



BOLETÍN OFICIAL DE CANARIAS

Año XX

Jueves, 31 de enero de 2002

Número 14

Sumario

III. OTRAS RESOLUCIONES

Consejería de Economía, Hacienda y Comercio

Orden de 29 de enero de 2002, por la que se modifica el apartado tercero de la disposición transitoria de la Orden de 21 de diciembre de 2001, que establece los modelos de garantía a constituir para asegurar el pago de los tributos a la importación gestionados y recaudados por la Comunidad Autónoma de Canarias. Página 1282

Consejería de Educación, Cultura y Deportes

Dirección General de Ordenación e Innovación Educativa.- Resolución de 3 de diciembre de 2001, por la que se conceden los premios del IV Concurso Educativo de Creación Plástica "Cartel Día de Canarias". Página 1282

Dirección General de Ordenación e Innovación Educativa.- Resolución de 3 de diciembre de 2001, por la que se conceden los premios del VII Concurso 8 de Marzo: Educar para la Igualdad. Página 1283

IV. ANUNCIOS

Otros anuncios

Consejería de Economía, Hacienda y Comercio

Dirección General de Comercio.- Anuncio de 10 de diciembre de 2001, por el que se inicia el trámite de información pública del expediente nº L.C.E. 20/2001-LP, de solicitud de licencia comercial específica, para la implantación de un gran establecimiento comercial, supermercado, a instancia de la entidad mercantil Mercadona, S.A., en calles 17, 18, 25 y 27 del sector P-2 Residencial, en el término municipal de Agüimes (Gran Canaria). Página 1284

Dirección General de Comercio.- Anuncio de 12 de diciembre de 2001, por el que se inicia el trámite de información pública del expediente nº L.C.E. 13/2001-LP, de solicitud de licencia comercial específica, para la implantación de un gran establecimiento comercial, supermercado, a instancia de la entidad mercantil Pío Coronado, S.A. Unipersonal, en Avenida de la Constitución, Gran Tarajal, en el término municipal de Tuineje (Fuerteventura). Página 1285



El texto de este B.O.C. puede ser consultado gratuitamente a través de Internet en la siguiente dirección: <http://www.gobiernodecanarias.org/boc/>

Boletín Oficial de Canarias

Depósito Legal TF-37/1983
Edita/Servicio de Publicaciones
Secretaría General Técnica
Consejería de Presidencia
e Innovación Tecnológica

Edificio Administrativo de Usos
Múltiples II, planta 0
Avda. José Manuel Guimerá, 8,
Tfno.: (922) 47.69.40. Fax: (922) 47.65.98
38003 Santa Cruz de Tenerife

Edificio Administrativo de Usos
Múltiples I, planta 0
C/ Arrieta, s/n,
Tfno.: (928) 30.67.17. Fax: (928) 30.67.00
35003 Las Palmas de Gran Canaria

Precio suscripción:
Período anual: 78,04 euros.
Semestre: 45,90 euros.
Trimestre: 26,76 euros.
Precio ejemplar: 0,78 euros.

Consejería de Empleo y Asuntos Sociales

Dirección General de Trabajo.- Anuncio por el que se hace pública la Resolución de 26 de noviembre de 2001, relativa al depósito, registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Flex Equipos de Descanso, S.A.U. Página 1285

Dirección General de Trabajo.- Anuncio por el que se hace pública la Resolución de 19 de diciembre de 2001, relativa al depósito, registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Hoteles Escuela de Canarias, S.A. (HECANSA) y sus trabajadores. Página 1302

III. OTRAS RESOLUCIONES**Consejería de Economía,
Hacienda y Comercio**

108 *ORDEN de 29 de enero de 2002, por la que se modifica el apartado tercero de la disposición transitoria de la Orden de 21 de diciembre de 2001, que establece los modelos de garantía a constituir para asegurar el pago de los tributos a la importación gestionados y recaudados por la Comunidad Autónoma de Canarias.*

El apartado tercero de la disposición transitoria de la Orden de 21 de diciembre de 2001, por la que se establecen los modelos de garantía a constituir para asegurar el pago de los tributos a la importación gestionados y recaudados por la Comunidad Autónoma de Canarias, establece que el plazo para formalizar la ampliación de la cobertura de las garantías vigentes constituidas con anterioridad a la entrada en vigor de la misma, finalizará el 31 de enero de 2002.

Visto el elevado número de garantías que se pretenden formalizar al amparo de lo previsto en la referida disposición transitoria es conveniente proceder a la ampliación del plazo establecido en la misma.

Por todo ello, en uso de las facultades que tengo atribuidas,

DISPONGO:

Artículo único.- Se modifica el apartado tercero de la disposición transitoria de la Orden de 21 de diciembre de 2001, por la que se establecen los modelos de garantía a constituir para asegurar el pago de los tributos a la importación gestionados y recaudados por la Comunidad Autónoma de Canarias, que quedará redactado como sigue:

“3. El plazo para formalizar la ampliación de cobertura finalizará el día 15 de febrero de 2002.

Transcurrido dicho plazo sin formalizar la cobertura, a las garantías constituidas con anterioridad a la entrada en vigor de la presente Orden no se les podrán afectar nuevas deudas tributarias como conse-

cuencia del devengo de hechos imponibles de importación producidos desde el día 1 de enero de 2002.”

DISPOSICIÓN FINAL

La presente Orden entrará en vigor el 31 de enero de 2002.

Santa Cruz de Tenerife, a 29 de enero de 2002.

EL CONSEJERO DE ECONOMÍA,
HACIENDA Y COMERCIO, p.s.,
EL CONSEJERO DE
SANIDAD Y CONSUMO
(Decreto del Presidente de 25.1.02),
José Rafael Díaz Martínez.

**Consejería de Educación,
Cultura y Deportes**

109 *Dirección General de Ordenación e Innovación Educativa.- Resolución de 3 de diciembre de 2001, por la que se conceden los premios del IV Concurso Educativo de Creación Plástica “Cartel Día de Canarias”.*

Habiéndose convocado por Resolución de 4 de mayo de 2001 (B.O.C. nº 64, de 25.5.01), el IV Concurso Educativo de Creación Plástica “Cartel Día de Canarias”.

Nombrado y constituido el Jurado previsto en la base undécima del anexo I de la citada Resolución, por los siguientes miembros:

Presidente:

- D. Isaac Godoy Delgado (Coordinador de los Programas de Innovación Educativa).

Vocales:

- D. Enrique Hernández Cruz (Coordinador de la Unidad de Publicaciones).

- D. Rogelio Botanz Parra (Coordinador del Programa de Contenidos Canarios).

- D. Raúl Díaz Acosta (Coordinador del Programa de Educación Afectivo-Sexual).

- D. José Miguel Martín González (Coordinador del Programa de Contenidos Canarios).

- D. César Illeras Cebrián (Coordinador del Programa de Medios Audiovisuales).

Secretaria:

- Dña. Juana María Guerra Falcón (funcionaria de la Dirección General de Ordenación e Innovación Educativa).

Vista el acta del fallo del Jurado, elevada por el mismo en la sesión de 28 de septiembre de 2001, y en virtud de la base undécima del anexo I de las que rigen el presente concurso,

RESUELVO:

Único.- Conceder los premios del IV Concurso Educativo de Creación Plástica "Cartel Día de Canarias", en las categorías de Primaria, Secundaria y Bachillerato, C.O.U., F.P. y Escuelas de Artes Aplicadas y Oficios Artísticos, a los trabajos y autores que a continuación se relacionan:

PREMIO CATEGORÍA ENSEÑANZA PRIMARIA:

- 150.000 pesetas y placa conmemorativa para el Centro Educativo: C.I.P. Los Menceyes (Santa Cruz de Tenerife).

- 20.000 pesetas y diploma acreditativo para el alumno del centro: Trabajo en Grupo 1º (alumnos de 1º del centro).

PREMIO CATEGORÍA EDUCACIÓN SECUNDARIA:

- 150.000 pesetas y placa conmemorativa para el Centro Educativo: C.O.E. La Pared-Icod Alto (Los Realejos-Tenerife).

- 30.000 pesetas y diploma acreditativo para el alumno del centro: Aithamy García Quintero.

PREMIO CATEGORÍA BACHILLERATO, C.O.U., F.P., ESCUELAS DE ARTES APLICADAS Y OFICIOS ARTÍSTICOS:

- 150.000 pesetas y placa conmemorativa para el Centro Educativo: I.E.S. Puerto del Rosario (Puerto del Rosario-Fuerteventura).

- 25.000 pesetas y diploma acreditativo para el alumno del centro: Jesús M. Benítez de León.

Las Palmas de Gran Canaria, a 3 de diciembre de 2001.- La Directora General de Ordenación e Innovación Educativa, Juana del Carmen Alonso Matos.

110 *Dirección General de Ordenación e Innovación Educativa.- Resolución de 3 de diciembre de 2001, por la que se conceden los premios del VII Concurso 8 de Marzo: Educar para la Igualdad.*

Habiéndose convocado por Resolución de 17 de abril de 2001 (B.O.C. nº 61, de 18.5.01), el VII Concurso 8 de Marzo: Educar para la Igualdad.

Nombrado y constituido el Jurado previsto en la base sexta de la citada Resolución, por los siguientes miembros:

Presidente:

- D. Isaac Cristóbal Godoy Delgado.

