla 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/a.

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 43. Protección a la Maternidad.

1.- La empleada en estado de gestación tendrá derecho a que, por la dirección del Consorcio Escuela Hostelería Islantilla 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 RD 1251/2001 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.

Capítulo IX. Derechos sindicales.

Artículo. 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 24 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 45. Cuota Sindical.

El Consorcio 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 X. Régimen disciplinario.

Artículo 46. Normas Generales.

1.- Las faltas cometidas por los empleados/as del Consorcio Escuela Hostelería Islantilla 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 47. 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.

Artículo 48. 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 la 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) El incumplimiento voluntario del rendimiento laboral, legalmente exigible.
- k) Cualquier otro incumplimiento que suponga un perjuicio grave para la empresa, su patrimonio o la convivencia dentro de la misma.

Artículo 49. 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.
- f) La reincidencia en el abuso de autoridad:
- g) El acoso sexual o moral a superiores, compañero/as o subordinados/as, y la violación del derecho a la intimidad de los empleados/as.
- h) 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.
- i) La violación de la buena fe.
- j) El incumplimiento de las normas de seguridad y salud laboral causando un riesgo grave para el mismo, para los clientes o para otros compañeros.
- k) Cualquier otro incumplimiento que suponga un perjuicio muy grave para la empresa, su patrimonio o la convivencia dentro de la misma.

Artículo 50. 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 51. Procedimiento sancionador.

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 Consorcio Escuela Hostelería Islantilla 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 Consorcio Escuela Hostelería Islantilla a la vista del expediente, impondrá la sanción correspondiente, la cual será comunicada al trabajador/a y a sus representantes legales.

Capítulo XI. Extinción del contrato por voluntad del trabajador.

Artículo 52. 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 dos días de salario por cada día de retraso en la notificación, hasta un máximo de veinte días.

2.- Durante el período de prueba, el tiempo de notificación, por parte del trabajador/a, será de siete días.

Disposiciones adicionales.

Disposición Adicional I.

En lo no dispuesto en el presente Convenio, las partes acuerdan someterse a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, normativa laboral vigente y demás disposiciones de carácter legal.

ANEXO I TABLA SALARIAL

ESTRUCTURA SALARIAL AÑO 2003

CATEGORIA	SALARIO BASE	C.P.T.(*)	SUELDO BRUTO	Trienio
Administrativo	16.858,00	0,00	16.858,00	259,56
Aux. Administrativo	14.526,00	0,00	14.526,00	217,70
Jefe Estudios	29.000,00	0,00	29.000,00	362,84
Jefe Cocina (*)	28.361,18	2.033,98	30.395,16	362,84
Jefe Partida	23.000,00	0,00	23.000,00	352,45
Jefe Partida	23.000,00	0,00	23.000,00	352,45
Repostero (**)	24.380,00	0,00	24.380,00	352,45
Primer Maitre	28.361,18		28.361,18	362,84
Segundo Maitre (**)	23.690,00	0,00	23.690,00	352,45
Jefe Sector (**)	19.528,00	0,00	19.528,00	345,86
Oficial Especialista	17.707,00	0,00	17.707,00	210,36
Peón oficios varios	12.214,00	0,00	12.214,00	210,36
Peón oficios varios	12.214,00	0,00	12.214,00	210,36
Orientadora	25.753,20	0,00	25.753,20	362,84
Totales	298.592,56	2.033,98	300.626,54	4.315,38

(*) Este complemento es aplicable únicamente al trabajador D. Bartolomé Oliver Servera.

(**) El salario base del 2004 para las siguientes categorías será el siguiente:

ESTRUCTURA SALARIAL AÑO 2004

CATEGORIA	SALARIO BASE	C.P.T.	SUELDO BRUTO	Trienio
Repostero (*)	25.000,00	0,00	25.000,00	352,45
Segundo Maitre (*)	25.000,00	0,00	25.000,00	352,45
Jefe Sector (*)	21.000,00	0,00	21.000,00	345,86