

XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE EMPREGO E IGUALDADE
XEFATURA TERRITORIAL DA CONSELLERÍA DE EMPREGO E IGUALDADE
ÁREA DE RELACIÓNS LABORAIS DE PONTEVEDRA

Convenios colectivos

*CONVENIO COLECTIVO DA EMPESA CATERING ARCASA, SL ADXUDICATARIA
COMPLEXO HOSPITALARIO UNIVERSITARIO EOXI VIGO*

CÓDIGO DE CONVENIO NÚMERO 36002552011994

Visto o Acordo da Comisión Negociadora polo que se aproba o texto do convenio colectivo da empresa da empresa Catering Arcasa S.L, adxudicataria do SERVIZO DE COCIÑA DO COMPLEXO HOSPITALARIO UNIVERSITARIO EOXI VIGO (HOSPITAL ALVARO CUNQUEIRO, HOSPITAL MEIXOEIRO, H) para o período 2016-2023, con domicilio na provincia de Pontevedra, subscrito en representación da parte económica, por unha representación da empresa e da parte social polo comité de empresa elixido, que pertence ás candidaturas da organizacións sindicais CIG e UGT , en data 26 de xaneiro do 2022.

Primeiro.- Dito Acordo foi presentado na Xefatura Territorial de Vigo en data 3 de febreiro do 2022.

Segundo.- Que no mesmo non se aprecia ningunha infracción da legalidade vixente e as súas cláusulas non conteñen estipulacións en prexuízo de terceiros.

FUNDAMENTOS DE DEREITO

Primeiro.- Que o artigo 90.2 e 3 do Real Decreto Lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, do Estatuto dos Traballadores, outorga facultades a Autoridade laboral competente en orde ao rexistro, publicación, depósito e notificación dos Acordos Colectivos pactados no ámbito da súa competencia.

Segundo.- Real Decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre Rexistro e Depósito dos convenios e acordos colectivos de traballo.

Terceiro.- Real decreto 2412/82, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo,

Esta xefatura territorial,



Xoves, 2 de xuño de 2022

Núm. 105

ACORDA:

Primeiro.- Ordenar o seu rexistro e inscrición no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Tráballo da Comunidade Autónoma de Galicia, creado mediante Orde do 29 de outubro do 2010 (DOG nº 222, do 18.11.2010).

Segundo.- Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia..

Terceiro.- Ordenar a notificación desta Resolución á Mesa Negociadora do mesmo.

A Xefa Territorial

CONVENIO COLECTIVO DAS PERSOAS TRABALLADORAS ADSCRITAS AO SERVIZO DE COCIÑA DO COMPLEXO HOSPITALARIO UNIVERSITARIO EOXI VIGO (HOSPITAL ALVARO CUNQUEIRO, HOSPITAL MEIXOEIRO, HOSPITAL NICOLÁS PEÑA)

CAPÍTULO I**ÁMBITO DE APLICACIÓN E DISPOSICIÓNS XERAIS****ARTIGO 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN**

O presente convenio aplicarase a todas as persoas traballadoras adscritas ao servizo de cociña Eoxi Vigo (Hospital Álvaro Cunqueiro, Hospital Meixoeiro e Hospital Nicolás Peña) pertencentes á empresa Catering Arcasa S.L. actual adxudicataria ou de calquera outra que a poida substituír.

ARTIGO 2. CARÁCTER

O convenio ten carácter de mínimo necesario e indivisible para todos os efectos, e no sentido de que as condicións pactadas nel constitúan un todo orgánico e para efectos da súa aplicación práctica serán consideradas global e conxuntamente vinculadas á totalidade.

ARTIGO 3. APLICACIÓN PREFERENTE

As disposicións que contén este convenio aplicaranse con preferencia a calquera outra.

ARTIGO 4. VIXENCIA E DURACIÓN

A vixencia deste convenio será do 1 de xaneiro de 2016 ao 31 de decembro de 2023, independentemente da súa publicación no BOP, os seus efectos económicos e sociais terán efectos a partir do día 1 de decembro de 2021.

ARTIGO 5. COMISIÓN PARITARIA

Crearase unha Comisión Paritaria composta de seis membros que serán designados a partes iguais por cada un dos participantes na firma do convenio, tres designaranse pola representación sindical e os outros tres pola empresarial. Unha e outra poderá dotarse de asesores.



Xoves, 2 de xuño de 2022

Núm. 105

Os acordos da comisión paritaria adoptaranse por unanimidade e terán a mesma eficacia e rango que a norma que fose interpretada.

A Comisión Paritaria reunirse cando fose requirida por algunha das partes a través dunha orde do día, tamén poderá reunirse con carácter extraordinario previa convocatoria dalgunha das partes.

FUNCIÓNS E PROCEDIMENTOS DA COMISIÓN PARITARIA:

A Comisión Paritaria terá as seguintes funcións:

- a) Interpretación da totalidade dos preceptos do mesmo.
- b) Realizar cantas interpretacións sexan necesarias ante os cambios legislativos ou normativos que afecten ao articulado do presente convenio e, no seu caso, remitirá o seu informe á Comisión Negociadora que deberá constituírse expresamente para tal efecto.
- c) Cantas outras funcións deriven expresamente ou ás que se faga especial referencia no articulado do presente convenio.

As partes asinantes do presente texto, empresarios e persoas traballadoras, poñerán en coñecemento da comisión paritaria cantas dúbidas, discrepancias e conflitos colectivos, de carácter xeral, puidesen formularse en relación coa interpretación e aplicación do mesmo.

Establécese que cuestións propias da competencia da comisión paritaria e as que se promovan ante ela, adoptarán a forma escrita, e o seu contido será suficiente para que se poida examinar e analizar o problema co necesario coñecemento de causa.

A comisión, unha vez recibido o escrito-proposta e, no seu caso, completada a información pertinente, disporá dun prazo non superior a quince días naturais para resolver a cuestión formulada ou, se iso non fose posible, emitir o oportuno ditame ou informe, segundo proceda. Transcorrido devandito prazo sen emitirse a resolución nin ditame, quedará aberta a vía administrativa ou xurisdiccional competente.

As partes asinantes asumen o contido do Acordo Interprofesional Galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos (AGA).

ARTIGO 6. CONDICIÓNS MÁIS BENEFICIOSAS

Serán respectadas na súa totalidade estritamente

“ad personan” aquelas condicións máis beneficiosas que teña a persoa traballadora concedidas pola empresa, por pacto ou costume.



Xoves, 2 de xuño de 2022

Núm. 105

ARTIGO 7. DENUNCIA E PRÓRROGA

O presente Convenio, con independencia da súa vixencia prevista, manterá a súa aplicación ata que sexa substituído por un convenio do mesmo ámbito.

O presente Convenio considerarase automaticamente denunciado, unha vez terminada a vixencia prevista no artigo anterior, sen necesidade de aviso previo algún. Unha vez rematada a vixencia, as partes deberán constituír a mesa no prazo dun mes, é dicir o 31 de xaneiro de 2024, o remate da vixencia será comunicado a todas as partes negociadoras.

ARTIGO 8. EQUIPARACIÓN

As persoas traballadoras afectadas por este convenio quedan equiparados ao persoal estatutario do Servizo Galego de Saúde (Sergas) categorías e grupos, cadro anexo II.

