



## II CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL CONSORCIO ESCUELA DE HOSTELERIA DE CADIZ

### 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 Escuela de Hostelería de Cádiz (en adelante C.E.H.C.), 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/as trabajadores/as de alta dirección.

b) Aquellos/as profesionales cuya relación con el C.E.H.C. 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.E.H.C., aunque dicho personal realice sus actividades en dicho centro.

#### Artículo 2. Vigencia

El presente Convenio se suscribe por un período de cuatro años. La vigencia de este convenio será desde el día 1 de Enero del año 2006 al treinta y uno de Diciembre del año 2009 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 Alameda Marqués de Comillas nº2 de Cádiz.

#### 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 cuatro vocales, dos en representación de la empresa y dos en representación de los/as trabajadores/as. La Comisión estará presidida por el/la 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 el 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 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 al 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 al 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/as trabajadores/as.

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

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 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 al Delegado/a de los/as trabajadores/as el puesto o plaza a cubrir. El/la representante de los trabajadores/as formarán parte del tribunal seleccionador con voz y sin voto.

La composición del tribunal se estará en un futuro al desarrollo del artículo 60.3 del Estatuto Básico de la Función Pública.

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.

La promoción interna comprenderá a todo el personal que en el momento de la selección estén de alta en el Consorcio como empleado/a, independientemente de su contrato de trabajo. En el caso de no cubrirse la vacante con el personal de la Escuela se estará a un concurso de provisión de vacantes en turno libre.

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.

5.- Sólo por razones de extraordinaria urgencia y necesidad se podrá proceder a contratar a través de Empresas de Trabajo Temporal, por contratos de uno a diez días.

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 en salud laboral.

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

1.- Los/as trabajadores/as con contrato temporal o a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los/as trabajadores/as 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/as. Para los empleados/as 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. Duración del contrato**

El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada.

### **Artículo 13. Contratos por tiempo indefinido**

Se registrarán por su normativa legal y reglamentaria específica.

### **Artículo 14. Contratos fijos-discontinuos.**

Se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

Su cotización será por horas semanales de acuerdo al plan de estudio del curso escolar de cada año.

### **Artículo 15. 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.

### **Artículo 16. 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 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

2.- La duración mínima será de seis meses y la máxima de dos años, ampliable cuando así lo establezca el convenio colectivo del sector.

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/as trabajadores/as será la fijada en este convenio colectivo en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

### **Artículo 17. 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.

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

4.- Los/as empleados/as que a la firma de este convenio estén contratados por obra o servicio determinado, pasarán a la condición de Personal Laboral Fijo Indefinido, regulándose dicho contrato por su normativa legal y reglamentaria específica.

### **Artículo 18. Contratos eventuales y de interinidad**

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

### **Artículo 19. Contratos de inserción**

1.- Se estará a lo dispuesto en la Ley 43/06 de 29 de Diciembre, para la mejora

del crecimiento y del empleo.

## **Artículo 20. 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/as trabajadores/as 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/as trabajadores/as 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.

4.- Los/as trabajadores/as 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 E.T., tendrán derecho a una indemnización de ocho días pro 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 21. Contratos a tiempo parcial**

1.- Se considerará trabajador/a a tiempo parcial aquél que conforme al art. 12 E.T. tenga una jornada inferior a la de un trabajador/a a tiempo completo de referencia.

2.- La determinación de la distribución de la jornada ordinaria de estos trabajadores/as así como de los respectivos horarios se realizará de la misma forma que la de los trabajadores/as a tiempo completo.

3.- La conversión de un contrato a tiempo completo en otro a tiempo parcial será siempre voluntaria para el trabajador/a. La empresa se compromete a firmar 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/as.

6.- La realización de las horas complementarias se comunicará al trabajador/a 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 22. 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 23. Definición de Grupos y Categorías**

GRUPO I: FORMADORES/AS

Forman parte de este grupo profesional todos aquellos/as 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 de grado medio y/o experiencia profesional equivalente.







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

Jefe/a 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 de grado medio y/o experiencia profesional equivalente.

2º Jefe/a de Departamento: 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 de grado medio y/o experiencia profesional equivalente.

Profesor/a: 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 de grado medio y/o experiencia profesional en la materia.

Monitor/a: Es quien ejerce la función docente en materias propias de su especialidad, colabora con el Profesor en el desarrollo de los programas impartidos en el Centro, reuniendo las condiciones y titulación de Formación Profesional de 2º Grado o equivalente y/o experiencia profesional en la materia.

