

III. Otras Resoluciones

Consejería de Empleo, Industria y Comercio

4133 *Dirección General de Trabajo.- Resolución de 19 de septiembre de 2014, por la que se dispone la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Hoteles Escuela de Canarias, S.A. (HECANSA).*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Hoteles Escuela de Canarias, S.A. (HECANSA), suscrito por la Comisión Negociadora 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 (BOE de 29.3.95), en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo; así como en el Reglamento Orgánico de la Consejería de Empleo y Industria y Comercio, aprobado por el Decreto 98/2013, de 26 de septiembre (BOC nº 195, de 9.10.13), esta Dirección General de Trabajo

ACUERDA:

Primero.- Ordenar la inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Dirección General de Trabajo.

Segundo.- Disponer el depósito del texto original.

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

Las Palmas de Gran Canaria, a 19 de septiembre de 2014.- La Directora General de Trabajo, Ana Isabel Fernández Manchado.

**CONVENIO COLECTIVO ENTRE HOTELES ESCUELA DE CANARIAS, S.A.
Y SUS TRABAJADORES PARA EL PERIODO 2014-2016**

Son partes firmantes de este Convenio, que se reconocen mutuamente.

Por la Empresa:

D. Pedro Calero Lemes-Director Gerente de HECANSA.

Por Comité de Empresa-HESB:

D. César Marcos.
Dña. Emma Álvarez.
Dña. Laura Cruz.

Por Comité de Empresa-HESC:

D. Claudio de la Rosa.
D. Alfonso Sabina.

Por Comité de Empresa-Centros Varios:

Dña. Nereida Marrero Gordillo.

D. Manuel Sánchez Rodríguez.

D. Octavio González Santana.

D. Víctor Santana.

D. José García Gotera-representante del Sindicato CSIF.

D. Francisco González- representante del Sindicato UGT.

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 enero de 2014, en los términos que en el se establecen, siendo su duración hasta el 31 de diciembre de 2016.

Finalizada la vigencia del presente Convenio, quedará prorrogado automáticamente si ninguna de las partes lo denuncia. Una vez denunciado, se dispondrá de un año para su renovación. Finalizado este periodo, quedarán sin efecto todas sus cláusulas.

Artículo 3.- Compensación y absorción.

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.

Artículo 4.- Condiciones más beneficiosas.

Todas las condiciones establecidas en este Convenio, tienen las condiciones de mínimas, por lo que los pactos, condiciones y situaciones individuales o colectivas existentes en la empresa a la entrada en vigor de este Convenio, que impliquen condiciones más beneficiosas para el trabajador, serán respetadas en su integridad, en lo que no se opongan a lo regulado en el presente Convenio.

En todo caso, lo pactado en este Convenio no afectará al importe del salario bruto anual que actualmente perciben los trabajadores, si implicase una merma.

Artículo 5.- 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 un ejemplar del mismo para su debido conocimiento. Además, deberá editar el presente Convenio y entregar un ejemplar a cada trabajador.

TÍTULO II

CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 6.- Condiciones económicas.

Las tablas salariales vigentes durante el año 2014 serán las recogidas en el Anexo II del presente Convenio.

Las condiciones salariales y extrasalariales se incrementarán al comienzo de cada año conforme a la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Canarias.

Artículo 7.- 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 II de este Convenio Colectivo.

Artículo 8.- Dietas.

Los gastos que se produzcan como consecuencia de los desplazamientos se pagarán al trabajador y se justificarán por medio de la presentación de la factura correspondiente.

La empresa proveerá los medios de transporte para la realización de los desplazamientos; en los casos en los que el trabajador deba cubrir las distancias en su vehículo privado, se abonará el importe recogido en la tabla de kilometraje que se actualizará anualmente ajustándose al precio oficial del kilometraje.

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 artículo 19 del presente Convenio.

Artículo 9.- Uniforme y ropa de trabajo.

La empresa está obligada a proporcionar a los trabajadores ropa de trabajo y calzado reglamentario de acuerdo con la normativa aplicable en materia de seguridad e higiene, en aquellos departamentos en los que sea de aplicación, así como adecuada uniformidad y cal-

zados a los trabajadores de los establecimientos en contacto directo con el cliente, y que no sean de uso común en la vida ordinaria de sus productores.

La conservación y limpieza de los uniformes y ropa de trabajo facilitados por la empresa será a cargo de la misma. En los casos en los que no sea posible asumir su limpieza, la empresa abonará la cantidad de 10 euros en concepto de complemento mensual por el mantenimiento y limpieza de los uniformes. El personal estará obligado a tratar el uniforme con el debido cuidado.