As melloras dos aspectos económicos e sociais, así como, os incrementos futuros serán os que marquen o convenio para o persoal estatutario do Servizo Galego de Saúde da Xunta de Galicia, e aquelas que por negociación ou pacto entre comité e empresa así se acorde.

*CAPÍTULO II**REMUNERACIÓNS, SALARIOS E COMPLEMENTOS***ARTIGO 9. REMUNERACIÓNS**

As nóminas reflectirán as remuneracións das persoas traballadoras, que serán iguais e polos mesmos conceptos que as que perciba mensualmente o persoal do Sergas, segundo ao grupo no que se atope equiparado e que é o reflectido no artigo 8 do presente convenio.

ARTIGO 10. ANTIGÜIDADE

O concepto de antigüidade será recoñecido e retribuído cos mesmos criterios e contía que estableceu o Sergas para os grupos reflectidos no artigo 8 do presente convenio.

Así mesmo, cando se devengue un novo trienio, a contía correspondente farase efectiva no mes seguinte.

ARTIGO 11. PLUS DE EQUIPARACIÓN PROFESIONAL

En virtude dos acordos de data 21 de xaneiro de 2008 e 8 de novembro de 2018 “para a aplicación retributiva do equivalente á carreira profesional establecida para o persoal do Sergas para todas as persoas traballadoras das contratadas do Sergas que teñen recoñecida a equiparación salarial”, aboarase un Plus de equiparación profesional de importe equivalente ao da chamada carreira profesional. Este plus de equiparación profesional aboarase de xeito prorrateado en cada unha das mensualidades.



Xoves, 2 de xuño de 2022

Núm. 105

Os graos son:

- Grupo Inicio, de 1 a 5 anos.
- Grao 1, de 6 a 11 anos.
- Grao 2, de 12 a 17 anos,
- Grao 3, de 18 a 24 anos
- Grao 4, a partir de 25 anos

O pase a novos graos aboaranse a partir do 1 de xaneiro de 2023 os que xa se están aboando, manteranse, e non terán carácter retroactivo.

ARTIGO 12. HORAS EXTRAORDINARIAS

Realizaranse soamente as que se necesiten por calquera ausencia xustificada co coñecemento da representación sindical e de carácter voluntario aboándose ao prezo habitual.

ARTIGO 13. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

O persoal afectado por este convenio percibirá dúas gratificacións extraordinarias segundo os niveis que lle correspondan, independentemente de que o/o traballador/a estea de baixa por incapacidade temporal. Para o seu devengo teranse en conta os períodos do 1/1 ao 30/6 na paga de xullo e do 1/7 ao 31/12 para a de Nadal. O seu abono será os días 15 de xullo e 15 de decembro respectivamente. No mes de goce de vacacións a empresa abonará o plus de atención continuada.

ARTIGO 14. COMPLEMENTO DE NOCTURNIDADE

As horas traballadas entre as 22.00 e as 7.00 horas terán a consideración de nocturnas, retribuiranse cos mesmos criterios que se apliquen ás persoas traballadoras do Sergas aos grupos reflectidos no artigo 8 do presente convenio.

ARTIGO 15. COMPLEMENTO DE FESTIVIDADE

Remuneraranse todos os domingos e festivos igual que ao persoal do Sergas aos grupos reflectidos no artigo 8 do presente convenio. Serán recoñecidos tamén como festivos os seguintes: 24 de decembro, 31 decembro e 5 de xaneiro.

Os días 25 de decembro e 1 e 6 de xaneiro, compensaranse como dobres.

ARTIGO 16. COMPLEMENTO DE IT, BAIAS POR RISCO NO EMBARAZO OU ACCIDENTE

A empresa estará obrigada a complementar ata o 100% da base de cotización en caso de accidente, baixa por enfermidade ou embarazo dende o primeiro día e ata a finalización da situación de IT ou do contrato de traballo.



Para calcula-la base de cotización terase en conta a base de cotización do mes anterior á baixa de IT.

COMPLEMENTO DE ABSENTISMO:

A partir do ano 2023, as persoas traballadoras que non tivesen baixas de IT por un período igual ou superior a 15 días no ano natural, non necesariamente consecutivos, agás a maternidade, paternidade e accidente de traballo percibirán un complemento por este concepto.

Este complemento terá unha cantidade mínima de 100 € e unha cantidade máxima que se calculará en función da redución do absentismo.

No primeiro ano o cálculo farase do seguinte xeito:

O cálculo do absentismo determinarase facendo a media dos anos 2019, 2020 e 2021 e comparase co absentismo do ano 2022. A porcentaxe total do absentismo, aplicarase ó porcentaxe total do absentismo. O importe resultante distribuirase entre as persoas traballadoras que cumpran os requisitos para acceder a este complemento.

Este cálculo realizarase no mes de xaneiro e será pagado en febreiro de 2023.

CAPÍTULO III

DEREITOS SINDICAIS DE REPRESENTACIÓN

ARTIGO 17 . ORGANIZACIÓN SINDICAL DAS PERSOAS TRABALLADORAS NA EMPRESA

A empresa considera os sindicatos debidamente implantados no seu seo como elementos básicos e esenciais para encamiñar as relacións entre traballador/a e empresario/a.

En consecuencia, a empresa CATERING ARCASA S.L. respectará o dereito das persoas traballadoras que o desexen a sindicarse libremente e non poderán condicionar o ingreso de ningún/a traballador/a na empresa á súa afiliación sindical ou a que renuncie a iso; e non incorrerá en conduta que supoña discriminación por razón de afiliación a un sindicato. En concreto, non poderá despedir ou prexudicar a un/a traballador/a en calquera outra forma pola súa afiliación ou actividade sindical.

ARTIGO 18. ACCIÓN SINDICAL

As horas sindicais poderán acumularse nun ou varios dos distintos membros do Comité de Empresa ou no seu caso dos Delegados de Persoal. Os/as Delegados Sindicais e de Persoal terán 24 horas mensuais retribuídas para realizar o seu labor de representación na Empresa. Os sindicatos que acrediten ter máis del 50% de afiliación entre as persoas traballadoras terán dereito a creación dunha sección sindical. A empresa respectara o dereito de todas as persoas traballadoras a sindicarse libremente, admitirán que as persoas traballadoras afiliados a un sindicato poidan celebrar reunión, recadar cotas e distribuír información sindical sen interromper



Xoves, 2 de xuño de 2022

Núm. 105

a produción nas horas de traballo; non poderán suxeitar o emprego dun/a traballador/a á condición de que non se afilie ou renuncie á súa afiliación sindical e tampouco despedir a un/a traballador/a ou danarlle de calquera outra forma, por mor da súa afiliación ou actividade sindical.

a) Delegados Sindicais. As Centrais Sindicais terán dereito á creación da Sección Sindical, e o seu delegado/a sindical deberá ser traballador/a en activo na empresa e será designado por è entre os seus afiliados na empresa, de acordo cos Estatutos da Central Sindical ao que representa, terá recoñecido entre outros, os mesmos dereitos que ten o Comité de Empresa.

FUNCIÓNS DOS DELEGADOS/AS SINDICAIS.

1) Representar e defender os intereses do sindicato a quen representa e aos afiliados do mesmo na empresa e servir de instrumento de comunicación entre a súa central sindical ou sindicato e a Dirección das respectivas empresas.

2) Poderán asistir as reunións do Comité de Empresa, Comités de Saúde Laboral no traballo, Comités paritarios de interpretación con voz e sen voto.