Vocales:

Coordinadoras del Programa de Innovación para la Igualdad de Oportunidades entre los sexos:

- Dña. Pino Santana Hernández.

- Dña. Ana Hernández Rodríguez.

- Dña. Elsa Jayasuria Martín.

Profesora con experiencia en trabajo de coeducación:

- Dña. Rosa Delia Rodríguez Pérez, Profesora del I.E.S. "El Rincón".

Asesores de CEP:

- Dña. Pino María Hernández Macías, Asesora de Primaria del CEP de Telde.

- D. Clemente Moreno Vega, Asesor de Secundaria del CEP de Las Palmas II.

Orientadora:

- Dña. Lidia Ramírez Mesa, Orientadora del C.I.P. "Roque Aguairo".

Inspector de Educación.

- D. Faneque Hernández Bautista.

Secretaria:

- Dña. Juana María Guerra Falcón, funcionaria de la Dirección General de Ordenación e Innovación Educativa.

Visto el fallo del Jurado contenido en el acta de la sesión de 24 de octubre de 2001, y en virtud de la base sexta de las que rigen el concurso,

RESUELVO:

Primero.- Conceder los premios del VII Concurso 8 de Marzo: Educar para la Igualdad, a los proyectos que a continuación se relacionan, y ordenar su publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma de Canarias para su general conocimiento:

MODALIDAD "EDUCAR PARA LA IGUALDAD EN LOS CENTROS ESCOLARES":

Primer premio valorado en 225.000 pesetas al centro: Centro: I.E.S. José de Anchieta, con el título "Camino por recorrer", siendo la persona responsable del proyecto Antonia Isabel Torres Álvarez.

Segundo premio valorado en 160.000 pesetas al centro: I.E.S. San Nicolás de Tolentino, con el título "Imagen en Coeducación", siendo la persona responsable del proyecto Pilar León Navarro.

Tercer premio valorado en 100.000 pesetas al centro: C.I. P. La Corujera, con el título "Describiendo el papel de las mujeres", siendo la persona responsable del proyecto Matilde Mora Quintero.

Asimismo, a propuesta y por acuerdo unánime del Jurado esta Dirección General resuelve hacer mención especial a los siguientes proyectos:

1º) I.E.S. La Matanza, con el título "Coeducación: Eliminando Desigualdades", siendo la persona responsable del proyecto María Dolores Rodríguez Álvarez.

2º) C.P. Illera de la Mora, con el título "Hacia una escuela coeducadora", siendo la persona responsable del proyecto Amparo Morente Castañeda.

MODALIDAD: COEDUCÁNDOME:

Cartel.

- Infantil: declarar desierto el premio de Infantil y redistribuir su importe en segundos premios para Primaria, Secundaria y Bachillerato.

- Primaria:

Primer premio valorado en 20.000 pesetas al alumno Omar Marrero Ramírez y 50.000 pesetas al C.P. Illera de la Mora.

Segundo premio valorado en 10.000 pesetas a la alumna Yosmary Moreno Hernández y 10.000 pesetas al C.P. La Corujera.

- Secundaria:

Primer premio valorado en 25.000 pesetas a la alumna Victoria Quintana Montesdeoca y 50.000 pesetas al I.E.S. San Nicolás de Tolentino.

Segundo premio valorado en 10.000 pesetas a la alumna Victoria Quintana Montesdeoca y 10.000 pesetas al I.E.S. San Nicolás de Tolentino.

- Bachillerato:

Primer premio valorado en 30.000 pesetas a la alumna Georgina Miranda López y en 50.000 pesetas al I.E.S. San Nicolás de Tolentino.

Segundo premio valorado en 15.000 pesetas a la alumna Luz Divina Suárez Ojeda y en 10.000 pesetas al I.E.S. San Nicolás de Tolentino.

Relato corto.

- Primaria: declarar desierto el premio de Primaria y redistribuir su importe en un segundo premio para Secundaria.

- Secundaria:

Primer premio valorado en 25.000 pesetas a la alumna María José Artilles González y en 50.000 pesetas al I.E.S. Arguineguín.

Segundo premio valorado en 20.000 pesetas a la alumna Sara García Martín y en 50.000 pesetas al I.E.S. Los Naranjeros.

- Bachillerato:

Premio valorado en 30.000 pesetas a la alumna Goretti Hernández González y en 50.000 pesetas al I.E.S. Vega de San Mateo.

Las Palmas de Gran Canaria, a 3 de diciembre de 2001.- La Directora General de Ordenación e Innovación Educativa, Juana del Carmen Alonso Matos.

IV. ANUNCIOS

Otros anuncios

**Consejería de Economía,
Hacienda y Comercio**

264 Dirección General de Comercio.- Anuncio de 10 de diciembre de 2001, por el que se inicia el trámite de información pública del expediente nº L.C.E. 20/2001-LP, de solicitud de licencia comercial específica, para la implantación de un gran establecimiento comercial, supermercado, a instancia de la entidad mercantil Mercadona, S.A., en calles 17, 18, 25 y 27 del sector P-2 Residencial, en el término municipal de Agüimes (Gran Canaria).

Habiendo sido presentada por la entidad Mercadona, S.A. solicitud de concesión de licencia comercial específica para la implantación de un gran establecimiento comercial, supermercado, en calles 17, 18, 25 y 27 del sector P-2 Residencial, del término municipal de Agüimes, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 5.5 del Decreto 158/1998, de 10 de septiembre, por el que se regula el procedimiento de concesión de la licencia comercial específica para grandes establecimientos comerciales, se somete el correspondiente expediente administrativo a información pública por el plazo de veinte días contados desde el siguiente a la fecha de publicación del presente en el Boletín Oficial de Canarias, con el fin de que se puedan formular las alegaciones que se estimen pertinentes.

A tal fin, la documentación de referencia permanecerá a disposición de los interesados en las dependencias de esta Dirección General de Comercio, en Las Palmas de Gran Canaria, Edificio de Usos Múltiples I, planta baja, en la Plaza de los Derechos Humanos, s/n.

Las Palmas de Gran Canaria, a 10 de diciembre de 2001.- El Director General de Comercio, Andrés Conesa Fontes.

265 *Dirección General de Comercio.- Anuncio de 12 de diciembre de 2001, por el que se inicia el trámite de información pública del expediente nº L.C.E. 13/2001-LP, de solicitud de licencia comercial específica, para la implantación de un gran establecimiento comercial, supermercado, a instancia de la entidad mercantil Pío Coronado, S.A. Unipersonal, en Avenida de la Constitución, Gran Tarajal, en el término municipal de Tuineje (Fuerteventura).*

Habiendo sido presentada por la entidad Pío Coronado, S.A. Unipersonal solicitud de concesión de licencia comercial específica para la implantación de un gran establecimiento comercial, supermercado, en Avenida de la Constitución, de Gran Tarajal, término municipal de Tuineje (Fuerteventura), de conformidad con lo dispuesto en el artículo 5.5 del Decreto 158/1998, de 10 de septiembre, por el que se regula el procedimiento de concesión de la licencia comercial específica para grandes establecimientos comerciales, se somete el correspondiente expediente administrativo a información pública por el plazo de veinte días contados desde el siguiente a la fecha de publicación del presente en el Boletín Oficial de Canarias, con el fin de que se puedan formular las alegaciones que se estimen pertinentes.

A tal fin, la documentación de referencia permanecerá a disposición de los interesados en las dependencias de esta Dirección General de Comercio, en Las Palmas de Gran Canaria, Edificio de Usos

Múltiples I, planta baja, en la Plaza de los Derechos Humanos, s/n.

Las Palmas de Gran Canaria, a 12 de diciembre de 2001.- El Director General de Comercio, Andrés Conesa Fontes.

Consejería de Empleo y Asuntos Sociales

266 *Dirección General de Trabajo.- Anuncio por el que se hace pública la Resolución de 26 de noviembre de 2001, relativa al depósito, registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Flex Equipos de Descanso, S.A.U.*

Visto el texto de la Comisión Negociadora sobre el Convenio Colectivo de la empresa Flex Equipos de Descanso, S.A.U.; y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 83 y 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como los Reales Decretos 661/1984, de 25 de enero, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma de Canarias en materia de mediación, arbitraje y conciliación y 1.033/1984, de 11 de abril, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado en materia de trabajo a la Comunidad Autónoma Canaria; el Real Decreto 1.040/1981, de 22 de mayo, sobre depósito y registro de Convenios Colectivos y el Decreto 329/1995, de 24 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de la Consejería de Empleo y Asuntos Sociales (B.O.C. nº 159, de 15.12.95), modificado por el Decreto 138/2000, de 10 de julio, esta Dirección General

RESUELVE:

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

Segundo.- Disponer el depósito del texto original.

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

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

Las Palmas de Gran Canaria, a 26 de noviembre de 2001.- El Director General de Trabajo, Antonio Lorenzo Tejera.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA FLEX EQUIPOS DE DESCANSO S.A.U. PARA SUS CENTROS DE TRABAJO DEPENDIENTES DE LA FÁBRICA DE SANTA CRUZ DE TENERIFE

ÍNDICE

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES.