La empresa entregará a los trabajadores dos uniformes completos y dos pares de zapatos cada año.

Artículo 10.- Bolsa de vacaciones.

En concepto de bolsa de vacaciones, todos los trabajadores percibirán al comienzo del disfrute de sus vacaciones o a petición de la persona interesada con un mes de antelación a estas, la cantidad fijada en el anexo II del presente Convenio, o su parte proporcional al tiempo trabajado.

Artículo 11.- Pago de salarios.

La liquidación y el pago de salarios se harán puntual y documentalmente en fecha anterior al día 5 del mes siguiente al vencimiento. El período de tiempo a que se refiere el abono de las retribuciones periódicas y regulares no podrá exceder de un mes, a excepción de las que tengan un vencimiento periódico superior a un mes.

El trabajador tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado, siempre que en la empresa haya tesorería suficiente para acometerlo.

El interés anual por mora en el pago del salario será el 10% de lo adeudado.

Artículo 12.- Complementos funcionales.

Los trabajadores que ocupen puestos de especial responsabilidad de los Grupos I y II del Anexo I del presente Convenio percibirán un complemento salarial en función del ejercicio de la actividad profesional en el puesto de trabajo asignado. El régimen de estos complementos funcionales es el que sigue:

- a) Los complementos son los siguientes, exclusivamente: de dirección, de coordinación, de responsabilidad o jefatura de departamento, y de docencia.
- b) Son conceptos retributivos de carácter no consolidable.
- c) Son compensables y absorbibles con aquellos complementos extraconvencionales que viniera percibiendo el trabajador con anterioridad a la aplicación de este Convenio Colectivo.

d) Los complementos de dirección, de coordinación, y de responsabilidad o jefatura de departamento corresponderán solo a los puestos especificados en el anexo I.

e) El complemento de docente se abonará, exclusivamente, a los trabajadores pertenecientes al grupo profesional de nivel II, a los que se exige la titulación de Formación Profesional de grado superior, con el fin de equiparlos con los docentes nivel I, con estudios universitarios de grado superior o medio.

Artículo 13.- Servicios de nochebuena y nochevieja.

La empresa intentará adecuar los turnos en los días 24 y 31 de diciembre de manera que se concentren la mayoría de los servicios antes de las 19.00 horas. El personal que necesariamente haya de intervenir en los servicios, entre las 19.00 y 24.00 horas percibirá, por cada una de las fiestas, la cantidad de 100 euros.

Artículo 14.- 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, y que cubra, por las cantidades que seguidamente se indican, los siguientes riesgos:

- a) Por fallecimiento del productor/a: 12.000 euros.
- b) Por invalidez: 12.000 euros.

Artículo 15.- Plus de quebranto.

La empresa destinará a este menester para el año 2014 un fondo de 2.000 euros (que se verá incrementado anualmente según la Ley de Presupuestos Generales-debe eliminarse no hay referencia en la LPGCAC al plus de quebranto). La cantidad sobrante no utilizada a 31 de diciembre de cada año, se destinará al fin que se acuerde 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 16.- Jornada.

La duración de la jornada ordinaria de trabajo será de treinta y siete horas y media (37.5) semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual. La duración máxima de la jornada anual será de mil seiscientos sesenta y cinco (1.665) horas de trabajo efectivo, equivalentes a un máximo de doscientos veintidós (222) días de trabajo efectivo.

Cuando las circunstancias productivas y organizativas de los centros así lo precisen, podrá realizarse una distribución irregular de la jornada anual de trabajo. En tal caso, la jornada diaria podrá realizarse en uno o dos periodos horarios, con un máximo de nueve horas

y un mínimo de cinco horas, respetándose en todo caso los periodos de descanso, diario y semanal, establecidos en el presente Convenio. Para ello, se llevará en cada Departamento un libro registro donde se contabilizarán las horas efectivas de trabajo de cada trabajador.

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.

Artículo 17.- 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, teniendo derecho el trabajador a librar, al menos, un fin de semana al mes.

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.

Cuando la jornada continuada exceda de seis horas, el personal afectado por el presente convenio dispondrá de un periodo de descanso para la comida de treinta minutos diarios, que se computará como tiempo efectivo de trabajo.

En los centros donde se elabore comida, el personal podrá disfrutar de una comida sana y suficiente durante su periodo de descanso, de acuerdo con los criterios que se siguen hasta la fecha.

En el caso del personal de la Central Corporativa, se reducirá su jornada diaria en 15 minutos como compensación.

Artículo 18.- Distribución de la jornada de trabajo.