3) Terán acceso a mesma información e documentación que a empresa debe pór a disposición do Comité de Empresa, de acordo co regulado a través da Lei e estando obrigado a gardar sixilo profesional nas materias nas que legalmente proceda. Posuirán as mesmas garantías e dereitos recoñecidos pola lei e convenios colectivos aos membros do Comité de empresas.

4) Serán escoitados pola empresa no tratamento daqueles problemas de carácter colectivo que afecten as persoas traballadoras en xeral e aos afiliados/as do sindicato.

5) Serán así mesmo informados e oídos pola empresa con carácter previo.

a) Acerca dos despedidos e sancións que afecten os afiliados dos sindicatos

b) En materia de reestruturación de persoal, regulacións de emprego, traslados de persoas traballadoras, cando revista carácter colectivo, ou do centro de traballo en xeral, e sobre todo proxecto ou acción empresarial que poida afectar substancialmente aos intereses das persoas traballadoras

c) A implantación ou revisión de sistemas de organización do traballo ou calquera das súas posibles consecuencias

6) Poderán recadar cotas aos seus afiliados/as, repartir propaganda sindical e manter reunións sen interromper o proceso produtivo.

7) Coa finalidade de facilitar a difusión daqueles avisos que puidesen interesar aos respectivos afiliados ao sindicato e as persoas traballadoras en xeral, a empresa porá a disposición do sindicato ó cal a representación ostente o delegado/a, un taboleiro de anuncios que deberá establecerse na empresa en lugar accesible ao mesmo por todas as persoas traballadoras.



8) En materia de reunións, ambas as partes, en canto ao procedemento refírese, axustarán a súa conduta á normativa legal vixente.

9) Os delegados/as cinguirán nas súas tarefas a realización das funcións sindicais que lle sexan propias.

10) Cota sindical. A requirimento das persoas traballadoras afiliadas as centrais ou sindicatos que ostenten a representación a que se refire este apartado, as empresas descontarán na nómina mensual, o importe da cota sindical correspondente. A persoa traballadora interesada na realización de tal operación remitirá á Dirección da empresa un escrito no que expresará con claridade a orde de desconto, a central ou sindicato ao cal pertence, a cantidade da cota, así como o número da conta corrente ou cartilla á que deba ser transferida a correspondente cantidade.

11) A Dirección da empresa entregará copia da transferencia á representación sindical na empresa.

12) O total de horas retribuídas que por Lei correspondan á representación sindical na empresa poderá ser acumulado, de maneira que poida ser gozado por un ou varios representantes sen exceder o máximo total.

13) As empresas facilitarán local adecuado, caso de que dispoñan del, para reunión ou consultas dos delegados/as ou Comité, a RLT coas persoas traballadoras, así como un taboleiro para pór comunicación, avisos, carteis, etc.

ARTIGO 19. REPRESENTANTES DAS PERSOAS TRABALLADORAS

Os membros do comité de empresa non poderán ser despedidos ou sancionados durante o exercicio das súas funcións, nin no ano inmediato seguinte ao seu cesamento, salvo que este prodúzase por revogación ou dimisión, se a causa do despedimento ou sanción baséase no exercicio legal da súa representación. Se o despedimento ou sanción por faltas moi graves ou graves obedece a outras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio no que serán escoitados ademais do interesado/ a, o comité de empresa.

ARTIGO 20. GARANTÍAS DOS REPRESENTANTES DAS PERSOAS TRABALLADORAS

Os citados representantes das persoas traballadoras non poderán ser discriminados na súa promoción profesional ou económica por causa do desempeño da súa representación.

ARTIGO 21. DESCENTO EN NÓMINA DA COTA SINDICAL

A empresa descontará en nómina a cota sindical das persoas traballadoras afiliadas aos sindicatos, despois de que estes prestasen a correspondente autorización ao efecto, e remitirán ditas cantidades aos sindicatos correspondentes.



Xoves, 2 de xuño de 2022

Núm. 105

ARTIGO 22. ASEMBLEAS

A persoas traballadoras terán dereito a dispor de dúas horas mensuais para reunirse en horas de traballo. Co ánimo de non dificultar a organización do traballo, o tempo que se empregará en cada reunión non deberá superar os 60 minutos e celebrarse no horario acordado entre a dirección e o comité de empresa.

*CAPÍTULO IV**ORGANIZACIÓN DO TRABALLO, CONTRATACIÓN E PERSOAL***ARTIGO 23. ORGANIZACIÓN DO TRABALLO**

O responsable da organización do centro de traballo será o xestor. A empresa durante a vixencia deste convenio elaborará un planning de traballo orientado a mellorar a prestación de servizos que se dá no hospital, para iso manterá reunións periódicas co comité de empresa co obxectivo de acordar os cambios que poidan producirse na organización do traballo.

ARTIGO 24. CONTRATACIÓNS E ALTAS NA SEGURIDADE SOCIAL

O comezo da relación laboral, a empresa quedará obrigada a estender por escrito o contrato de traballo que conteña as especificacións recollidas pola normativa legal de aplicación, tanto sexa de carácter temporal como de duración indefinida, entregando copia deste contrato ao interesado/a.

A empresa estará obrigada a entregarlles as persoas traballadoras fotocopia do alta destes na Seguridade Social, para o que disporá do prazo de dúas semanas dende a súa incorporación ao traballo. Así mesmo, a empresa obrígase á colocación da fotocopia dos boletíns de cotización no taboleiro de anuncios das súas oficinas nos tres centros de traballo.

A empresa entregaralle ao comité de empresa unha copia básica do contrato que realice inmediatamente despois de ser rexistrado na oficina de emprego.

ARTIGO 25. SUBSTITUCIÓNS

Os contratos de traballo de carácter temporal para a substitución de baixas polo persoal da bolsa de traballo, deberán realizarse polo tempo que dure a IT, sempre e cando as necesidades do servizo o requiran. As persoas con contratos de substitución por IT, rematarán dito contrato no momento de que a persoa remate dita IT, no suposto de que a persoa substituída pase a calquera tipo de incapacidade o seu posto valeiro será cuberto pola persoas integradas na bolsa de traballo.

Nas reunións do comité de empresa poderá solicitarse á dirección que xustifique a ausencia de cobertura de IT por necesidades do servizo



Os contratos deberán realizarse tendo en conta as categorías profesionais que figuran no artigo 26.

Para a súa contratación terase en conta ás persoas que figuran na bolsa de traballo constituída para tal efecto e que figura no anexo deste convenio, a cal poderá ser modificada de acordo entre a empresa e o comité:

1. O funcionamento da listas faranse por rotación, pasando ó final da lista unha vez rematado o contrato.

2. Todo traballador/a incluído na lista terá un prazo máximo de seis meses para a reserva da súa antigüidade, exceptuando se se atopa en situación de baixa ou paro.

3. Nos supostos de excedencia, I. T. e vacacións, a rotación farase por antigüidade ate rematar toda a listaxe.

4. O persoal de novo ingreso deberá ter un ano de antigüidade, para formar parte da bolsa de traballo a partir da sinatura do presente convenio.

5. A empresa cubrirá a totalidade das ausencias nos postos de traballo ocasionadas por solicitudes de asuntos persoais, festivos ,asistencia a probas medicas etc.. A tal efecto se terá en conta as persoas que figuren na citada bolsa de traballo.