- Artículo 1º.- Naturaleza y fines.
- Artículo 2º.- Ámbito territorial y personal.
- Artículo 3º.- Ámbito temporal.
- Artículo 4º.- Comisión Paritaria.
- Artículo 5º.- Prórroga y denuncia.
- Artículo 6º.- Compensación, absorción y garantía personal.

CAPÍTULO II

ORGANIZACIÓN Y RÉGIMEN DE TRABAJO.

- Artículo 7º.- Organización del trabajo y sistema de incentivos del personal a control directo.
- Artículo 8º.- Indirectos.
- Artículo 9º.- Jornada laboral
- Artículo 10º.- Descanso semanal.
- Artículo 11º.- Turnos de trabajo.
- Artículo 12º.- Vacaciones.
- Artículo 13º.- Licencias retribuidas.
- Artículo 14º.- Excedencias.
- Artículo 15º.- Seguro de invalidez y muerte.
- Artículo 16º.- Jubilación anticipada.

CAPÍTULO III

RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

- Artículo 17º.- Principios ordenadores.
- Artículo 18º.- Graduación de faltas.
- Artículo 19º.- Faltas leves.
- Artículo 20º.- Faltas graves.

Artículo 21º.- Faltas muy graves.

Artículo 22º.- Sanciones.

Artículo 23º.- Prescripción.

CAPÍTULO IV

RÉGIMEN ECONÓMICO.

- Artículo 24º.- Salario base.
 - Artículo 25º.- Plus de puntualidad y asistencia.
 - Artículo 26º.- Complemento personal.
 - Artículo 27º.- Gratificaciones extraordinarias.
 - Artículo 28º.- Plus de transporte y distancia.
 - Artículo 29º.- Otros pluses.
 - Artículo 30º.- Horas extraordinarias.
 - Artículo 31º.- Antigüedad.
 - Artículo 32º.- Pago de nóminas.
- ### CAPÍTULO V
- #### DISPOSICIONES VARIAS.
- Artículo 33º.- Revisión de convenio.
 - Artículo 34º.- Derechos y garantías sindicales.
 - Artículo 35º.- Prevención de riesgos laborales.
 - Artículo 36º.- Fondo de préstamos.
 - Artículo 37º.- Promotores.

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º.- Naturaleza y fines.

Las partes firmantes del presente acuerdo manifiestan que éste constituye la expresión de voluntad libremente aceptada por ellas en virtud de su autonomía colectiva. Entendiendo que su naturaleza jurídica es la propia de un Convenio Colectivo, que tiene por finalidad regular las condiciones económicas, laborales, sindicales y asistenciales, entre la empresa Flex Equipos de Descanso, S.A.U. y sus trabajadores de los centros de trabajo dependientes de la fábrica de Tenerife, reconocen que los siguientes pactos tienen toda la fuerza normativa a que se refiere el artículo 82 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

Conforme al artículo 84 de la citada Ley y en virtud del principio de la no concurrencia, no podrá invocarse, a ningún efecto, la aplicabilidad subsidiaria de normas dimanantes de Convenios de distinto ámbito, aun cuando anteriormente hubiesen tenido vigencia en Flex Equipos de Descanso, S.A.U. ni en Fábricas Canarias Lucía, S.A.

Artículo 2º.- Ámbito territorial y personal.

Los presentes acuerdos se configuran como un Convenio Colectivo de Empresa, por cuanto afecta a los trabajadores de Flex Equipos de Descanso, S.A.U. en todos sus centros de trabajo dependientes de la fábrica de Santa Cruz de Tenerife, con inclusión de oficinas, depósitos comerciales y demás servicios auxiliares o dependencias anejas actualmente instaladas o que en el futuro puedan crearse.

Artículo 3º.- Ámbito temporal.

Se entenderá que este Convenio está en vigor desde el 1º de enero de 2001 al 31 de diciembre de 2002.

Los atrasos económicos derivados de la aplicación del presente Convenio se abonarán lo antes posible intentando que sea en el mes siguiente al de su firma.

Artículo 4º.- Comisión Paritaria.

Se constituye, a efectos de aplicación e interpretación del presente Convenio, una Comisión Paritaria integrada por dos miembros de cada una de las partes negociadoras.

Cada representación podrá acudir a las reuniones de dicha Comisión Paritaria acompañada de asesores que tendrán voz pero no voto.

Artículo 5º.- Prórroga y denuncia.

Una vez finalizada la vigencia del presente Convenio, éste se considerará denunciado a los efectos a que se refieren los artículos 85 y 86 del Estatuto de los Trabajadores, obligándose ambas partes a iniciar las negociaciones de uno nuevo en los dos meses siguientes a su vencimiento.

Denunciado el Convenio y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, perderán vigencia solamente sus cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor, en cambio, su contenido normativo.

Artículo 6º.- Compensación, absorción y garantía personal.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio compensan y sustituyen a la totalidad de las existentes en la empresa con anterioridad a su vigencia, cual-

quiera que sea la naturaleza y origen de su existencia.

Las disposiciones legales de cualquier clase, que lleven consigo una variación en las condiciones de trabajo, o en todos o alguno de los conceptos retributivos, o supongan la creación de otros nuevos, únicamente tendrán repercusión práctica si, consideradas las condiciones generales ajenas al Convenio, en cómputo anual global superan el nivel total anual del mismo, y solamente en la medida en que excedan a dicho total; en caso contrario se considerarán totalmente absorbidas.

Se respetarán, a título personal, las situaciones que, comparadas en cómputo anual, fuesen más beneficiosas que las que otorga el presente Convenio.

CAPÍTULO II

ORGANIZACIÓN Y RÉGIMEN DE TRABAJO

Artículo 7º.- Organización del trabajo y sistema de incentivos del personal a control directo.

1. Principio General:

La organización práctica del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este Convenio y en la legislación vigente es facultad de la Dirección de la Empresa.

Si la forma como deba organizarse la producción lo hiciera conveniente, los trabajadores podrán ser cambiados de sección, puesto y clase de trabajo, sin más límites que los legales y, especialmente, los establecidos al respecto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Al Comité de Empresa le corresponderán las funciones de asesoramiento y propuesta, mediante la emisión de informes que determina el artículo 64, puntos 1 y 3 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Facultades de la Dirección de la Empresa.

2.1. Determinación del proceso productivo mediante la fijación de:

2.1.1. Los puestos de trabajo y operarios necesarios en cada sección.

2.1.2. Las operaciones o fases a realizar en cada puesto de trabajo.

2.1.3. El método a seguir y los materiales a utilizar.

2.1.4. La determinación de las producciones mínimas y máximas de acuerdo con lo siguiente:

a) Todos los tiempos de nuevas fases, operaciones o procesos serán fijados mediante cronometrajes salvo que los propuestos, en estos casos, por la empresa, fueran aceptados de forma provisional por los trabajadores, hasta tanto se pudieran fijar mediante cronometraje.

b) Que una vez fijados los tiempos de cada operación, se dará conocimiento de los mismos al personal afectado, a través del Comité de Empresa. Dicho personal podrá hacer cuantas observaciones estime pertinentes de forma que en un plazo máximo de quince días naturales, y por medio del Comité, sean trasladadas a la Dirección de la Empresa que atenderá las que estime adecuadas, también en un plazo máximo de quince días naturales.

c) Los nuevos tiempos entrarán en vigor al finalizar el plazo de quince días previsto para la presentación de observaciones a la Dirección. Si no existiese conformidad, para la resolución del tema y la consiguiente cuantificación del tiempo, se acudirá mediante solicitud de la empresa por trámite de urgencia, de la que entregará copia al Comité, al arbitraje del Servicio Nacional de Productividad del Ministerio de Trabajo, cuyo laudo será recurrible por las partes, produciendo efectos desde la fecha en que se solicitó la intervención de dicho organismo oficial. La negativa por cualquiera de las partes a solicitar tal arbitraje llevará aparejado de forma automática, el admitir la postura de la parte contraria.

Hasta tanto no se conozca el dictamen del arbitraje, que surtirá efecto inmediato, las producciones y tiempos objeto de la desavenencia se anotarán en partes independientes procediéndose a la liquidación definitiva cuando se conozca la resolución del Organismo Oficial ya mencionado. Si la liquidación fuese negativa para el trabajador, la empresa le descontará la diferencia en las cuatro nóminas siguientes; si resultase positiva se le abonará en la nómina del mes siguiente.

En el caso de que el laudo sea recurrido, hasta tanto no se conozca el nuevo dictamen se aplicará el mismo procedimiento del primer arbitraje.

2.1.5. La determinación de las operaciones que debe efectuar cada operario.

2.1.6. La exigencia a cada trabajador de la atención, cuidado y limpieza de las máquinas, herramientas y útiles a su cargo.

2.1.7. La determinación de los índices de desperdicio de materiales en todas las operaciones que componen el proceso productivo.

2.1.8. El estudio, modificación, implantación y exigencia de los nuevos métodos de trabajo, adaptán-

dolos, en cada momento, a las necesidades del producto y de la producción.

2.2. La responsabilidad exclusiva en la búsqueda y decisiones de cuantas medidas sean necesarias para conseguir la correcta y rentable utilización de las máquinas, instalaciones y plantilla y concretamente:

2.2.1. La movilidad funcional en el seno de la empresa.

2.2.2. La determinación de los períodos de adaptación que sean necesarios para conseguir la total integración del trabajador al nuevo puesto de trabajo.