El personal dedicado a labores de oficinas y despachos y de servicios generales de hostelería desarrollará sus funciones en los horarios más adecuados en función de la actividad del departamento.

El personal dedicado a labores docentes y de instrucción tendrá los horarios que se ajusten a las necesidades asociadas a la presencia de alumnado en los centros. En época no lectiva, se incorporarán a los respectivos departamentos con las condiciones asociadas a la producción hotelera.

Artículo 19.- Trabajos nocturnos.

Los trabajadores que desempeñen la mayor parte de su jornada entre las 22.00 y las 6.00 horas, percibirán un 25% más de salario base que sus homólogos en horario normal.

Los trabajadores que realicen parte de su jornada de trabajo en horario nocturno, percibirán un incremento del 25% por cada una de las horas efectivas de trabajo desarrolladas en esa franja horaria.

El personal que trabaje en régimen de turnos podrá disfrutar del derecho a exención de turnos nocturnos por motivos de edad a partir de los cincuenta y cinco años.

Artículo 20.- Fiestas no recuperables.

Las fiestas laborales, de carácter retribuido y no recuperable, no excederán de catorce días en el año. Aquellos trabajadores que, por necesidades del servicio, trabajen en alguno de estos días festivos, podrán disfrutarlos, dentro de los dos meses siguientes, en el día o días que se acuerden entre el trabajador y Responsable de Departamento.

Los festivos no disfrutados por coincidir con día de descanso semanal, se podrán acumular, entre ellos o a las vacaciones, en el periodo que mejor convenga a las necesidades del Departamento.

Artículo 21.- Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias realizadas serán compensadas con horas libres en los cuatro meses siguientes a su realización, incrementándose estas horas en un 50% sobre la hora ordinaria.

Artículo 22.- Horas extraordinarias estructurales.

A los efectos de lo establecido en la Orden de 1 de marzo de 1983, se entenderán por horas extraordinarias estructurales las necesarias por periodos 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.

Su realización tiene carecer obligatorio, y se retribuirán o compensarán en los mismos términos que los descritos en el apartado anterior.

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.

Artículo 23.- Vacaciones.

Todo trabajador disfrutará de un periodo de vacaciones de 22 días hábiles, que podrán ser distribuidos en periodos mínimos de 5 días consecutivos.

De los días hábiles de vacaciones anuales a los que se tiene derecho, se podrá solicitar el disfrute independiente de hasta 5 días hábiles por año natural (días de libre disposición) que podrán ser acumulados a los de asuntos propios. La solicitud deberá realizarse con, al menos, 7 días de antelación y se concederán siempre que las circunstancias organizativas del centro y del departamento lo permitan.

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 periodo 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 periodo de vacaciones sin descuento alguno, siempre y cuando esta se produzca dentro del año natural en que se genera el derecho, en caso contrario, el derecho al disfrute será directamente proporcional al periodo en alta del trabajador.

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

Las vacaciones anuales no podrán ser compensadas en metálico, salvo que el contrato finalice antes.

El calendario de fechas que recoja el periodo de vacaciones a disfrutar por los trabajadores será aquel que la empresa elabore de común acuerdo con el comité de empresa o delegados de personal o, en ausencia de estos, deberán ser oídos todos y cada uno de los trabajadores. En el caso de que, por necesidades productivas de la empresa, los centros formativos y hoteleros cerrasen en unas determinadas fechas, las vacaciones se disfrutarán en este periodo. Esta circunstancia se comunicaría, en su caso, antes del 31 de enero del año en curso.

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 30 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 periodos de vacaciones escolares de aquellos, siempre que dicho periodo 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 periodo 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 superior inmediato de ambos trabajadores, en presencia de sus representantes legales, para establecer el orden de disfrute del primer año, siendo los siguientes rotativos.

En todo caso, el derecho de preferencia solo ha de ir referido al periodo de 22 días hábiles de vacaciones, quedando al arbitrio de la empresa, la asignación del disfrute de los 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 24.- Baja por enfermedad o accidente.

El régimen de prestaciones por incapacidad temporal y demás complementos económicos se ajustarán a los topes máximos dispuestos en la normativa del régimen de seguridad social que, en cada caso, resulte de aplicación, o desarrollo normativo posterior por parte del Gobierno de Canarias, para las empresas públicas.