6. A persoa traballadora que rexeite un contrato de traballo sen causa xustificada (enfermidade, licenza ou contrato contractual) pasará ó final da bolsa, o segundo rexeitamento sen xustificar, deixará de formar parte da bolsa perdendo todos os seus dereitos e non terá dereito a ningún tipo de indemnización ou compensación por parte da empresa.

7. A persoa traballadora que rexeita un contrato indefinido sen causa (enfermidade, licenza ou contrato contractual), deixará a bolsa perdendo todos os seus dereitos ou recibir unha indemnización.

ARTIGO 26. PERSOAL FIXO

O número de presencias mínimo fixo establecido será en base ó modelo organizativo actual o seguinte:

- Xestores: 1
- Xefe de cociña: 1
- Responsable (elaboración): 1
- Responsable (planta): 1
- Responsable (de centro): 1
- Responsable (dietética): 1
- Responsable(almacén): 1
- Pinche-Coordinador/a (foodbank): 1



Xoves, 2 de xuño de 2022

Núm. 105

- Cociñeiros/as: 3
- Dietistas: 8
- Camareiras/os: 46
- Limpieza: 6 (a diferentes xornadas laborables)
- Pinche /Axudantes: 45+4 Fin de semana
- Almaceneiros: 4+ 2 Fin de semana
- Oficial Administrativo: 1

As presenzas reflectidas neste artigo serán revisadas semestralmente pola empresa e a RLT.

Correquendas: acordarase coa empresa e a RLT, todo o concerninte a calendarios e postos a cubrir.

ARTIGO 27. PROMOCIÓN INTERNA

En caso de vacantes nunha categoría superior, o acceso a estas levarase a cabo por orde de antigüidade entre o persoal fixo, sempre que se reúnan os requisitos de cualificación profesional, e titulación requirida para o posto que se vai a cubrir. Así mesmo, o posto que queda libre, será cuberto polo persoal da bolsa de traballo seguindo o mesmo criterio. A data da antigüidade para promocionar será a do contrato indefinido.

Non obstante o anterior, as persoas traballadoras que cambien de posto de traballo conforme ó parágrafo anterior, estarán suxeitos/as a un período de proba de catro meses, co fin de que a empresa poida verificar a súa aptitude, capacidade e adaptación ó mesmo. Se a empresa entendese que o/a empregado/a promocionado/a non supera o período de proba, poderá deixar sen efecto o cambio realizado, volvendo o/a mesmo/á o seu posto de orixe, coas funcións e condicións laborais e económicas que tiña anteriormente. En tal caso, a súa vacante será ocupada polo/a seguinte que cumpra cos criterios fixados no presente artigo.

En caso de deixar sen efecto o cambio de posto conforme ó previsto no parágrafo anterior, o/o traballador/a afectado/a non terá dereito a ningún tipo de indemnización ou compensación por parte da empresa

CAPÍTULO V

XORNADA DE TRABALLO, VACACIÓNS, LICENZAS, PERMISOS E EXCEDENCIAS

ARTIGO 28. XORNADA DE TRABALLO

Durante a vixencia deste convenio a xornada laboral será de 1.624 horas anuais, computando o trinta minutos de descanso como tempo efectivo de traballo.

A súa aplicación acordarase entre o comité e os representantes da empresa.



Confeccionarase un calendario laboral anual, contando coa participación da representación legal das persoas traballadoras, onde figuren os días de traballo, descanso semanal e días de vacacións de cada traballador ou traballadora. Este calendario exporase nun lugar visible para coñecemento de todas as persoas traballadoras

ARTIGO 29. FESTIVOS

O persoal terá dereito a 14 días festivos, salvo que cambie a lexislación vixente, os cales se poderán gozar ata o 16 de xaneiro do seguinte ano, igual que os goza o persoal do Sergas.

ARTIGO 30. VACACIÓNS

A empresa, de acordo co comité, elaborará as quendas correspondentes ás vacacións, seguindo cada ano unha quenda rotativa de preferencia. As vacacións gozaranse entre os meses de xuño e setembro, ambos inclusive, e a súa duración será dun mes, podendo engadir a este días festivos, moscosos, así como compensación de días adicionais contemplados no Sergas:

- Por cada 15 anos traballados, engádese un día máis de vacacións.
- Por cada 20 anos, dous días máis de vacacións.
- Por cada 25 anos tres días máis de vacacións.
- Por cada 30 anos catro días máis de vacacións.

Cando o período de vacacións fixado no calendario da empresa coincida no tempo cunha incapacidade temporal (enfermidade común, embarazo, risco durante o embarazo e lactación natural, o parto, a suspensión de maternidade, as licencias por nacemento ou a suspensión de paternidade), as persoas poderán gozar de dito período en data diferente, unha vez rematados os permisos aínda que o ano natural tivera aspirado.

Se ao comezo das vacacións un/a traballador/a estivese de baixa por IT, entendendo esta dentro do período de baixa, terá dereito ao goce destas en mes distinto, acordándoo entre o traballador/a e a empresa, unha vez incorporado/á o traballo.

Igualmente, no caso de que durante o goce das vacacións o/o traballador/a tivese unha situación de I. T. por un período igual ou superior a 15 días, o tempo restante de este poderá ser gozado dentro do mesmo ano.

ARTIGO 31. LICENZAS

Considerarase licenza retribuída polo tempo e os casos seguintes:

- a) Matrimonio do traballador/a ou parella de feito: 15 días naturais.
- b) Matrimonio de pais, fillos ou irmáns: 1 día natural.
- c) Nacemento de fillo/a: 5 días naturais, un día mais en caso de desprazamento.



Xoves, 2 de xuño de 2022

Núm. 105

d) Falecemento, accidente ou enfermidade grave, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario:

- Cónxuxe ou compañeiro/a: 5 días naturais.
- Parentes de primeiro grao (pais ou fillos, por consanguinidade, afinidade ou convivencia demostrable): 3 días naturais.
- Irmáns ou parentes até segundo grao de consanguinidade ou afinidade: 2 días naturais.
- Se entre o/o traballador/a e os parentes anteriormente detallados houberse convivencia, a licenza será de 5 días naturais. O mesmo ocorrerá se o suposto d) producíse fose de praza.

e) Falecemento de tíos/as: 1 día natural. Convivencia: 2 días.

f) Traslado de domicilio: 2 días laborables.

g) Todo o anteriormente exposto será de aplicación ás parellas de feito, ben acreditadas e inscritas no rexistro público correspondente.

h) As persoas traballadoras que cursen estudos para a obtención dun título oficial, académico ou profesional, terán dereito a un permiso retribuído de até 6 días ao ano para concorrer a exames, despois de comunicación por parte das persoas traballadoras á empresa e a súa posterior xustificación.

Igualmente o traballador/a solicitándoo coa debida antelación, terá dereito a dispor de 5 días de licenza ao ano non retribuído pola empresa.

Os permisos comezarán a contar o primeiro día hábil seguinte a que se produza a situación que xere o dereito á licenza agás no caso de hospitalización regulada neste Convenio, que poderá solicitarse dentro dos 10 días seguintes ao alta hospitalaria.

PERMISO POR PARTO:

Duración: 16 semanas ininterrompidas, ampliadas en dúas semanas máis no suposto de discapacidade do fillo e, por cada fillo a partir do segundo, nos supostos de parto múltiple.