La no consecución de la actividad 1,00 en dicho período, podrá considerarse falta grave, y muy grave si no se consiguiera en un período igual al determinado incrementado en el 25%; antes que la empresa sancionara a un trabajador por este motivo será oído el Comité de Empresa.

2.2.3. Garantizar, durante el período de adaptación, al operario trasladado, el importe en pesetas de la prima de producción media por hora que venía percibiendo en su anterior puesto de trabajo. Dicha garantía, será respetada siempre que el trabajador vaya aumentando, progresiva y proporcionalmente su producción, hasta alcanzar la mínima exigible o la habitual en su defecto.

2.3. Realizar revisiones de tiempos siempre que:

2.3.1. Se hubiese modificado el método establecido cambiando alguna condición que afectara al tiempo concedido para la ejecución de la operación.

2.3.2. Se hubiese incurrido de forma manifiesta en error de cálculo.

2.4. La determinación y exigencia de la calidad necesaria mediante:

2.4.1. La fijación de los niveles de calidad mínimos del producto en cada fase del proceso productivo.

2.4.2. La creación del correspondiente sistema de control de calidad, que en función del nivel mínimo exigido, determine la responsabilidad por trabajos defectuosos.

2.4.3. En todo momento se habrá de tener presente, al establecer el control de calidad, si se estima necesario revisar los tiempos concedidos para las operaciones, puesto que, si al cronometrar dicha operación el concepto de calidad no fue tenido en cuenta, habrá que consolidarlo en una nueva toma de tiempos.

Se reconoce que en la mediación de tiempos vigentes a la firma del Convenio, se tuvo en cuenta el concepto de calidad.

2.5. El estudio, implantación y mantenimiento de los sistemas de incentivos.

3. Sistemas de incentivo a control directo.

3.1. Sistema 1-1,40. Definiciones básicas:

3.1.1. La actividad 1 es la mínima exigible.

3.1.2. La actividad 1,40 es la máxima y tiene por objeto limitar la aportación del personal en la máxima medida que no suponga perjuicio físico o psíquico a lo largo de su vida laboral.

3.1.3. La actividad habitual es la obtenida por cada trabajador en su puesto de trabajo en los tres meses inmediatamente anteriores a cada momento, excepto en los supuestos de tránsito a fórmulas de control directo, en cuya fase inicial de adaptación se considerará rendimiento habitual al obtenido en los tres primeros meses.

3.1.4. Se define la hora neta como la diferencia entre la hora producida (número de piezas por tiempo concedido unitario) y la hora trabajada.

El valor de la hora neta, para cada categoría, viene detallada en la Tabla del anexo III.

3.1.5. Dentro del sistema establecido caben distinguir dos situaciones:

a) Personal perteneciente a secciones con sistema de incentivo seccional.

b) Personal que pertenece a secciones con sistema de incentivo individual.

Se tenderá, en lo posible, a la implantación del sistema del apartado b).

3.1.6. El incentivo mensual de cada operario será el producto de las horas netas del mes por el valor de la hora neta. En la situación del apartado a) del punto anterior, las horas netas de la sección se repartirán entre sus operarios proporcionalmente a las horas trabajadas por cada uno.

Se entregará, mensualmente, copia a cada operario, reflejando las horas trabajadas así como el índice de productividad.

3.2. Improductivos:

Los trabajadores que perciban su incentivo conforme al sistema 1-1,40, cuando realicen operaciones para las que no se haya fijado el tiempo conce-

dido, percibirán, cualquiera que sea su categoría, la cantidad por hora trabajada fijada en el anexo IV.

3.3. La Dirección de la Empresa tomará en consideración el tiempo que el trabajador hubiese estado alejado de su puesto de trabajo por un proceso de I.T. (Incapacidad Transitoria), de modo que si la ausencia hubiese sido superior a seis meses y hubiese motivado merma de la capacidad productiva del mismo, no se viera perjudicado en cuanto a la percepción de sus incentivos, asignándole un plazo de readaptación. Durante dicho plazo percibirá la prima media por hora que hubiese obtenido en los tres meses anteriores al inicio de su baja.

Si el ejercicio de cualquiera de estas facultades diera lugar a la modificación de alguna de las materias relacionadas en el párrafo 2 del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, su puesta en práctica se llevaría a cabo con estricta aplicación de la normativa del citado artículo, en el bien entendido que la aceptación a que hace referencia la norma citada, se producirá automáticamente en cada caso, como fiel expresión y ratificación de la voluntad conforme, que sobre tales actuaciones y con carácter general, manifiesta la representación social en el presente Convenio.

4. Respecto a las faltas específicas a la organización del trabajo, la empresa aplicará en cada momento la normativa vigente al respecto.

Artículo 8º.- Indirectos.

Los incentivos del personal indirecto serán los recogidos en la Tabla del anexo V.

No percibirán dicho incentivo las personas que cobren primas de ventas, comisiones o cualquier tipo de emolumentos ligado directa o indirectamente a la cantidad o calidad de trabajo realizado.

Artículo 9º.- Jornada laboral.

La jornada laboral será de 1.764 horas de trabajo efectivo para 2001, y 1.756 horas para 2002. En todo caso, el tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Calendario:

La distribución de las jornadas anuales para el personal de Talleres se hará de la siguiente forma:

a) La Dirección de la Empresa fijará hasta un máximo de cinco meses en los que la jornada de los viernes será la misma que la de los demás días de la semana. En los demás meses el horario de los viernes será de 7,45 a 13,45 horas, cualquiera que sea el de

los demás días de la semana. En este caso, tendrán la obligación de alargar su jornada, como máximo hasta la hora de salida de los demás días de la semana, todos los trabajadores de los que dependa la terminación de todas las Órdenes de Talleres que deban quedar terminadas ese día. La recuperación del tiempo aumentado se hará a la hora de salida del trabajo del siguiente día laborable.

b) Las horas diarias de trabajo podrán variar de 6 a 9.

Cuando las horas diarias de trabajo sean seis y media o menos, la jornada será continuada. El establecimiento de dicha jornada no supondrá disminución de las horas efectivas a trabajar que serán las anuales pactadas.

La empresa fijará, cada jueves, el horario que regirá durante la semana siguiente, entregando copia del mismo al Comité de Empresa. Cuando esto no se cumpla se supondrá que el horario de la semana siguiente será el mismo que el de la actual.

Independientemente de lo estipulado en los párrafos a) y b) anteriores y siempre que sea necesario, se podrán fijar horarios distintos al general de Talleres, en alguna o algunas secciones o para uno o varios trabajadores.

- Para el personal de tiendas y depósitos comerciales, el horario tenderá a coincidir con el del comercio local.

- Para el personal como: guardas, vigilantes y demás servicios auxiliares, se estará a lo previsto en fórmulas ya establecidas o pactadas en concordancia con las necesidades del servicio que presten.

En ocasiones especiales, como días de descanso pactados, períodos con jornada continuada, vacaciones y, en general, siempre que las necesidades lo exijan, el personal de Oficinas, Comercial, Expediciones y Almacén de Productos Terminados, se verá obligado a atender, mediante la fijación de guardias, los servicios correspondientes. Las horas trabajadas en dichas ocasiones, se disfrutarán posteriormente, por jornadas completas, en épocas que serán acordadas entre la empresa y cada trabajador afectado.

En casos excepcionales de necesidad acreditada y en beneficio de la buena marcha general de la fábrica se trabajarán los sábados que sean necesarios. El disfrute de las horas trabajadas se hará, previo acuerdo de la empresa y de los trabajadores afectados, después de que se haya restablecido la normalidad en los puestos de trabajo en los que se aplicó esta excepcionalidad.

En determinadas circunstancias podrían pasarse horas de trabajo, desde su horario normal hasta otro más

conveniente si en el primero resultara imposible, por algún motivo, la prestación del servicio.

Artículo 10º.- Descanso semanal.

Con la única excepcionalidad anotada en el artículo 9º: todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, disfrutarán de un descanso semanal ininterrumpido de cuarenta y ocho horas, o dos días, coincidiendo con el sábado y el domingo, excepto en tiendas, exposiciones o depósitos comerciales y guardas de fábrica que, por sus especiales características, se les aplicará lo previsto en el artículo anterior.

El establecimiento de turnos de trabajo podría obligar, igualmente, a trabajar el sábado en cuyo caso se descansaría el lunes, respetando, en todo caso, el descanso ininterrumpido de 48 horas antes citado.

Artículo 11º.- Turnos de trabajo.

Cuando las necesidades de trabajo lo demanden, podrán establecerse turnos de trabajo en los puestos convenientes y por el tiempo necesario.

La jornada diaria tendrá, en este caso, una duración máxima de 8 horas en los puestos afectados.

Artículo 12º.- Vacaciones.

Se pacta lo siguiente:

a) Duración y época de disfrute: las vacaciones retribuidas tendrán una duración de treinta días naturales.

Habida cuenta de la necesidad de mantener el servicio durante todos los meses del año, las vacaciones se disfrutarán de forma que no se concentren en los meses de verano, evitando con ello que el servicio a clientes quede afectado por este motivo.