Artículo 25.- 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 en días hábiles que se establece:

a) Por matrimonio del trabajador: 15 días.

b) Por nacimiento o adopción de hijo: 3 días si es en la isla, 4 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 apartado d) de este artículo.

c) Por fallecimiento de parientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, 5 días hábiles si es en la isla, y 7 días si es necesario realizar un desplazamiento fuera de la isla.

d) Por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes en el primer grado de consanguinidad o afinidad, 4 días si es en la isla, 5 días si es necesario realizar un desplazamiento fuera de la isla.

e) Por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, 2 días si es en la isla, 4 días si es necesario realizar un desplazamiento fuera de la isla.

f) Media jornada por entierro de primos, tíos y sobrinos, si coincide con la jornada de trabajo.

g) Por traslado del domicilio habitual: 1 día.

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

i) Por asuntos propios: 3 días al año. En el supuesto de coincidencia de peticiones, se atenderán las mismas por orden de solicitud, pudiendo coincidir estas en su disfrute hasta un máximo del 20% del Departamento.

j) Los días 24 y 31 de diciembre serán días no laborables.

Artículo 26.- 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 periodo de cuatro meses, con la obligatoriedad de que al menos seis semanas sean utilizadas después del parto, pudiendo así mismo acumular a este el periodo vacacional que le corresponda. Pudiendo hacer uso de este el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

2. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 12 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad.

Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen. Igualmente la trabajadora podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

3. 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 periodo postnatal acumuladas las vacaciones, por un periodo no superior a tres años, siendo la incorporación al trabajo una vez cumplida la excedencia.

4. Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las trabajadoras embarazadas, por el tiempo imprescindible.

5. Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la trabajadora o el trabajador tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

6. Por razones de guarda legal, cuando el trabajador tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

Tendrá el mismo derecho el trabajador que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

7. Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el trabajador tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con

carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

8. Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de quince días, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Artículo 27.- Licencia por estudios.

Todos aquellos trabajadores que realicen estudios universitarios, profesionales o de cualquiera otra índole, siempre que estén reglamentados por la autoridad pública correspondiente, dispondrán de diez horas al mes de licencia, retribuidos en su totalidad, así como un día de licencia por cada día de examen de fin de curso, debiéndolo acreditar en todos los casos.

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 28.- Carácter social.

Los hijos de los trabajadores 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 30% al utilizar de manera privada los servicios ofrecidos en cualquier establecimiento de HECANSA.

Así mismo, los trabajadores de HECANSA que deseen cursar estudios de formación reglada en cualquier establecimiento de HECANSA podrán disfrutar de un descuento del 50% en la matrícula.

Artículo 29.- 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 30.- Excedencias.

El trabajador que tenga una antigüedad en la empresa de un mínimo de un año, podrá solicitar la excedencia voluntaria, pudiendo ser dicho periodo de excedencia de hasta cinco años; el trabajador tendrá derecho a reserva de su puesto de trabajo durante el primer año de excedencia. Entre el segundo y el quinto año, la reincorporación podrá ser en un puesto de igual o similar categoría, en el caso de existir vacante o, de no haberla, en un puesto de inferior categoría. La incorporación tendrá lugar previo cumplimiento del oportuno preaviso,

que deberá ser hecho por escrito, al menos con treinta días de antelación al vencimiento de la excedencia.

En relación con las excedencias especiales y las forzosas, se estará a lo dispuesto en la legislación laboral general.

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 esta, constituya impedimento para su disfrute desde el día comunicado para su inicio.

TÍTULO V

CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES

Artículo 31.- Clases.

La contratación de los trabajadores se realizará de acuerdo con los tipos de contratos previstos en la legislación laboral vigente en el momento de la contratación.

Artículo 32.- Control de contratación.

La empresa obligatoriamente facilitará copia básica de los contratos a los representantes de los trabajadores.

Artículo 33.- Promoción interna.

La empresa promoverá la promoción interna ante puestos de trabajo que quedasen libres.

Artículo 34.- Movilidad funcional.

En el caso de que, por necesidades organizativas, técnicas o productivas de la empresa, sea necesario asignar a un trabajador tareas diferentes de las pactadas inicialmente, cabe distinguir las siguientes situaciones:

1. La empresa podrá acordar la modificación de funciones del trabajador/a, asignándole otras pertenecientes al mismo grupo profesional, siempre que el trabajador/a tenga la titulación académica y la capacitación profesional requerida en función del perfil del puesto, y con respeto a los principios de buena fe contractual, igualdad y dignidad del trabajador/a.

En estos casos, la empresa estará obligada a dar la formación necesaria para el desarrollo óptimo por el trabajador/a de su nuevo puesto. Igualmente habrá un periodo de adaptación de 6 meses desde el cambio, en los que el trabajador no podrá ser sancionado por los errores o negligencias cometidas en el desarrollo del nuevo puesto.