Nos casos de parto prematuro e naqueles nos que, por calquera outra causa, o neonato deba permanecer hospitalizado a continuación do parto, este permiso ampliarase en tantos días como o neonato atópese hospitalizado, cun máximo de 13 semanas adicionais.

CONDICIÓN DE APROVEITAMENTO:

Distribución: O permiso distribuirase a opción da traballadora sempre que 6 semanas sexan inmediatamente posteriores ao parto. No caso de falecemento da nai, o outro proxenitor poderá facer uso da totalidade ou, no seu caso, da parte que reste de permiso.



Xoves, 2 de xuño de 2022

Núm. 105

Aproveitamento compartido (simultáneo ou sucesivo): Sen prexuízo das 6 semanas inmediatas posteriores ao parto, de descanso obrigatorio para a nai, no caso de que ambos os proxenitores traballen, a nai, ao iniciar o período de descanso por maternidade, poderá optar por que o outro proxenitor aproveite dunha parte determinada e ininterrompida do período de descanso posterior ao parto, ben de forma simultánea ou sucesiva co da nai. O outro proxenitor poderá seguir aproveitando do permiso de maternidade inicialmente cedido, aínda que no momento previsto para a reincorporación da nai ao traballo esta atópese en situación de incapacidade temporal.

Nos casos de aproveitamento simultáneo de períodos de descanso, a suma dos mesmos non poderá exceder das 16 semanas ou das que correspondan no caso de discapacidade do fillo ou de parto múltiple.

Este permiso poderá aproveitarse a xornada completa ou a tempo parcial, cando as necesidades do servizo permítano, e nos termos que regulamentariamente determínense.

Transferencia da licenza por maternidade nos matrimonios de mulleres, é dicir, a cónxuxe que non sexa a nai biolóxica, poderá aproveitar a parte da licenza de maternidade que non corresponda co descanso obrigatorio e que se podería transferir ao pai.

PERMISO POR ADOPCIÓN OU ACOLLEMENTO TANTO PREADOPTIVO COMO PERMANENTE OU SIMPLE:

Duración: 16 semanas ininterrompidas, ampliadas en dúas semanas máis no suposto de discapacidade do menor adoptado ou acollido e por cada fillo, a partir do segundo, nos supostos de adopción ou acollemento múltiple.

CONDICIÓNNS DE APROVEITAMENTO:

Cómputo: á elección do traballador/a, o prazo contará a partir da decisión administrativa ou xudicial de acollemento ou a partir da resolución xudicial pola que se constitúa a adopción sen que en ningún caso un mesmo menor poida dar dereito a varios períodos de aproveitamento deste permiso.

Aproveitamento compartido: No caso de que ambos os proxenitores traballen, o permiso distribuirase a opción dos interesados, que poderán aproveitalo de maneira simultánea ou sucesivo, sempre en períodos ininterrompidos.

Nos casos de aproveitamento simultáneo de períodos de descanso, a suma dos mesmos non poderá exceder das 16 semanas ou das que correspondan no caso de adopción ou acollemento múltiple e de discapacidade do menor adoptado ou acollido.

Este permiso poderá aproveitarse a xornada completa ou a tempo parcial, cando as necesidades de servizo permítano, e nos termos que regulamentariamente determínense.



Xoves, 2 de xuño de 2022

Núm. 105

DESPRAZAMENTO INTERNACIONAL PREVIO:

Este permiso poderase iniciar até catro semanas antes da resolución xudicial pola que se constituía a adopción ou a decisión administrativa ou xudicial de acollemento.

Cando fose preciso devandito desprazamento dos proxenitores ao país de orixe do adoptado, terase dereito, ademais, a un permiso de até dous meses de duración, percibindo durante este período exclusivamente as retribucións básicas.

Formación: Durante o aproveitamento deste permiso poderase participar nos cursos de formación que convoque a administración.

No caso de desprazamento internacional previo permitírase o fraccionamento do período e ademais entenderanse como retribucións básicas: soldo, trienios e, respecto das pagas extraordinarias, enténdese como básicas as súas compoñentes básicas, é dicir, soldo e trienios.

PERMISO POR NACEMENTO DE FILLOS PREMATUROS OU QUE POR CALQUERA OUTRA CAUSA DEBAN PERMANECER HOSPITALIZADOS:

A traballadora ou o traballador (de maneira excluín-te, é dicir, se os dous traballan deberán decidir quen aproveita o permiso, aínda que, é certo que na maior parte dos supostos a nai estará a aproveitar o permiso por parto, en todo caso no seu seis primeiras semanas indispoñibles).

CONDICIÓN DE APROVEITAMENTO:

2 horas diarias como máximo percibindo as retribucións íntegras.

Este permiso é compatible coa redución de xornada de máximo de dúas horas, coa diminución proporcional das súas retribucións.

PERMISO POR PATERNIDADE, NACEMENTO, ADOPCIÓN OU ACOLLEMENTO:

1^o O pai, sempre que estea casado ou sexa parella de feito da nai ou teña recoñecida a garda do fillo/a por resolución xudicial (ditada en proceso de nulidade, separación ou divorcio antes da utilización do permiso) .

2^o No caso de adopción ou acollida preadoptiva ou permanente, poderá ser aproveitado polo pai ou pola nai. 3^o No caso de matrimonio ou unións de feito de mulleres, pode aproveitar este permiso aínda que non sexa nai biolóxica.

DURACIÓN:

16 semanas ininterrompidas, ampliadas en dúas semanas máis no suposto de discapacidade do fillo e, por cada fillo a partir do segundo, nos supostos de parto múltiple.



Xoves, 2 de xuño de 2022

Núm. 105

PERMISO POR LACTACIÓN:

Por lactación dun fillo menor de doce meses terá dereito a unha hora de ausencia do traballo que poderá dividir en dúas fraccións. Este dereito poderá substituírse por unha redución da xornada normal en media hora ao comezo e ao final da xornada ou, nunha hora ao comezo ou ao final da xornada, cunha mesma finalidade. Este dereito poderá ser exercido indistintamente por un ou outro dos proxenitores, no caso de que ambos traballen.

Igualmente a traballadora poderá solicitar a substitución do tempo de lactación por un permiso retribuído que acumule en xornadas completas o tempo correspondente.

Este permiso incrementarase proporcionalmente nos casos de parto múltiple.

CONDICIÓN DE APROVEITAMENTO:

O beneficiario do dereito é o menor de 12 meses.

Permiso substitutivo: poderá substituírse o tempo de lactación por un permiso retribuído que acumule en xornadas completas o tempo correspondente (4 semanas ininterrompidas), ou ben por crédito horario (150 horas).

PERMISO PARA ASISTIR E/OU ACOMPAÑAR A EXAMES PRENATAIS/PREPARACIÓN O PARTO E TRATAMENTOS DE FECUNDACIÓN:**TITULARES:**

A traballadora embarazada, para asistencia a exames prenatais e técnica de preparación ao parto.

O traballador/a que se somete a tratamento de fecundación asistida.

Cónxuxe ou parella de feito acompañante a eses tratamentos ou a exames prenatais ou técnicas de preparación ao parto.

CONDICIÓN DE APROVEITAMENTO:

Polo tempo indispensable para a súa realización; en caso de desprazamento concederanse 2 días, entendéndose que existe o desprazamento sempre que sexa necesario, atendidas as circunstancias do caso concreto, pasar a noite fose do lugar de residencia.