Este principio, del que participan las partes, debe equilibrarse con el respeto a los usos consolidados durante muchos años y, por ello, se acuerda el siguiente procedimiento:

El personal fijo en plantilla el 31 de diciembre de 1998 disfrutará los treinta días de vacaciones de la siguiente forma:

En dos períodos, uno de tres semanas de duración y otro por el resto.

El primer período indicado se disfrutará entre el 15 de junio y el 30 de septiembre de forma que si, al menos, el 50% cae fuera de dichas fechas corresponderá un día más, y dos días si es el 70%, salvo que ello ocurriera a petición del trabajador.

El segundo período se disfrutará, preferentemente en cualquiera de las semanas siguientes: la de Carnaval, la de Semana Santa o la de Navidad. También podrá disfrutarse fuera de dichas semanas por mutuo acuerdo entre trabajador y empresa.

El personal que adquiera la condición de fijo de plantilla a partir del 1 de enero de 1999, habida cuenta de la necesidad descrita anteriormente de mantener el servicio con total normalidad, disfrutará sus vacaciones de la siguiente forma:

En dos períodos, uno de tres semanas y otro por los días restantes, en las fechas que fije la empresa que podrá ser en cualquier época del año.

Salvo por necesidades de la empresa, el personal de Talleres en vacaciones no podrá exceder, en ningún momento del año, del 20% del total.

Cuando dentro del primer período haya un día festivo se tendrá derecho a disfrutar un día más en el segundo, si también en éste hubiera un día festivo.

Cuando el horario diario de alguna de las semanas del segundo período fuera de seis o siete horas, los que disfruten sus vacaciones en dicha semana tendrán derecho a incrementarlas en un día.

b) Turnos de vacaciones: para asegurar el servicio durante dicho período, se organizarán turnos con los colectivos relacionados con la Gestión Comercial (Tiendas y Depósitos, personal de Administración y Comercial, Expediciones y Almacén de Productos Terminados) que se conocerán tres meses antes de su inicio.

Todo ello sin perjuicio de lo establecido legalmente en lo referente al conocimiento anticipado que los trabajadores deben tener sobre la fecha de disfrute de sus vacaciones.

c) Cómputo: las vacaciones no se considerarán interrumpidas cuando, con posterioridad a su inicio, se produzca una situación de baja por I.T. (Incapacidad Transitoria), derivada de enfermedad o accidente, ni por otros permisos coincidentes, salvo que se den los dos siguientes requisitos:

1º) Que el trabajador afectado envíe inmediatamente el correspondiente parte de baja a la empresa y ésta aprecie que la naturaleza de la enfermedad impide el disfrute real del descanso.

2º) Que se compruebe, a 30 de noviembre, que el índice de ausencias del trabajador no ha superado el 5% anual (sin computar el período de baja en cuestión).

d) Retribución: consistirá en una mensualidad de Salario Base, Antigüedad, Plus de Puntualidad y

Asistencia, Complemento Personal y Plus de Transporte y Distancia.

A esto habrá que añadir:

- Para el personal a control directo, la media de la Prima de Producción por hora de los tres últimos meses liquidados multiplicada por ciento sesenta y una horas para 2001 y ciento sesenta para 2002.

- Para el personal indirecto, las cantidades del anexo V, según categoría.

e) Situaciones excepcionales: en caso de necesidad acreditada, la empresa podrá determinar que en un centro de trabajo concurren circunstancias objetivas y coyunturales que obliguen a modificar las fechas previstas para el disfrute de vacaciones en situación de normalidad, a todo o a parte del personal.

Artículo 13º.- Licencias retribuidas.

El trabajador, avisando con la suficiente o posible antelación, según los casos, tendrá derecho a licencia retribuida por las causas que a continuación se detallan:

- Quince días naturales por matrimonio.

- Tres días naturales en caso de nacimiento de hijo o enfermedad grave, fallecimiento, accidente u hospitalización del cónyuge, padres, padres políticos, hijos o hermanos. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

- Dos días naturales por fallecimiento de abuelos, hijos políticos, hermanos políticos y abuelos políticos y nietos. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

- Un día natural en caso de fallecimiento de tíos y tíos políticos.

- Un día natural por el traslado del domicilio habitual del trabajador.

Si el nacimiento del hijo coincidiese con el comienzo de un fin de semana o días festivos inhábiles oficialmente, por cuyo motivo no pudiesen realizarse los trámites oficiales pertinentes, la empresa concederá licencia retribuida por el tiempo indispensable para realizar dichos trámites.

- En lo no previsto en este artículo, será de aplicación el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 14º.- Excedencias.

Estarán reguladas por lo previsto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 15º.- Seguro de invalidez y muerte.

Todos los trabajadores de la empresa tendrán derecho a un seguro de vida colectivo, con arreglo a las siguientes condiciones:

- Muerte por accidente laboral o de tráfico: seiscientos cincuenta mil pesetas.

- Muerte o invalidez total por enfermedad: trescientas veinticinco mil pesetas.

Estas cantidades se actualizarán según el I.P.C. real del año anterior.

Dicho seguro no tendrá más limitaciones que las establecidas en la Póliza por la Compañía de Seguros.

Artículo 16º.- Jubilación anticipada.

La empresa concederá un complemento de jubilación a aquellos trabajadores que con diez años, como mínimo de antigüedad en la misma, se jubilen, de mutuo acuerdo con la empresa, durante la vigencia del Convenio.

Su cuantía irá en función de la siguiente escala:

Jubilación a los 60 años: 34,5 mensualidades de Salario Base más Antigüedad.

61 años: 31 mensualidades de Salario Base más Antigüedad.

62 años: 26,5 mensualidades de Salario Base más Antigüedad.

63 años: 11,5 mensualidades de Salario Base más Antigüedad.

64 años: 7 mensualidades de Salario Base más Antigüedad.

CAPÍTULO III

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes, copias textuales del Acuerdo sobre código de Conducta Laboral para la Industria del Metal de 12 de marzo de 2001 (B.O.E. nº 105, de 2.5.01).

Artículo 17º.- Principios ordenadores.

El presente Acuerdo sobre Código de Conducta Laboral tiene por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de trabajadores y empresarios.

La Dirección de la Empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

Corresponde a la empresa en uso de la facultad de Dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Acuerdo.

La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta sesenta días después de la fecha de su imposición.

Artículo 18º.- Graduación de faltas.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

Artículo 19º.- Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un período de un mes.

b) La inasistencia injustificada de un día de trabajo en el período de un mes.

c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.

d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo, si como consecuencia de ello, se ocasiona perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.

e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.

f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.

g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.

h) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración tributaria.

i) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.

j) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.

k) Discutir con los compañeros, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

l) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

Artículo 20º.- Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.

b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando ésta afectara al relevo de un compañero o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.

d) Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.

e) La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello

ocasionase o tenga una trascendencia grave para las personas o las cosas.

f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.

g) Suplantar a otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para las personas o las cosas.

i) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.

j) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

k) Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.

l) La embriaguez o consumo de drogas no habituales, si repercute negativamente en el trabajo o constituyen un perjuicio o peligro en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.

Artículo 21º.- Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de un mes, o bien más de veinte en un año.

b) La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación

efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aun por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pudiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

f) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

i) Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de éstos, así como a sus compañeros de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.

j) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y hayan sido objeto de sanción.

k) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad, directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador.

l) Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

Artículo 22º.- Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

a) Por faltas leves: amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Por faltas muy graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de veintiún a sesenta días.

Despido.

Artículo 23º.- Prescripción.

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

Faltas leves: diez días.

Faltas graves: veinte días.

Faltas muy graves: sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO IV

RÉGIMEN ECONÓMICO

Artículo 24º.- Salario base.

Para todas y cada una de las categorías profesionales se establece un salario base que es el que se especifica en la Tabla de Salarios que se incorpora como anexo I.

Artículo 25º.- Plus de puntualidad y asistencia.

Con el objeto de estimular la puntualidad, asistencia y permanencia durante la jornada laboral, se establece un Plus de Puntualidad y Asistencia que será, para cada categoría, la especificada en la Tabla de Salarios del anexo I.

Este Plus se percibirá en razón a la asistencia al trabajo por lo que, a cada día efectivo, se le asigna el valor de la 2ª columna de la Tabla de Descuentos (anexo II), dejándose de percibir, cuando sea por faltas injustificadas, en la siguiente proporción:

- Un día por la falta de puntualidad de hasta una hora.

- Dos días y medio por la falta de asistencia de media jornada de trabajo.

- Cinco días por falta de asistencia de un día completo.

- Un mes completo por la falta de asistencia de cuatro días del mismo mes.

Todo ello independientemente de las acciones legales que la empresa pueda emprender en cada uno de los supuestos anteriores.

Artículo 26º.- Complemento personal.

El complemento personal establecido en el Convenio de Empresa vigente del 1 de enero de 1999 al 31 de

diciembre de 2000, no será compensable ni absorbible, y su valor bruto anual se percibirá en tantas mensualidades y pagas extraordinarias como se percibe el salario base.

Artículo 27º.- Gratificaciones extraordinarias.

La empresa se compromete a hacer efectivas, procurando hacerlo antes del día 21 del mes correspondiente, las siguientes pagas extraordinarias:

a) Una en junio y otra en Navidad, consistentes en una mensualidad de Salario Base, Plus de Asistencia, Antigüedad y Complemento Personal.

b) Una en marzo y otra en septiembre, consistentes en media mensualidad de Salario Base, Plus de Asistencia, Antigüedad y Complemento Personal.