2. La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional, requerirá acuerdo previo entre empresario

y trabajador, debiendo concurrir razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de esta a los representantes de los trabajadores.

El trabajador que realice funciones correspondientes a un grupo profesional superior al que ostenta, percibirá el salario correspondiente a este último. Transcurridos el periodo de dos meses ininterrumpidos o cinco alternos en el periodo de doce meses, el trabajador afectado tendrá derecho a la consolidación del salario superior y el puesto de trabajo inherente al mismo, excepto en los casos en los que se trate de puestos de confianza o que dicho puesto de trabajo haya sido atribuido por razón de sustitución por vacaciones, enfermedad o accidente.

Cuando las funciones a realizar correspondan a una categoría inferior a la que ostenta el trabajador, por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, este continuará percibiendo el salario que le pertenece en relación a su nivel profesional, no pudiendo prolongarse esta situación por periodo superior a 45 días.

3. La modificación de funciones más allá de los límites establecidos en los apartados anteriores se realizará, necesariamente, mediante una novación contractual o por el procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo regulado en el artículo 41 E.T.

Artículo 35.- Movilidad geográfica.

Para cualquier situación que suponga traslado de un trabajador, que implique cambio de residencia, como consecuencia de cambio de centro de trabajo entre islas, se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

TÍTULO VI

COMISIÓN MIXTA

Artículo 36.- 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 37.- 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 de desplazamiento que pudieran ocasionarse por cuenta de quien designa.

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 38.- Funciones.

Son funciones específicas de la comisión mixta las siguientes:

1. Interpretación del Convenio Colectivo.
2. Solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en los periodos de consulta previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51 del T.R.E.T.
3. Solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del T.R.E.T.
3. Conciliación en aquellos problemas o cuestiones que les sean sometidas por las partes.
4. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
5. 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 39.- 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 periodo de tiempo inferior.

TÍTULO VII

DERECHOS Y GARANTÍAS

Artículo 40.- Garantía de la igualdad de trato y oportunidades.

1. La empresa adoptará las medidas necesarias para asegurar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral. Para ello, se constituirá una Comisión Permanente de

Igualdad, integrada de forma paritaria por tres representantes de cada una de las dos partes firmantes de este Convenio Colectivo, que impulsará las estrategias y acciones dirigidas a su consecución, entre ellas: la información y sensibilización de la plantilla, realización del diagnóstico y Plan de Igualdad y seguimiento y evaluación del mismo, en el marco de lo previsto por la legislación vigente en materia de igualdad.

2. La empresa adoptará las medidas necesarias dirigidas a la prevención, detección y corrección de incidencias relacionadas con el acoso sexual y el acoso moral en el ámbito laboral. Las denuncias que pudieran formular quienes hayan sido objeto de esta situación deberán presentarse en el departamento de Recursos Humanos, y darán inicio a un proceso de investigación que deberá resolverse en el plazo máximo de 5 días, tratándose en todo caso con la debida confidencialidad, en garantía de la intimidad y dignidad de la víctima.

La Comisión Permanente de Igualdad deberá realizar un seguimiento periódico dirigido a prevenir el acoso sexual y el acoso moral en el trabajo, y realizará acciones dirigidas a la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la comunicación a la Dirección de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento.

Artículo 41.- Asamblea de los trabajadores.

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

2. Una vez por trimestre natural, 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 24 horas de antelación, así como el nombre de la persona no perteneciente a la empresa que vaya a asistir a la misma, sin exceder de una persona por cada central sindical que cuente con representación en el comité de empresa o entre los delegados de personal.

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 representación 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 aquel.

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 al trimestre para asistir a las asambleas generales que el comité de empresa o delegados de personal convoquen al trimestre, coincidiendo con el comienzo o finalización de la jornada, pudiendo ampliarse previa autorización de la empresa, cuando concurran circunstancias excepcionales.

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 42.- 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 esta, quedan autorizados, mediante notificación al empresario con 24 horas de antelación, para tratar asuntos de índole sindical o laboral con sus representantes.

Artículo 43.- 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/la interesado/a el Comité de Empresa y la Sección Sindical, si existiera.

B) Prioridad de permanencia en la empresa, respecto de los demás trabajadores en los supuestos extinción por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

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 2x1. 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 20 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, de conformidad al artículo 68 del T.R.E.T., preavisando con un plazo mínimo de 48 horas.

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.

Artículo 44.- Funciones de los comités de empresa o delegados de personal.

1. Recibir información trimestral, por la dirección de la empresa, sobre la evolución general de la misma, 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, tendrán derecho a conocer el balance, la cuenta de resultados y la memoria de la empresa.