Acreditación da realización no SNS e dentro da xornada de traballo Aviso previo con 48 horas de antelación, excepto imposibilidade obxectiva.

PERMISO POR ACCIDENTE OU ENFERMIDADE MOI GRAVE DE:

Fillos ou fillas, acollidos/as ou persoas que convivan menores de idade.



Xoves, 2 de xuño de 2022

Núm. 105

Familiares, enfermos ou de idade avanzada, que necesiten a asistencia doutra persoa e convivan con eles.

Duración: máximo de 30 días naturais por cada feito causante, que poderán aproveitarse nun único ou en diversos períodos.

Este permiso concederáse por unha soa vez (con independencia do seu aproveitamento partido), é dicir, respecto dun mesmo proceso causante, accidente ou enfermidade moi grave e sen dar lugar a novos permisos por recaídas sucesivas ou procesos concomitantes inherentes ao proceso principal.

En todo caso, deberá persistir a necesidade. Permiso para cumprimento dun deber inescusable de carácter público ou persoal e por deber relacionados coa conciliación da vida familiar:

Deberase entender con carácter restritivo a alegación de deber relacionados coa conciliación da vida familiar e laboral dada a crecente normativa de permisos nesta materia, polo que deberá limitarse a aqueles supostos que non respondan a feitos causantes que se poidan inscribir dentro doutros permisos.

PERMISO PARA ACOMPAÑAR A REVISIÓNS MÉDICAS:

Feito causante: acompañar ás revisións médicas de:

- Fillos e fillas
- Persoas maiores ao seu cargo

Duración: ausencia polo tempo necesario.

Condicións de aproveitamento: aviso previo e xustificación da necesidade de realización dentro da xornada de traballo.

FALTAS DE ASISTENCIAS XUSTIFICADAS POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE XÉNERO:

Titular: a muller traballadora vítima de violencia de xénero.

Duración: as faltas de asistencia, totais ou parciais, terán a consideración de xustificadas polo tempo e nas condicións en que así o determinen os servizos sociais de atención ou de saúde segundo proceda.

ACREDITACIÓN:

A regra xeral para acreditar a existencia da situación de violencia de xénero será a presentación da orde de protección a favor da vítima, e excepcionalmente o informe do Ministerio Fiscal que indique a existencia de indicios de que a demandante é vítima de violencia de xénero ata que se dite orde de protección.



REDUCIÓN DE XORNADA

a) Retribuídas:

- Por lactación. Quen por razóns de garda legal teña ó seu coidado directo algún menor de 12 anos ou discapacitado físico, psíquico ou sensorial, que non desenvolva unha actividade retribuída, terá dereito a unha redución da xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario entre, polo menos un oitavo e un máximo da metade da duración daquela.
- Por encargarse do coidado directo dun familiar, mesmo de segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse en por si, e que non desenvolva actividade retribuída.
- Por fillo prematuro hospitalizado. Esta redución de 2 horas da xornada recóllese máis arriba como permiso.

A redución de xornada completa no presente apartado constitúe un dereito individual, das persoas traballadoras, homes ou mulleres. Non en tanto, si dous ou máis persoas traballadoras da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

O salario a ter en conta para os cálculos de indemnizacións será o que lle corresponde sen a redución de xornada efectuada.

Para as prestacións que se causen con anterioridade ao 24/03/07, as cotizacións realizadas durante os 2 primeiros anos do período de redución de xornada por coidado dun fillo menor, computaranse incrementadas ate o 100% da contía que correspondese si se mantivo sen a redución, a efectos das prestacións de SS por xubilación, incapacidade permanente, morte e supervivencia, maternidade e paternidade.

Por fillo prematuro hospitalizado. Esta redución de 2 horas xornada recóllese máis arriba como permiso.

b) Non retribuídas. Redución por fillo prematuro, hospitalizado o nacer.

Titulares: O traballador/a (de maneira excluín-te, é dicir, se os dous traballan deberán decidir quen aproveita a redución, aínda que, é certo que na maior parte dos supostos a nai estará a aproveitar do permiso por parto, en todo caso no seu seis primeiras semanas indispoñibles).

Condicións de aproveitamento: 2 horas diarias como máximo coa correspondente redución de retribucións. Esta redución é compatible co permiso xa sinalado máis arriba tamén de dúas horas de duración.

Redución por causa de violencia de xénero. Titulares: as traballadoras vítimas de violencia sobre a muller.



Xoves, 2 de xuño de 2022

Núm. 105

ACREDITACIÓN:

A regra xeral para acreditar a existencia da situación de violencia de xénero será a presentación da orde de protección a favor da vítima, e excepcionalmente o informe do Ministerio Fiscal que indique a existencia de indicios de que a demandante é vítima de violencia de xénero ate que se dite orde de protección.

PERMISOS RETRIBUIDOS

- Para a realización e o acompañamento a tratamentos de fecundación asistida e para acompañar a exames prenatais e a técnicas de preparación ó parto (con independencia de se se realizan en centros públicos ou privados) durante o tempo indispensable para a súa práctica, con aviso previo e xustificación da necesidade de realización dentro da xornada.
- Realización dunha amniocentesis, tratarse dun exame prenatal, a mais de precisar dun repouso domiciliario de, a lo menos, 48 horas (ou as que considere o persoal facultativo do centro hospitalario), a duración deste permiso retribuído será de dous días.
- O persoal terá dereito a un permiso retribuído polo tempo indispensable nos casos de adopción ou o acollemento ou garda con fins de adopción, para a asistencia ás preceptivas sesións de información e preparación e para a realización dos preceptivos informes psicolóxicos e sociais previos á declaración de idoneidade, sempre que teñan lugar dentro da xornada de traballo.

No caso da adopción internacional, ou cando sexa necesario o desprazamento previo da nai e/ou do pai ó país de orixe da/o adoptada/o, a traballadora ou o traballador poderán facer uso dun permiso non retribuído de ata 4 semanas incluso antes da resolución pola que se constitúa a adopción.

O cómputo dos días nos permisos retribuídos que se establecen no presente convenio iniciarase no primeiro día laborable do traballador/a afectado/a tras o feito causante que da dereito ó permiso.

Dentro dos días de goce dos permisos retribuídos que se establecen no presente convenio non computarán, para os efectos da súa duración, os días non laborais do traballador/a afectado/a, excepto no caso do permiso por matrimonio.

PREFERENCIA PARA PERMANECER NO POSTO NO SUPOSTO DE TRASLADO E DESPRAZAMENTO

No suposto de traslados e desprazamentos, sexan temporais ou definitivos, deberase ter en conta a situación de aquelas persoas traballadoras que:

- solicitaran ou estean gozando de permisos relacionados coa conciliación (como a redución de xornada ou flexibilización horaria).



Xoves, 2 de xuño de 2022

Núm. 105

- por motivos relacionados coa súa situación persoal (embarazadas, vítimas de acoso e/ou violencia de xénero...).

Tendo preferencia para permanecer no posto de orixe o persoal con este tipo de permisos sobre o outro.

ARTIGO 32. SOLICITUDE E XUSTIFICACIÓN DE LICENZAS

As persoas traballadoras que necesiten un permiso deberán comunicalo á empresa con xustificante de recepción, a condición de que a circunstancia sexa previsible, se non é así bastará a comunicación telefónica.