Cada gratificación de las hasta aquí enunciadas, será concedida en proporción al tiempo de presencia real en el puesto de trabajo durante el período de cómputo de presencia o ausencia correspondiente.

c) Una en mayo y otra en noviembre, idénticas a las descritas en el apartado b) anterior.

Las condiciones para la total percepción de cada una de estas dos gratificaciones serán:

- Llevar, al menos, cuatro meses como trabajador fijo en la empresa.

- No haber mediado, desde la anterior, sanción por falta grave o muy grave.

- Haber asistido al trabajo, al menos, el 80% (ochenta por ciento) de las horas teóricas de trabajo desde la anterior gratificación.

Cuando la asistencia, habiendo sido inferior al 80%, sea superior al 75% (setenta y cinco por ciento), de las horas teóricas de trabajo:

- Sólo se percibirá la mitad de la siguiente gratificación si en ella concurriera la misma circunstancia.

- No se percibirá la siguiente si en ella sólo se tuviera derecho a la mitad.

- Se percibirá la mitad de la gratificación si en el cómputo de horas trabajadas, el grado de asistencia fuera inferior al 75% aunque superior al 70% (setenta por ciento).

Para el apartado c) de este artículo se constituye una "bolsa" que se distribuirá a final del año entre el personal fijo a 31 de diciembre de forma lineal.

Dicha "bolsa" se nutrirá con la diferencia entre los descuentos que se hacen en aplicación exacta de lo

descrito en dicho apartado desde "cuando la asistencia, habiendo sido inferior al 80% ..." hasta "aunque superior al 70%", y los que se harían si se aplicase una regla directamente proporcional al porcentaje de horas realmente faltadas.

La Dirección y el Comité de la Empresa, podrían acordar destinar la "bolsa" a un fin benéfico.

El cómputo de presencia o ausencia para todas las pagas de este artículo, se hará, dentro de las de cada apartado, desde el primer día del mes en que se hizo efectiva la anterior, hasta el último día del mes anterior al de efectividad de la gratificación de que se trate.

A los efectos de este artículo, serán consideradas como de presencia, las horas que los representantes de los trabajadores utilicen en funciones de su representación.

Artículo 28º.- Plus de transporte y distancia.

Además de las retribuciones a que se ha hecho referencia en este Capítulo III, se establece un Plus de Transporte y Distancia único e igual para todas las categorías y cuyo valor se recoge en el anexo VI.

Será condicionante para su percepción la asistencia al trabajo, descontándose su veintava parte por cada día laborable en que, por cualquier motivo, no se dé esta circunstancia.

Este complemento es de carácter extra-salarial y, por lo tanto, excluido de la cotización a la Seguridad Social, de acuerdo con lo establecido en el artículo 109 de la Ley de Seguridad Social.

No percibirán este Plus aquellos trabajadores que estén sometidos a sistema de kilometraje.

Artículo 29º.- Otros pluses.

a) Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos:

- La excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad de los trabajos quedará normalmente comprendida en la valoración de puestos de trabajo y en la fijación de los valores de los incentivos. Cuando no quede comprendida en otros conceptos salariales, se abonará al personal que haya de realizar aquellas labores, una bonificación del 20% (veinte por ciento) sobre su salario base.

- La bonificación se reducirá a la mitad si se realiza el trabajo excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso durante un período superior a sesenta minutos por jornada sin exceder de media jornada.

- En aquellos supuestos en los que muy singularmente concurriese de modo manifiesto la excepcio-

nal penosidad, la toxicidad y la marcada peligrosidad superior al riesgo normal de la industria, el 20% (veinte por ciento) pasará a ser el 25% (veinticinco por ciento) si concurren dos circunstancias de las señaladas y el 30% (treinta por ciento) si fuesen las tres.

- Si por mejora de las instalaciones o procedimientos desaparecieran las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad en el trabajo, una vez confirmada la desaparición de estas causas por la Delegación Provincial de Trabajo, dejará de abonarse la citada bonificación.

b) Plus de Jefe de Equipo:

- Es Jefe de Equipo el productor procedente de la categoría de profesionales o de oficio que, efectuando trabajo manual, asume el control de trabajo de un grupo de oficiales, especialistas, etc., en número no inferior a tres ni superior a ocho.

- El Plus que percibirá el Jefe de Equipo consistirá en un 20% (veinte por ciento) sobre el salario base de su categoría.

Artículo 30º.- Horas extraordinarias.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 35º del Estatuto de los Trabajadores, siendo su valor, para las distintas categorías laborales, el recogido en el anexo VII de este Convenio.

Artículo 31º.- Antigüedad.

Se reconoce a todo el personal su derecho a percibir por este concepto y con las limitaciones señaladas en los artículos respectivos, la cantidad que constara en su nómina de enero de 1999.

Sólo a las personas que cumplieron cuatrienio nuevo a lo largo del 2º semestre de 1999 se les incrementó su antigüedad consolidada en un cuatrienio más desde el 1 de enero de 2000.

Desde la entrada en vigor del Convenio de Empresa vigente en los años 1999 y 2000, este Concepto no se incrementará por el paso del tiempo de servicio en la empresa.

Artículo 32º.- Pago de nóminas.

Las percepciones mensuales se abonarán en los cinco primeros días del mes siguiente a aquel en que se origin los devengos.

Sólo podrán concederse anticipos en caso justificado y siempre que no exista habitualidad.

Todas las incidencias que se produzcan en el mes natural quedarán reflejadas en la nómina del mes referido.

A principio de cada año se le hará entrega al Comité de Empresa del calendario de primas que entrará en cada nómina.

CAPÍTULO V

DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 33º.- Revisión del convenio.

Año 2001:

El incremento salarial será del 5% en todos los conceptos salariales de los anexos I, III, IV, V y VII, con revisión automática, en el porcentaje que el I.P.C. real anual fijado por el Instituto de Estadística, exceda del 5%.

Año 2002:

El incremento salarial será el I.P.C. real anual fijado por el Instituto de Estadística más 0,75 puntos porcentuales. El 1º de enero se modificarán las tablas salariales vigentes, incrementándolas según el I.P.C. fijado por el Gobierno para el año 2002 y se abonará la diferencia que existiera, cuando sea conocido el I.P.C. real.

En cada año de duración del Convenio podrá percibirse un Plus de Productividad, que no incrementará el valor de las Tablas, consistente, para cada persona, en el 1,2% de lo percibido desde el 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior. La condición general necesaria para su percepción será fijada en su día por la empresa, mientras que las personales serán:

- Pertenecer a la empresa en el momento de su percepción.

- Que su actividad media anual sea, como mínimo, del 1,25.

Artículo 34º.- Derechos y garantías sindicales.

Serán de estricta observancia las disposiciones legales sobre esta materia, vigentes en cada momento.

Artículo 35º.- Prevención de riesgos laborales.

1. Todo el personal afectado por el presente Convenio, cumplirá y hará cumplir a tenor de la responsabilidad derivada del contenido en su puesto de trabajo, cuanto en materia de salud laboral se contempla en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y Reglamentos que la desarrollan, así como la específica que emane de la empresa a través de sus ser-

vicios técnicos especializados, sobre todo en el campo preventivo.

2. La empresa deberá velar por la salud y la seguridad de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, contemplada en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

3. Asimismo, la empresa está obligada a que todos los trabajadores a su servicio, reciban a través de los cursos correspondientes, la formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia preventiva relacionada con su puesto y centro de trabajo, así como cuando se produzcan cambios en las funciones que se desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los puestos de trabajo.

Artículo 36º.- Fondo de préstamos.

Se constituye un Fondo de Préstamos, con una cuantía de 1.000.000 de pesetas cuyos fines serán la concesión de préstamos sin interés a los trabajadores fijos de Flex Equipos de Descanso, S.A.U. en las condiciones reguladas en los puntos siguientes para atender necesidades, plenamente justificadas, en alguno de los aspectos siguientes:

- a) Grave quebranto de la economía familiar por causas imprevistas y no imputables al peticionario.
- b) Gastos extraordinarios, por nacimiento, fallecimiento o enfermedad grave de familiares, con imposibilidad de cubrirlos por otros medios.
- c) Acceso a la propiedad de bienes esenciales y necesarios.
- d) Formación del ajuar de nuevos matrimonios.

CONDICIONES:

La cuantía de los préstamos no podrá exceder del 10% (diez por ciento) del salario bruto devengado por el peticionario en los doce meses anteriores al de la fecha de petición.

El peticionario de un crédito queda obligado a lo siguiente:

- a) Formular la petición por escrito, dirigida a la Dirección de la Empresa, debidamente fundamentada y aportar los justificantes o garantías que se le exijan.
- b) Destinar el crédito al fin que justificó su concesión. El incumplimiento de esta obligación dará lu-

gar a la cancelación del préstamo y devolución inmediata de la cantidad prestada.

c) Aceptar la fórmula de amortización que se le señale. Los plazos de amortización serán fijados por el Comité de Empresa en función de la importancia del crédito, debiendo ser, en todo caso, superior a dos mensualidades e inferior a dieciocho.

d) A no formular nueva petición durante la amortización de un préstamo ni durante los tres meses siguientes a su cancelación.

e) A amortizar el préstamo en la forma convenida, mediante deducción automática en el recibo mensual de salarios y mediante compensación de cualquier otro devengo que reciba por conducto de la empresa, incluso finiquito, liquidaciones, etc.