#### GRUPO II: Administración Y Servicios Generales

Forman parte de este grupo todos aquellos/as 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 cuatro categorías que se enuncian de forma ejemplificativa y sin que por tanto la empresa se comprometa a cubrir las necesariamente.

Jefe/a de Administración: Es quién tiene a su cargo la dirección administrativa y secretaría del Centro, reuniendo las condiciones y titulación de grado medio y/o experiencia profesional equivalente.

Administrativo/a: Es quien ejerce funciones administrativas que le son encomendadas directamente por el Jefe/a de Administración, reuniendo condiciones y titulación de Bachiller Superior o equivalente y/o experiencia profesional.

Encargado/a de Mantenimiento: Es quien atiende el servicio de las instalaciones y equipos del Centro, así como de su correcto mantenimiento, reuniendo



condiciones y titulación de Formación Profesional de 2º Grado o equivalente y/o experiencia profesional.

**Responsable de Logística:** Es quien desarrolla técnicas y métodos que permitan realizar y optimizar el proceso de gestión de compras de productos, servicios, bienes, equipos y materiales; así como el almacenamiento, logística, distribución y disposición de los mismos, reuniendo condiciones y titulación de Formación Profesional de 2º Grado o equivalente y/o experiencia profesional.

**Auxiliar Administrativo:** Es quien ejerce las funciones administrativas que le son encomendadas, ya sea por el Jefe/a de Administración o por el Administrativo/a, reuniendo condiciones y titulación de Formación Profesional de 1º Grado o equivalente y/o experiencia profesional.

#### **Artículo 24. Polivalencia funcional**

La atribución de funciones con carácter polivalente distinta de la categoría del trabajador/a, 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/ a la retribución y demás derechos de su categoría profesional. De dicha situación se informará a los/las representantes de los trabajadores/as según la normativa legal.

#### **Artículo 25. Movilidad funcional**

1. La movilidad funcional dentro del mismo grupo profesional estará limitada por las titulaciones académicas o profesionales exigidas para la prestación laboral y por la pertenencia a dicho grupo profesional y responderá a razones técnicas u organizativas que la justifiquen y durará el tiempo verdaderamente imprescindible. La movilidad funcional entre categorías de distinto grupo profesional sólo podrá ser posible en situaciones excepcionales, imprevisibles o perentorias y siempre que concurren, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y durará el tiempo mínimo imprescindible.

2. Para cualquier supuesto de movilidad funcional se tendrán en cuenta las siguientes normas:

a) La realización de funciones de categoría superior o equivalente nunca podrá exceder de seis meses y las de categoría inferior, de quince días. En ambos casos, el trabajador/ a no podrá volver a desempeñar esas funciones hasta transcurridas un año, debiendo rotar todos los trabajadores/as de igual categoría en el mismo centro de trabajo al que se encuentre adscrita la plaza afectada, si el número de los mismos y sus capacidades profesionales lo permitieran.

b) El desempeño de funciones de categoría superior no consolidará ni el salario ni la categoría superior, sin perjuicio del derecho a percibir durante ese tiempo la



diferencia salarial correspondiente. Si se desempeñan funciones de categoría inferior se mantendrán las retribuciones de la categoría de origen.

## Capítulo V. Retribuciones

### Artículo 26. Estructura salarial

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

- 1.- Salario Base: será el que se especifica con carácter mensual, 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 mensual, 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 y acepte voluntariamente la realización de tareas que requieran un alto grado de responsabilidad en su ejercicio y disponibilidad horaria. Este complemento no es consolidable y su devengo dependerá de la efectiva realización y encargo de dichas funciones.
- 4.- Quebranto de moneda: por importe de 3 euros por cada día de trabajo efectivo del trabajador/a asignado/a a puesto de facturación del restaurante del C.E.H.C.
- 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/as 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/as 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: Consistirá en una cantidad fijada en el Anexo I, en función de la categoría esté encuadrado el trabajador/a, por cada tres años de servicios efectivos.

Se abonará a partir del primer día del mes en que el trabajador/a cumpla tres años o múltiplo de tres de servicios efectivos.



Tendrán derecho a este complemento todos los trabajadores/as, ya sean fijos, fijos discontinuos o eventuales, con independencia, en cuanto a estos últimos, 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.