Xustificaranse todos os permisos e licenzas a posterior cos documentos acreditativos correspondentes que se detallan a continuación:

- a) Por matrimonio: fotocopia do libro de familia.
- b) Por natalidade: fotocopia de partida de nacemento.
- c) Por falecemento: necrolóxica ou documento acreditativo.
- d) Por hospitalización ou intervención cirúrxica: documento de ingreso no hospital.
- e) Por enfermidade grave de familiar: deberá presentarse xustificante de facultativo xeral ou pediatra da Seguridade Social.
- f) Por traslado de domicilio: fotocopia de calquera documento oficial no que conste o novo domicilio (cambio de domicilio na Seguridade Social, contrato de compañía da auga, gas, electricidade, certificado do concello, etc.).

ARTIGO 33. OUTRAS AUSENCIAS O POSTO DE TRABALLO

- Ausencias temporais inferiores a 1 día: a ausencia temporal do centro ó posto de traballo por tempo inferior a unha xornada laboral, indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público ou persoal moi urxente (xulgados, notarios, médicos, etc.), será imprescindible xustificala debidamente e será polo tempo indispensable para cumprir o deber de que se trate.

Estes permisos serán autorizados pola dirección ou persoas en quen delegue, dando ó interesado/a o oportuno vale de saídas.

- Asistencia a consultores médicos: todos as persoas traballadoras terán dereito a tres horas retribuídas pola empresa cada vez que teñan asistir ó médico de cabeceira que lle corresponda ó traballador/a.

Se tivese o seu consultorio en localidade distinta daquela na que presta o seu servizo o traballador/a, estes poderán dispor do tempo necesario.



Xoves, 2 de xuño de 2022

Núm. 105

O traballador/a que teña que acudir ó consultorio médico estará obrigado a avisar con anterioridade á empresa, debendo xustificar que foi atendido polo médico de cabeceira. Para a súa asistencia á consulta do especialista das persoas traballadoras terán dereito a todo o tempo necesario, despois de presentación do volante do médico de cabeceira.

Para ter dereito a este permiso, no caso das persoas dependentes que non sexan fillos, deberase traer o correspondente certificado de convivencia.

- Ausencias por enfermidade: as ausencias por enfermidade deberán comunicarse telefonicamente ó encargado/a de quenda antes do comezo da quenda de que se trate.

Todas as ausencias por enfermidade se xustificarán mediante información do médico de cabeceira e o parte de baixa por enfermidade, que se entregarán na dirección ou se enviarán por correo certificado en casos de enfermidades de duración superior a tres días, seguindo o mesmo trámite para os partes de confirmación.

A non presentación do informe ou parte de baixa considerarase como falta sen xustificar para os efectos disciplinarios e que regulamentariamente correspondan.

- Licencias non retribuídas: aplicarase o disposto na normativa vixente.

ARTIGO 34. DÍAS DE LIBRE DISPOSICIÓN

Durante a vixencia deste convenio os traballadores/as terán os mesmos días retribuídos de libre disposición que teña o persoal do Sergas.

DÍAS DE LIBRE DISPOSICIÓN ADICIONAIS:

- 6 trienios: 2 días
- 8 trienios: 3 días
- 9 trienios: 4 días
- 10 trienios: 5 días
- 11 trienios: 6 días
- 12 trienios: 7 días
- 13 trienios: 8 días
- 14 trienios: 9 días

O dereito ao aproveitamento destes días adicionais de libre disposición nacerá a partir do día seguinte ao do cumprimento do trienio.



Xoves, 2 de xuño de 2022

Núm. 105

ARTIGO 35. EXCEDENCIA VOLUNTARIA

A empresa ven obrigada a concedela a todo o persoal que a solicite cunha antelación dun mes, e leve nesta o tempo mínimo dun ano de servizo.

A excedencia voluntaria terá unha duración mínima dun mes e máxima de cinco anos, quedando a empresa obrigada a reincorporar, ó seu posto de traballo, ó traballador/a excedente unha vez finalizada a excedencia.

Todas as excedencias voluntarias cubriranse obrigatoriamente por contratos de substitución e polo período que dure dita excedencia sempre e cando as necesidades do servizo así o requiran previa xustificación á representación legal das persoas traballadoras por parte da Dirección.

ARTIGO 36.*EXCEDENCIA MATERNIDADE/PATERNIDADE E COIDADADO DE PARENTES ATÉ SEGUNDO GRAO*

As persoas traballadoras terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a tres anos para atender o coidado de cada fillo/a tanto que o sexa por natureza ou por adopción nos supostos de acollemento tanto permanente como preadoptivo, a contar dende data de nacemento ou, se é o caso, da resolución xudicial ou administrativa.

Tamén terán dereito a un período de excedencia, de duración non superior a dous anos, as persoas traballadoras para atender o coidado dun familiar, mesmo de 2^º grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade, non poidan valerse por si mesmos e non desenvolvan actividade retribuída.

A excedencia contemplada no presente apartado constitúe un dereito individual das persoas traballadoras, homes ou mulleres; no en tanto, se dous ou máis persoas traballadoras da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

Cando un novo suxeito causante dea dereito a un novo período de excedencia, o inicio da mesma dará fin o que; se é o caso, viñérase gozando.

O período en que o traballador/a permaneza en situación de excedencia conforme ao establecido neste artigo será computable a efecto de antigüidade e o traballador/a terá dereito á asistencia a cursos de formación profesional e a cuxa participación dos mesmos deberá ser convocado polo empresario, especialmente con ocasión da súa reincorporación. Cando finalice o período de excedencia, a empresa estará obrigada a manterlle o posto de traballo (categoría, antigüidade, etc.) durante os dous primeiros anos.

O período desta excedencia poderá ser gozado de maneira fraccionada.



SEGURIDADE SOCIAL:

2 anos deste período considéranse como cotización efectiva.

Nos casos de familia numerosa de categoría xeral, considerátese cotización efectiva 30 meses e, nas familias numerosas de categoría especial, 36 meses.

ARTIGO 37. XUBILACIÓN

As persoas traballadoras poderán xubilarse de acordo coa normativa vixente en cada momento.

A empresa procederá a cobertura da vacante conforme ao previsto no artigo 27 deste Convenio Colectivo.

En tal caso, a empresa cubrirá o posto de traballo segundo necesidades de servizo previa xustificación á representación legal das persoas traballadoras por parte da Dirección.. Se procede, a cobertura da vacante farase conforme ó previsto no artigo 27 deste Convenio Colectivo.

ARTIGO 38. XUBILACIÓN PARCIAL E CONTRATO DE SUBSTITUCIÓN

Recoñécese o dereito das persoas traballadoras a solicitar á empresa a xubilación parcial, de acordo co establecido na normativa vixente en cada momento. Nos casos en que proceda a xubilación parcial, a empresa estará obrigada a subscribir o correspondente contrato de substitución.

A solicitude deberase remitir á empresa cunha antelación mínima de tres meses a data prevista de xubilación parcial. A empresa estudará a solicitude coa vista posta nun acordo coa parte solicitante e, en todo caso, responderá nun prazo máximo de trinta días. Nos casos de discrepancia entre as partes, remitirase a cuestión á Comisión Paritaria, que resolverá no ámbito das súas funcións e no prazo máximo de trinta días.