TRAMITACIÓN Y CONCESIÓN:

El Comité de Empresa, en sus reuniones periódicas o lo antes posible, conocerá las peticiones que se hayan formulado desde la reunión anterior. Cuando considere concluida la tramitación de un expediente, lo remitirá a la Dirección de la Empresa con la correspondiente propuesta en la que deberá constar el número de votos favorables que la suscriben.

La concesión del préstamo corresponde a la Dirección pero se entenderá que es automática si va informada, favorablemente, por tantos votos menos uno del total de miembros componentes del Comité.

La concesión o denegación será comunicada al peticionario por la Dirección. El préstamo será hecho efectivo tan pronto el peticionario acepte fehacientemente las condiciones de la concesión.

No podrán concederse préstamos de no existir saldo suficiente en el Fondo para dar la inmediata efectividad a los mismos.

Artículo 37º.- Promotores.

Se acuerda incluir dentro de la clasificación profesional del personal de la empresa la categoría de Promotor-Demostrador de Ventas, con una retribución anual, por todos los conceptos de 14 pagas de 82.195 pesetas, abonándose las mismas en proporción al tiempo realmente trabajado. Dichos trabajadores desarrollarán su actividad en centros de trabajo no pertenecientes a Flex Equipos de Descanso, S.A.U., pudiendo tener su contrato laboral cualquiera de las formas y duración de tiempo previstos en la Legislación vigente. En el caso de que algunos de estos trabajadores pasara a desarrollar su actividad laboral en algún centro de la empresa, se le clasificará en aquella categoría profesional, incluida en el anexo I, que se corresponda con el trabajo que realice.

ANEXO I

TABLA DE SALARIOS AÑO 2001

NOTA: EL JEFE DE EQUIPO RECIBIRÁ UN AUMENTO DEL 20% SOBRE EL SALARIO BASE CORRESPONDIENTE A SU CATEGORÍA.

| | PESETAS | | EUROS | |
|---------------------------------------|-----------------|-----------------------|-----------------|-----------------------|
| | SALARIO BASE | PLUS DE ASISTENCIA | SALARIO BASE | PLUS DE ASISTENCIA |
| <u>TÉCNICOS Y TITULADOS</u> | | | | |
| INGENIEROS, ARQUITECTOS Y LICENCIADOS | 100.897 | 32.693 | 606,40 | 196,49 |
| PERITOS Y APAREJADORES | 95.843 | 31.496 | 576,03 | 189,29 |
| <u>PERSONAL TÉCNICO</u> | | | | |
| JEFE DE TALLER | 83.316 | 27.395 | 500,74 | 164,64 |
| MAESTRO DE TALLER 1ª | 72.843 | 24.195 | 437,79 | 145,42 |
| MAESTRO DE TALLER 2ª | 71.856 | 23.731 | 431,86 | 142,63 |
| ENCARGADO | 69.401 | 22.441 | 417,11 | 134,87 |
| <u>PERSONAL ADMINISTRATIVO</u> | | | | |
| JEFE DE 1ª | 84.234 | 27.833 | 506,26 | 167,28 |
| JEFE DE 2ª | 76.836 | 26.199 | 461,79 | 157,46 |
| OFICIAL DE 1ª | 73.357 | 24.195 | 440,89 | 145,42 |
| OFICIAL DE 2ª | 69.584 | 23.000 | 418,21 | 138,23 |
| AUXILIAR | 63.174 | 19.021 | 379,69 | 114,32 |
| VIAJANTE | 69.584 | 23.000 | 418,21 | 138,23 |
| VENDEDOR DE TIENDA | 63.174 | 19.021 | 379,69 | 114,32 |
| <u>EMPLEADOS SUBALTERNOS</u> | | | | |
| ALMACENERO | 63.174 | 19.021 | 379,69 | 114,32 |
| CONDUCTOR DE CAMIÓN | 67.790 | 21.608 | 407,43 | 129,87 |
| VIGILANTE | 63.174 | 19.021 | 379,69 | 114,32 |
| PEÓN | 60.208 | 17.946 | 361,86 | 107,85 |
| ESPECIALISTA | 63.174 | 19.021 | 379,69 | 114,32 |
| <u>PROFESIONALES DE OFICIO</u> | | | | |
| OFICIAL1ª | 67.314 | 21.169 | 404,57 | 127,23 |
| OFICIAL2ª | 65.445 | 20.095 | 393,34 | 120,77 |
| OFICIAL3ª | 63.174 | 19.021 | 379,69 | 114,32 |

ANEXO II

TABLA DE DESCUENTOS AÑO 2001 EN PESETAS

| | SALARIO BASE POR HORA | PLUS DE ASISTENCIA POR DIA EFECT | INDIRECTO POR HORA |
|---------------------------------------|--------------------------------------|---|-------------------------------|
| <u>TÉCNICOS Y TITULADOS</u> | | | |
| INGENIEROS, ARQUITÉCTOS Y LICENCIADOS | 629 | 1.635 | |
| PERITOS Y APAREJADORES | 598 | 1.575 | |
| <u>PERSONAL TECNICO</u> | | | |
| JEFE DE TALLER | 520 | 1.370 | |
| MAESTRO DE TALLER 1ª | 454 | 1.210 | |
| MAESTRO DE TALLER 2ª | 448 | 1.187 | |
| ENCARGADO | 433 | 1.122 | 145 |
| <u>PERSONAL ADMINISTRATIVO</u> | | | |
| JEFE DE 1ª | 525 | 1.392 | |
| JEFE DE 2ª | 479 | 1.310 | |
| OFICIAL DE 1ª | 457 | 1.210 | 140 |
| OFICIAL DE 2ª | 434 | 1.150 | 137 |
| AUXILIAR | 394 | 951 | 131 |
| VIAJANTE | 434 | 1.150 | |
| VENDEDOR DE TIENDA | 394 | 951 | |
| <u>EMPLEADOS SUBALTERNOS</u> | | | |
| ALMACENERO | 394 | 951 | 131 |
| CONDUCTOR DE CAMIÓN | 423 | 1.080 | 140 |
| VIGILANTE | 394 | 951 | 131 |
| PEÓN | 375 | 897 | 125 |
| ESPECIALISTA | 394 | 951 | 131 |
| <u>PROFESIONALES DE OFICIO</u> | | | |
| OFICIAL 1ª | 420 | 1.058 | 140 |
| OFICIAL 2ª | 408 | 1.005 | 137 |
| OFICIAL 3ª | 394 | 951 | 131 |

EL DESCUENTO POR C.PERSONAL Y ANTIGUEDAD ES INDIVIDUAL

TABLA DE DESCUENTOS AÑO 2001 EN EUROS (1 EURO = 166,386 PESETAS)

| | SALARIO BASE POR HORA | PLUS DE ASISTENCIA POR DIA EFECT | INDIRECTO POR HORA |
|---------------------------------------|--------------------------------------|---|-------------------------------|
| <u>TÉCNICOS Y TITULADOS</u> | | | |
| INGENIEROS, ARQUITÉCTOS Y LICENCIADOS | 3,78 | 9,82 | |
| PERITOS Y APAREJADORES | 3,59 | 9,46 | |
| <u>PERSONAL TÉCNICO</u> | | | |
| JEFE DE TALLER | 3,12 | 8,23 | |
| MAESTRO DE TALLER 1ª | 2,73 | 7,27 | |
| MAESTRO DE TALLER 2ª | 2,69 | 7,13 | |
| ENCARGADO | 2,60 | 6,74 | 0,87 |
| <u>PERSONAL ADMINISTRATIVO</u> | | | |
| JEFE DE 1ª | 3,16 | 8,36 | |
| JEFE DE 2ª | 2,88 | 7,87 | |
| OFICIAL DE 1ª | 2,75 | 7,27 | 0,84 |
| OFICIAL DE 2ª | 2,61 | 6,91 | 0,82 |
| AUXILIAR | 2,37 | 5,72 | 0,79 |
| VIAJANTE | 2,61 | 6,91 | |
| VENDEDOR DE TIENDA | 2,37 | 5,72 | |
| <u>EMPLEADOS SUBALTERNOS</u> | | | |
| ALMACENERO | 2,37 | 5,72 | 0,79 |
| CONDUCTOR DE CAMIÓN | 2,54 | 6,49 | 0,84 |
| VIGILANTE | 2,37 | 5,72 | 0,79 |
| PEÓN | 2,26 | 5,39 | 0,75 |
| ESPECIALISTA | 2,37 | 5,72 | 0,79 |
| <u>PROFESIONALES DE OFICIO</u> | | | |
| OFICIAL1ª | 2,52 | 6,36 | 0,84 |
| OFICIAL2ª | 2,45 | 6,04 | 0,82 |
| OFICIAL3ª | 2,37 | 5,72 | 0,79 |