### **Artículo 27. 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.

La hoja de salario le será entregada al trabajador del 1 al 10 de cada mes.

### **Artículo 28. Revisión salarial**

El incremento de las retribuciones para el personal laboral será el del I.P.C. del año anterior y se aplicará todos los conceptos salariales, a excepción del complemento personal transitorio si lo hubiera. A la firma del presente Convenio se le aplicará al personal del Consorcio una subida del 0,8 % del salario base y antigüedad correspondiente al año 2006. Para el año 2007 se aplicará otro 0,8 % por los mismos conceptos salariales. Esta subida tendrá carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2006.

### **Artículo 29. 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. Asimismo se abonarán los billetes de peaje en aquellos que proceda

### **Artículo 30. 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 del salario base, reintegrables dentro de los doce meses siguientes.



## Capítulo Vi. Jornada De Trabajo

### Artículo 31. 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 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 al/la representante 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. Dentro de la jornada, el/la trabajador/a tendrá derecho a una comida sana y abundante.

Será para todos igual y en comedor único en la empresa. El tiempo de dicha comida será de 30 minutos diarios que se computará como de trabajo efectivo, corriendo a cargo del C.E.H.C. el coste de manutención.

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

### Artículo 32. 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 abonarán con un incremento del 75% del valor de la hora ordinaria, para las horas realizadas en días laborables, y del 100 % para las horas realizadas en días festivos o no-laborables y en horario nocturno (se entenderá horario nocturno el comprendido desde las 22:00 horas y las 06:00 horas) sobre la jornada normal de trabajo que haya realizado en exceso, dentro de los tres meses siguientes a su

realización; o bien compensarse en descanso, igualmente con el mismo incremento. Las horas extraordinarias realizadas por motivos de fuerza mayor se abonarán o compensarán a elección del/la empleado/a. Estas horas compensadas no se computarán en el tope máximo anual establecido en el primer punto de este artículo.

### **Artículo 33. 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/as trabajadores/as 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 34. 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 le siguiente a la celebración del evento.
  - b) Por nacimiento, adopción o acogimiento de hijos: 3 días naturales si se produce dentro de la localidad de residencia del trabajador, y 4 días cuando, por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto.
  - 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 al efecto.
  - 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.

i) A lo largo del año, el personal podrá disfrutar de hasta ocho días de asuntos particulares. Tales días podrán empezar a disfrutarse a partir del próximo año 2008 a razón de cuatro días para el 2008 y ocho días a partir del 2009; estos días no podrán acumularse, en ningún caso, a las vacaciones anuales retribuidas.

2.- Los/as 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 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 ocho años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe un actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada en una 1/8 parte ó 1/2 parte (12,5 % ó 50%), con una disminución de su salario de un 10 o un 40 por ciento, respectivamente.

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 si mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Si dos o más trabajadores/as 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/la trabajador/a deberá preavisar con quince días de antelación a la fecha de su reincorporación a su jornada ordinaria.

### **Artículo 35. 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 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/las trabajadores/as con una antigüedad de al menos un año, tendrán derecho a solicitar una excedencia no inferior a un cuatro meses, ni superior a cinco. El trabajador/ a tendrá derecho a reserva del puesto de trabajo durante el primer año. 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 a dos años, 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 si mismo y no desempeñen actividad retribuida. La excedencia contemplada, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores del Consorcio generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Escuela.

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 excedencias contempladas 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.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

## **Capítulo VII. Formación Profesional**

### **Artículo 36. Formación Profesional**

1.- El C.E.H.C. 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/as acorde a las necesidades del C.E.H.C. y a la demanda de formación profesional de excelencia. El/la 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.E.H.C. reconoce el derecho de los/as trabajadores/as 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/as trabajadores/as a escoger turno cuando se curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

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.

4.- Cuando el/la trabajador/a curse estudios de formación reglada para la obtención de un título académico o profesional que tenga directa relación con el puesto laboral desempeñado en la empresa, el Consorcio le abonará íntegramente el coste de la matrícula del curso o de las asignaturas matriculadas. La empresa no abonará los cursos o asignaturas repetitivas. Este derecho es incompatible con el contemplado en el Art. 45 punto 1 de este mismo convenio.

## **Capítulo VIII. Salud Laboral Y Medio Ambiente**

### **Artículo 37. Prevención de riesgos laborales.**

1.- La empresa asume la obligación de garantizar la seguridad y salud de sus trabajadores/ as. 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 38 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 39. 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 40. Prendas y medidas de protección**

La empresa dotará a sus trabajadores/as 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. La empresa asumirá la limpieza de dichos uniformes.