2. 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 este, sobre las siguientes materias:

a) Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.

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

3. 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.

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

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

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

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

8. 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.

9. Cualquier otra que la fuera reconocida por la ley.

Artículo 45.- 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 el 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.

c) 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.

d) 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, y específicamente en los supuestos de suspensión o extinción de contratos de trabajo (Expedientes de Regulación de Empleo), y en las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo (artículo 41 del T.R.E.T.).

e) El Comité intercentros se reunirá tres veces al año de forma ordinaria y cuantas sean necesarias de forma extraordinaria, debiendo abonar la empresa los gastos de desplazamiento, hospedaje y manutención.

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 46.- 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 los centros de trabajo con menos de 50 trabajadores, se elegirá a un Delegado de prevención entre los representantes de los trabajadores.

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

Artículo 47.- Sección sindical.

1. Se reconoce el derecho de los trabajadores a organizarse sindicalmente dentro de la empresa, mediante secciones sindicales.

La compondrá un representante como mínimo y se incrementará en uno por cada 250 trabajadores existente en la empresa.

De igual forma aquellos Delegados Sindicales pertenecientes a sindicatos o grupos de trabajadores que hayan concurrido en las últimas elecciones sindicales y obtenido un mínimo del 45% de representación para Delegados de Personal o Comités de Empresa tendrán, además de los propios, las mismas garantías y los mismos derechos que los establecidos en este convenio para los miembros del Comité Intercentros.

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) Asistir con voz pero sin voto a las reuniones del Comité Intercentros.

B) Las empresas, a requerimiento de los trabajadores afiliados a un sindicato, descontarán de la nómina mensual de aquellos, 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 establecida en el presente Convenio.

3. Las secciones sindicales estarán constituidas legalmente cuando estas 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 secciones sindicales de los trabajadores en la empresa, 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 la empresa, 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 secciones sindicales serán responsables del buen orden en la celebración de las asambleas.

7. Las asambleas y reuniones de las secciones sindicales de los trabajadores en la empresa, a celebrar en el seno de las mismas, se realizarán exclusivamente con la única presencia de los miembros de dicha sección sindical, del sindicato al que pertenezca y de sus afiliados.

Al empresario se le podrá requerir mediante escrito de los representantes en la empresa de la organización sindical requeriente con una antelación mínima de 24 horas antes de la fecha en que deberá celebrarse la reunión o asamblea.

8. En todo lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en la ley orgánica de libertad sindical, Ley 11/1985, de 2 de agosto.

TÍTULO VIII

NORMAS SUBSIDIARIAS

Artículo 48.- Normas subsidiarias.

En todo lo no previsto ni acordado en el presente Convenio Colectivo, ambas partes se regirán por lo dispuesto en las normas fijadas en la Disposición Adicional 1ª de este Convenio.

Artículo 49.- 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 tres representantes de los trabajadores y tres 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.

Artículo 50.- Plan de formación continua.

Queda facultado el Comité Intercentros para desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias conducentes a la aplicación de los acuerdos adoptados por el Comité Paritario.

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.

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.

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 el.

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

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 será de aplicación hacia aquellos trabajadores que previamente hayan puesto en conocimiento de la empresa 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 (clientela y alumnado) 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 cualquiera otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con esta, o hacer, en las instalaciones de la empresa negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de aquella.

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 estos.

6. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave al respeto y consideración al empresario, personas delegadas por este, así como demás 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 pendencias con los demás trabajadores.

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

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

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

12. Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atenté 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 aquella.

Artículo 57.- Clases de sanciones.

La empresa podrá aplicar, a las faltas muy graves, cualquiera de las sanciones previstas en este artículo 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 verbal o escrita.
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

DERECHO SUPLETORIO

En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el IX Convenio Colectivo Nacional de Centro de Enseñanzas Privadas de Régimen General o Enseñanza Reglada sin nivel Concertado o Subvencionado, el Convenio Sectorial de Hostelería y el Estatuto de los Trabajadores. La interpretación y aplicación de los mismos se someterá a la Comisión Mixta, en cada uno de los casos por mayoría de sus miembros. En caso de desacuerdo se podrá someter la cuestión a la jurisdicción competente.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

TRIBUNAL LABORAL CANARIO

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan acogerse libremente en cuanto a los trámites de conciliación y mediación 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.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