EL DESCUENTO POR C.PERSONAL Y ANTIGUEDAD ES INDIVIDUAL

ANEXO III

VALOR DE LA HORA NETA AÑO 2001

| | PTAS/HORA | EUROS/HORA |
|--------------|-----------|------------|
| OFICIAL1ª | 1.043 | 6,27 |
| OFICIAL2ª | 1.008 | 6,06 |
| OFICIAL3ª | 985 | 5,92 |
| ESPECIALISTA | 985 | 5,92 |
| PEÓN | 938 | 5,64 |

ANEXO IV

IMPRODUCTIVOS AÑO 2001

| | PTAS/HORA | EUROS/HORA |
|----------------------|-----------|------------|
| TODAS LAS CATEGORÍAS | 113 | 0,68 |

ANEXO V

INDIRECTOS AÑO 2001

| <u>CATEGORÍA</u> | <u>PTAS/MES</u> | <u>EUROS/MES</u> |
|---|-----------------|------------------|
| ENCARGADO | 23.268 | 139,84 |
| OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO Y DE TALLER Y CONDUCTOR DE CAMIÓN | 22.562 | 135,60 |
| OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO Y DE TALLER | 21.941 | 131,87 |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO, ESPECIALISTA, OFICIAL 3ª, ALMACENERO, VIGILANTE Y VENDEDOR DE TIENDA | 21.179 | 127,29 |
| PEÓN | 20.188 | 121,33 |

ANEXO VI

PLUS DE TRANSPORTE Y DISTANCIA AÑO 2001

| <u>CATEGORÍA</u> | <u>PTAS / MES</u> | <u>DTO/DIA</u> | <u>EUROS/MES</u> | <u>DTO/DIA</u> |
|----------------------|-------------------|----------------|------------------|----------------|
| TODAS LAS CATEGORÍAS | 12.428 | 621 | 74,69 | 3,73 |

VALOR COMPENSACIÓN COMEDOR PARA EL AÑO 2001

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

ANEXO VII

VALOR DE LA HORA EXTRA AÑO 2001

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

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

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

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

RESUELVE:

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

Segundo.- Disponer el depósito del texto original.

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

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

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

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

AÑOS 2001-2002-2003

TÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Ámbito funcional, personal y territorial.

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

Artículo 2.- Ámbito temporal.

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

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

Artículo 3.- Revisión salarial.

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

Artículo 4.- Compensación y absorciones.

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

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

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

Artículo 5.- Condiciones más beneficiosas.

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

Artículo 6.- Publicidad.

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

TÍTULO II

CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 7.- Condiciones económicas.

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

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

Artículo 8.- Gratificaciones extraordinarias.

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

Artículo 9.- Manutención.

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

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

Artículo 10.- Complemento de instrucción y docencia.

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

A) INSTRUCCIÓN:

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

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

B) DOCENCIA:

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

Artículo 11.- Dietas.

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

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

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

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

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

Artículo 13.- Uniforme y ropa de trabajo.

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

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

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

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

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

Artículo 14.- Bolsa de vacaciones.

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

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

Artículo 15.- Pago de salarios.

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

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

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

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

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

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

Artículo 17.- Seguro de vida e incapacidad permanente.

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

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

b) Por invalidez: 2.000.000 de pesetas.

Artículo 18.- Plus de quebranto/moneda.

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

TÍTULO III

JORNADA Y DESCANSO

Artículo 19.- Jornada.

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

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

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

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

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

Artículo 20.- Jornada diaria de trabajo y descanso.

La jornada diaria de trabajo podrá ser continuada o partida.

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

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

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

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

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

Artículo 21.- Trabajos nocturnos.

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

Artículo 22.- Fiestas no recuperables.

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

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

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

Artículo 23.- Horas extraordinarias.

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

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

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

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

Artículo 24.- Vacaciones.

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

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

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

Las vacaciones anuales no podrán ser compensadas en metálico.

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

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

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

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

1º) Acuerdo de los trabajadores afectados.

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

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

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

TÍTULO IV

CONDICIONES SOCIALES

Artículo 25.- Baja por enfermedad o accidente.

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

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

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

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

Artículo 26.- Licencias.

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

Por matrimonio del trabajador: 16 días.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 28.- Licencia por estudios.

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

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

Artículo 29.- Carácter social.

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

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

Artículo 30.- Licencias no retribuidas.

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

Artículo 31.- Excedencias.

Excedencias voluntarias:

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

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

Excedencias especiales:

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

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

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

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

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

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

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

TÍTULO V

CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES

Artículo 33.- Clases.

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

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

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

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

Artículo 34.- Control de contratación.

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

Artículo 35.- Promoción interna.

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

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

Artículo 36.- Movilidad funcional, geográfica y desplazamientos.

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

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

A petición del trabajador.

Por mutuo acuerdo entre empresario y trabajador.

Por trabajo de distinta categoría.

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

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

C) Por trabajo de distintas categorías.

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

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

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

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

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

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

Desplazamiento.

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

TÍTULO VI

COMISIÓN MIXTA

Artículo 37.- Constitución.

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

Artículo 38.- Composición.

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

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

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

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

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

Artículo 39.- Funciones.

Son funciones específicas de la comisión mixta las siguientes:

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

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

Artículo 40.- Procedimiento.

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

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

TÍTULO VII

DERECHOS Y GARANTÍAS

Artículo 41.- Garantía del derecho del trabajador.

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

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

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

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

Artículo 42.- Asamblea de los trabajadores.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Y cualquier otra que le fuera reconocida por la ley.

Artículo 46.- Comité Intercentros de representación colectiva.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 48.- Sección sindical.

De conformidad a la legislación vigente aplicable al efecto:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

TÍTULO VIII

NORMAS SUBSIDIARIAS

Artículo 49.- Normas subsidiarias.

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

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

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

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

Serán funciones de este comité paritario:

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

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

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

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

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

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

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

TÍTULO IX

RÉGIMEN DISCIPLINARIO LABORAL

Artículo 51.- Faltas y sanciones de trabajadores.

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

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

Artículo 52.- Graduación de faltas.

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

Artículo 53.- Procedimiento sancionador.

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

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

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

Artículo 54.- Faltas leves.

Serán faltas leves:

1. Las de descuido, error o demora en la ejecución de cualquier trabajo que no produzca perturbación importante en el servicio encomendado, en cuyo caso será calificada como falta grave.

2. De una a tres faltas de puntualidad injustificadas en la incorporación al trabajo, inferior a treinta minutos, durante el período de un mes, siempre que de estos retrasos no se deriven graves perjuicios para el trabajo u obligaciones que la empresa le tenga encomendada, en cuyo caso se calificará como falta grave.

3. No comunicar a la empresa con la mayor celeridad posible, el hecho o motivo de la ausencia al trabajo cuando obedezca a razones de incapacidad temporal u otro motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado, sin perjuicio de presentar en tiempo oportuno los justificantes de tal ausencia.

4. El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo o terminar anticipadamente el mismo, con una antelación inferior a treinta minutos, siempre que de estas ausencias no se deriven graves perjuicios para el trabajo, en cuyo caso se considerará falta grave.

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

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

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

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

9. La falta de aseo ocasional durante el servicio.

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

Artículo 55.- Faltas graves.

Serán faltas graves:

1. Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la incorporación al trabajo, cometidas en el período de un mes, o bien, una sola falta de puntualidad de la que se deriven graves perjuicios o trastornos para el trabajo, considerándose como tal, la que provoque retraso en el inicio de un servicio al público.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

15. No cumplir con las instrucciones de la empresa en materia de servicio, forma de efectuarlo o no cumplimentar los partes de trabajo u otros impresos requeridos. La reiteración de esta conducta se considerará falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.

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

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

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

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

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

Artículo 56.- Faltas muy graves.

Serán faltas muy graves:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

9. La simulación de enfermedad o accidente alegada por el trabajador para no asistir al trabajo, entendiéndose como tal cuando el trabajador en la situación de incapacidad temporal realice trabajos de cualquier tipo por cuenta propia o ajena, así como toda manipulación, engaño o conducta personal in-consecuente que conlleve una prolongación de la situación de baja.

10. Los daños o perjuicios causados a las personas, incluyendo al propio trabajador, a la empresa o sus instalaciones, personas, por la inobservancia de las medidas sobre prevención y protección de seguridad en el trabajo facilitadas por la empresa.

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

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

Artículo 57.- Clases de sanciones.

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

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

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

A) Por faltas leves:

1. Amonestación.
2. Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

B) Por faltas graves:

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

C) Por faltas muy graves:

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

Artículo 58.- Prescripción.

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

ACUERDO LABORAL DE ÁMBITO ESTATAL PARA EL SECTOR DE HOSTELERÍA

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

TRIBUNAL LABORAL CANARIO

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

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

CATEGORÍAS PROFESIONALES

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

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

1^{er} año de antigüedad equivale a 1^{er} grado de instrucción según anexo I.

2^o año de antigüedad equivale a 2^o grado de instrucción según anexo I.

A N E X O I

TABLAS SALARIALES (EN PESETAS)

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

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

TABLAS SALARIALES (EN EUROS)

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

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

ANEXO II

RELACIÓN DE CATEGORÍAS PROFESIONALES

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

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

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

BOLETÍN OFICIAL DE CANARIAS



BOLETÍN OFICIAL DE CANARIAS

Franqueo
Concertado
38/22

POR AVIÓN

Imprime: Imprenta Bonnet, S.L.