### **Capítulo IX. Beneficios O Acción Social**

#### **Artículo 41. Seguro colectivo**

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

Seguro	de	Vida	.....	30.000.- Euros.			
Seguro	de	Vida	por	Accidente	Laboral	.....	60.000.- Euros.
Incapacidad	Permanente	y	Absoluta.	.....	30.000.- Euros.		

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

3.- La creación de un plan de jubilación mixto, con una aportación de 396 Euros anuales por parte de la empresa por cada trabajador/a, y de otros 396 Euros anuales mínimos aportados por el trabajador/a. Este concepto tendrá carácter voluntario para el trabajador/a.

En caso de que el empleado/a lo retirase, voluntariamente, antes de su jubilación se le retraería la parte aportada por la empresa y correría a cargo del trabajador/a todos los costes que pudieran derivarse de la anulación de dicho plan de jubilación.

#### **Artículo 42. Baja por I.T. derivada de enfermedad o accidente y complemento de riegos 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 43. Responsabilidad Civil por actos**

1.- El C.E.H.C. 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 44. Protección A La Maternidad**

1.- La empleada en estado de gestación tendrá derecho a que, por la dirección del C.E.H.C. 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.

#### **Artículo 45. Otras ayudas de acción social.**

1.- Ayudas por estudios para todos aquellos/as trabajadores/as que tenga hijos/as en edad escolar y que cursen estudios en preescolar, EGB, BUP, ESO, Formación





Profesional, Universitaria y asimilados que justifiquen su matrícula en el curso que estén desarrollando, así como hijos con minusvalías psíquicas, el C.E.H.C. abonará una ayuda de 120 Euros anuales. Dicha ayuda se hará extensiva a los mismos trabajadores/ as cuando sean ellos/as los/as que cursen los referidos estudios. Este derecho es incompatible con el contemplado en Art. 36, punto 4.

2.- Ayuda por natalidad o adopción: se establece una ayuda de 300 € por nacimiento o adopción de cada hijo del Personal, que cuente con una antigüedad mínima de doce meses ininterrumpidos.

3.- Ayuda por rotura de gafas en puesto de trabajo: se establece una ayuda del 50% de la factura con un máximo de hasta 100 euros al año.

4.- Ayuda para dentista, tanto del personal como hijos/as, de hasta el 50% de la factura y con un máximo de 200 euros anuales por unidad familiar, exceptuando las protecciones cubiertas por el Servicio Andaluz de Salud.

## **Capítulo X Derechos Sindicales.**

### **Artículo 46. 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.

7.- Los Delegados Sindicales tendrán los siguientes derechos:

- Derecho a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición de los delegados de personal. En este caso se extiende a los delegados sindicales la obligación de guardar el sigilo profesional en aquellas materias en las que proceda legalmente.

- Derecho a asistir, con voz pero sin voto, a las reuniones del delegado de personal en materia de seguridad e higiene.

- Derecho a ser oídos por la empresa, previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores/as en general y a los afiliados a su sindicato en particular y, especialmente, en los despidos o sanciones de estos últimos.

#### **Artículo 47. Cuota Sindical**

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

### **Capítulo XI. Régimen Disciplinario**

#### **Artículo 48. Normas Generales**

1.- Las faltas cometidas por los empleados/as del C.E.H.C., 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 49. 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/a que no puedan considerarse graves o muy graves

#### **Artículo 50. 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.





## Artículo 51. 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. g) 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 52. 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 53. Procedimiento sancionador**

1 - La dirección de la empresa comunicará al interesado/a, y a solicitud de 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.E.H.C. 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.E.H.C. 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/A**

### **Artículo 54. 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.

### **Disposiciones Adicionales**

#### **Disposición adicional I.**

En lo 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.

#### **Disposición adicional II**

Se acuerda crear una Comisión para estudiar y confeccionar un baremo para evaluar los méritos y las pruebas selectivas de las plazas a cubrir en la Escuela mediante el sistema de promoción interna según el Art. 9.3. Dicha Comisión estará formada por el Delegado de Personal y el Representante de la Escuela



**Consortio Escuela de Hostelería**

BOP , 31 de octubre del 2007

Página 26 de 26

#\*1\*#