En tanto en cuanto sea de aplicación lo dispuesto en el artículo 25.2 de la Ley del Parlamento de Canarias 4/2012, de 25 de junio, de medidas administrativas y fiscales, o la materia sea objeto de desarrollo legislativo posterior por parte del Gobierno de Canarias, el régimen aplicable en materia de complemento retributivo a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social en la situación de incapacidad temporal será la siguiente:

Los trabajadores en situación de Incapacidad Temporal (IT), derivadas de contingencias comunes, durante los tres primeros días se les reconoce un complemento retributivo, hasta alcanzar, como máximo, el 50% de las retribuciones que se vengán percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad. Desde el día cuarto hasta el vigésimo, ambos inclusive, el complemento a sumar a la prestación económica, reconocido por la Seguridad Social, deberá ser, tal que, en ningún caso, sumadas ambas cantidades, superen el 75% de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad. A partir del día vigésimo primero y hasta el nonagésimo, ambos inclusive, podrán reconocerse la totalidad de las retribuciones básicas, de la prestación por hijo a cargo, en su caso, y de las retribuciones complementarias.

Cuando la situación de Incapacidad Temporal derive de contingencias profesionales, la prestación reconocida por la Seguridad Social, podrá ser complementada, desde el primer día hasta alcanzar como máximo el 100% de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

Los días 24 y 31 de diciembre del año 2014 pasarán a ser días laborales, en cumplimiento y durante la vigencia del Plan de Viabilidad de HECANSA.

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA

Además de los tres días de asuntos propios reconocidos en el artículo 25.i) de este Convenio, los trabajadores de HECANSA podrán disfrutar de los días adicionales de asuntos propios, que hayan sido reconocidos o se reconozcan para el personal laboral de las administraciones públicas así como de las empresas públicas del Gobierno de Canarias, previo informe favorable de los órganos competentes del Gobierno de Canarias.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA

En tanto en cuanto sea de aplicación lo dispuesto en el artículo 10 del Real Decreto Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, todos los créditos y permisos sindicales, y liberaciones sindicales, se ajustarán estrictamente a lo dispuesto en el Real Decreto Ley 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

ANEXO I

GRUPOS PROFESIONALES HECANSA	
GRUPO I	
CRITERIOS GENERALES	Planificar, organizar, dirigir y coordinar las actividades propias del funcionamiento de la empresa.
FUNCIONES	1. Integración, coordinación y supervisión de los procesos asociados a la formación y a la producción, realizadas por un conjunto de colaboradores. 2 Utilización eficaz de los recursos humanos y materiales a su cargo. 3. Gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a través de directrices emanadas de la Dirección. 4. Control de las actividades de la organización. 5. Toma de decisiones o participación en su elaboración. 6. Integración, coordinación y supervisión de funciones de un equipo de trabajo, 7. Docencia e instrucción de alumnado.
TITULACIÓN PREFERENTE	Estudios universitarios de grado superior o medio, experiencia profesional, completada con una formación específica en el puesto de trabajo, si corresponde.
PUESTOS DE TRABAJO	Dirección Gerencia
	Dirección Financiero (*)
	Dirección de Formación e I+D+I (*)
	Dirección Centro Formativo (*)
	Responsable de Calidad y RRHH (*)
	Responsable de programas internacionales e inserción laboral (*)
	Adjunto/a Dirección Centro (*)
	Secretaría de Escuela / Coordinación de Programas (*)
	Coordinación de Alojamiento y Comercialización (*)
	Coordinación de Alimentación y Bebidas (*)
	Jefatura contable.
	Jefatura de administración centro (*)
	Responsable de Recepción. (*)
	Gobernante/a (*)
Técnico/a de Formación	
Docente/Producción nivel 1	

(*) Puesto/s susceptibles de percibir complementos funcionales, en los términos recogidos en el artículo 12.

GRUPO II	
CRITERIOS GENERALES	Realizar tareas complejas pero homogéneas, que, implicando responsabilidad de mando, tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humano, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.
FUNCIONES	1. Integración, coordinación y supervisión de los procesos asociados a la formación y a la producción, realizadas por un conjunto de colaboradores. 2. Gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a través de directrices emanadas de la Dirección. 3. Integración, coordinación y supervisión de funciones de un equipo de trabajo. 4. Docencia e instrucción de alumnado.
TITULACIÓN PREFERENTE	Formación Profesional de grado superior/FP2, COU, Bachillerato, completada con formación específica en el puesto de trabajo.
PUESTOS DE TRABAJO	Dirección Centro Menor de 50 trabajadores (*)
	Secretaría de Dirección
	Administrativo/a
	Responsable de Mantenimiento (*)
	Responsable de Cocina. (*)
	Responsable de Servicio. (*)
	Encargado/a de Economato y Bodega (*)
Docente/Producción nivel 2 (*)	

(*) Puesto/s susceptibles de percibir complementos funcionales, en los términos recogidos en el artículo 12.

GRUPO III	
CRITERIOS GENERALES	Ejecutar operaciones bajo instrucciones precisas, que requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, con responsabilidad limitada por una supervisión directa o sistemática.
FUNCIONES	Desarrollo de las tareas asociadas a la producción, de acuerdo con las funciones asociadas a cada puesto de trabajo.
TITULACIÓN	Formación Profesional de grado medio/ FP1, Graduado en Secundaria, Graduado escolar, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.
PUESTOS DE TRABAJO	Recepcionista
	Cocinero/a
	Pastelero/a
	Camarero/a de restaurante
	Oficiales de Mantenimiento

GRUPO IV	
CRITERIOS GENERALES	Realizar tareas consistentes en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y un periodo de adaptación.
FUNCIONES	Desarrollo de las tareas de apoyo a la docencia, instrucción y producción, de acuerdo con las funciones asociadas a cada puesto de trabajo.
TITULACIÓN	Graduado Escolar, Certificado de Escolaridad.
PUESTOS DE TRABAJO	Ordenanza-Chófer
	Ayudante de Recepción
	Ayudante de Camarero/a de Restaurante
	Camarero/a Pisos
	Lencero/a
	Valet
	Auxiliar de mantenimiento
	Auxiliar administrativo/a
	Auxiliar de limpieza de cocina
	Auxiliar de economato

ANEXO II

TABLA SALARIAL

GRUPO I	
Sueldo base	1.109,17
Pagas extras	1.161,86
Bolsa de vacaciones	861,68
SUELDO BRUTO: 16.495,44	

GRUPO II	
Sueldo base	1.052,45
Pagas extras	1.102,44
Bolsa de vacaciones	817,54
SUELDO BRUTO: 15.651,82	

COMPLEMENTOS FUNCIONALES (*) (no consolidables)	
Dirección	543,61
Coordinación	250,00
Resp. / Jefatura Dpto.	166,66
Docencia (G.II)	60,2

GRUPO III (Inferior a un año de antigüedad)	
Sueldo base	806,58
Compl. Instrucción	0,00
Pagas extras	845,45
Bolsa de vacaciones	785,14
SUELDO BRUTO: 12.155,00	

GRUPO III (Entre uno y dos años de antigüedad)	
Sueldo base	806,58
Compl. Instrucción	81,89
Pagas extras	931,40
Bolsa de vacaciones	817,54
SUELDO BRUTO: 13.341,98	

GRUPO III (Superior a dos años de antigüedad)	
Sueldo base	806,58
Compl. Instrucción	150,42
Pagas extras	1003,22
Bolsa de vacaciones	817,54
SUELDO BRUTO: 14.307,98	

GRUPO IV (inferior a un año de antigüedad)	
Sueldo base	787,49
Compl. Instrucción	00,00
Pagas extras	825,49
Bolsa de vacaciones	785,14
SUELDO BRUTO: 11.886,00	

GRUPO IV (entre uno y dos años de antigüedad)	
Sueldo base	787,49
Compl. Instrucción	70,74
Pagas extras	899,75
Bolsa de vacaciones	817,54
SUELDO BRUTO: 12.915,80	

GRUPO IV (más de dos años de antigüedad)	
Sueldo base	787,49
Compl. Instrucción	141,47
Pagas extras	973,87
Bolsa de vacaciones	817,54
SUELDO BRUTO: 13.912,80	

PUESTOS A EXTINGUIR EN LOS QUE SE RESPETA LA CATEGORÍA Y CONDICIONES		
Categoría	Nivel actual	grupo profesional provisional
Coord/Tit Grado Medio	1	1
Coord/Inf/instructor	2	2
II Jefe de cocina	2	2
Jefe AyB	1	1
Jefe de Partida	3	3
Ayte. AyB	4bis	4
Coordinador	2	2
II Jefe Cocina	2	2
II Maitre	2	2
II Jefe Cocina	2	2
Jefe Sector	2	2
II Jefe Cocina	2	2
II Jefe Repostería	3	3
Jefe Reservas	2	2
Resp. Informática	2	2
II Jefa Recepción	2	2
Jefe AyB	1	1
Ayte. Recepción/Vigilante	4	4
Instructor (Segundo AyB)	2	2
Resp. Informática Central	2	2
Jefe Serv/Tco.	2	3
Resp. Nóminas	2	2
Resp. Personal	2	2
Coord. General	1	1
Coordinador	2	2