Dada a particularidade da actividade da empresa e as súas prestacións de servizos a entidades públicas ou que implica que poidan existir cambios de titularidade na adxudicación do servizo que se contrata, e tendo en conta que opera a SUBROGACIÓN EMPRESARIAL, a empresa entrante ten a obrigaçión de manter as condicións persoais e laborais que no seu día se pactaron coa empresa saínte, tales como: xornada a reducir, distribución de xornada ou pago de salario.

Así mesmo a empresa saínte comprométese a facilitar toda a documentación referente a estas persoas traballadoras, especificando caso por caso as condicións de cada traballador/a.

ARTIGO 39. PREVENCIÓN DE RISCOS LABORAIS

O presente apartado ten como fundamento o desenvolvemento das facultades que a negociación colectiva concede á disposición adicional 7^ª do RD 39/ 1997 polo que se aproba o Regulamento do Servizo de Prevención na que se di que Na negociación colectiva poderán establecerse os criterios polos que se decida o tempo e os medios de que disporán para o desempeño da súa actividade ás persoas traballadoras designadas polas empresas e os Delegados de Prevención, en canto a planificación e formación e materia preventiva.



Así, establécese que no caso de que a empresa non estea obrigada e non opte pola constitución dun Servizo de Prevención propio ou mancomunado, nin recorra a un servizo de prevención alleo, e a excepción daquelas empresas en que o empresario poida asumir persoalmente a actividade de prevención, os Delegados/as de Prevención recibirán a mesma formación que as persoas traballadoras designados pola empresa para ocuparse da actividade preventiva.

Formación mínima, neste caso, será a sinalada no Artigo 34 do Regulamento como Funcións de Nivel Básico, co contido sinalado no apartado B do anexo IV do mencionado Regulamento do Servizo de Prevención.

Nos demais casos, con independencia da modalidade de servizo de prevención que as empresas teñan, o empresario deberá proporcionar aos delegados/as de prevención os medios e a formación en materia preventiva que resulten necesarios para o exercicio das súas funcións.

A formación deberase facilitar polo empresario polos seus propios medios ou mediante concerto con organismos ou entidades especializadas na materia que deberán adaptarse á evolución dos riscos e aparición doutros novos, repetíndose periodicamente se fose necesario.

O tempo empregado no desempeño das súas funcións os polos Delegados/ as de Prevención, será o mesmo que os delegados de persoal, non se imputará o citado crédito horario o tempo empregado nos seguintes labores:

- a) As reunións convocadas polos Comités de Seguridade e Saúde.
- b) As reunións convocadas polo empresario en materia de prevención de Riscos.
- c) Acompañar aos técnicos nas avaliacións de carácter preventivo do medio ambiente de traballo.
- d) Acompañar aos Inspectores de Traballo e Seguridade Social nas visitas que realicen aos centros de traballo para comprobar os cumprimentos da normativa sobre Prevención de Riscos Laborais.
- e) As visitas aos centros de traballo para coñecer as circunstancias que deran lugar a un dano na saúde das persoas traballadoras unha vez que o empresario lles informou de tal acontecemento. Neste caso, os delegados/as de prevención deberán emitir informe detallando as características da visita efectuada e unha copia de leste seralle entregada ao empresario.

FORMACIÓN XERAL SOBRE PREVENCIÓN DE RISCOS LABORAIS

Tal e como especifica o Artigo 19 da Lei de Prevención de Riscos Laborais, deberase garantir que cada traballador/a reciba unha formación teórica e práctica suficiente e idónea en materia preventiva, tanto no momento da súa contratación, como cando se produzan cambios nas funcións que desenvolva ou se introduzan novas tecnoloxías ou cambios nos equipos de traballo formación centrarse no posto de traballo ou función de cada traballador/a, adaptarse á evolución dos riscos e repetirse periodicamente cando sexa necesario.



Xoves, 2 de xuño de 2022

Núm. 105

En virtude do exposto, todas as empresas incluídas no ámbito de aplicación do presente convenio deberán facilitar unha formación que reúna as seguintes características fundamentais:

a) Obxectivo: Coñecemento por parte das persoas traballadoras dos conceptos básicos en materia de prevención de riscos laborais e primeiros auxilios, cumprindo así o establecido nos Artigos 19 e 20 da lei 31/95 de Prevención de Riscos Laborais.

b) Destinatarios: Todos as persoas traballadoras.

c) Contido:

- Aspectos xerais da prevención de Riscos Laborais.
- Riscos xerais do centro de traballo. Riscos específicos do posto de traballo. Actuación diante de posibles emerxencias.

d) Periodicidade: A incorporación das persoas traballadoras á empresa, así como cando se produza un cambio de posto de traballo en calquera outra circunstancia, que aconselle a actualización desta formación.

e) Equipos de protección individual e a súa utilización.

Paralelamente á formación que se imparta ás persoas traballadoras e cando non se poida eliminar ou limitar o risco por outros medios, deberán utilizarse equipos de protección individual, como marca o Artigo 17 da Lei de Prevención de Riscos Laborais.

Os equipos de protección individual necesarios identificaranse a partir das avaliacións de riscos que se realicen na empresa.

Cada posto de traballo determinará o tipo de equipo de protección individual que será obrigatorio ou recomendable utilizar segundo a tarefa que se estea realizando, e vixiarase tanto que estes equipos cumpran os requisitos marcados na lexislación vixente, como a súa utilización por parte dos interesados/as.

f) Avaliación e saúde das persoas traballadoras: A vixilancia da saúde das persoas traballadoras ten como obxectivos fundamentais o poder actuar precozmente diante de alteracións da saúde dos mesmos, así como o control do medio de traballo a través das consecuencias que ten sobre eles. A este obxecto, as empresas garantirán as persoas traballadoras o seu servizo a vixilancia periódica da súa saúde, en función dos riscos inherentes ao seu traballo.

As persoas traballadoras que así o desexen serán sometidos a recoñecementos nos que se revise o seu estado de saúde nos seguintes supostos:

1 º Cando se incorporen a un posto de traballo.

2 º Despois dunha ausencia prolongada.

3 º A intervalos periódicos que se determinen nos protocolos sobre a vixilancia da saúde que sexan elaborados pola Administración Sanitaria.



Estes recoñecementos realizaranse tendo en conta os riscos específicos cos que se atopan expostos as persoas traballadoras no seu posto de traballo, e os resultados terán a privacidade marcada no Artigo 22 da Lei de Prevención de Riscos Laborais.

As empresas e as persoas traballadoras en materia de Seguridade e Saúde laboral respectarán e cumprarán o establecido na Lei de Prevención de Riscos Laborais e nos regulamentos que a desenvolven, permanecendo en vigor o establecido neste Artigo durante toda a vixencia da citada Lei. Así mesmo, o contido do Artigo sufrirá as modificacións que á súa vez afecten a Lei ou os seus regulamentos.

COMITÉ DE SAÚDE LABORAL

O Comité de Saúde laboral, terá funcións efectivas no centro de traballo, con competencias en todos os aspectos relacionados coa saúde laboral como son métodos de traballo, ritmos, horarios de traballo nocturno, etc.

O Comité terá unha composición de carácter paritario. A representación da parte social estará composta dependendo do número de delegados/as de prevención de cada Comité de Empresa, a representación da empresa será a mesma. Os delegados/as sindicais terán os mesmos dereitos e garantías que os membros do Comité de Empresa.

A empresa está obrigada a dar a este Comité de Saúde laboral información relativa ás medidas de seguridade segundo normas que a lexislación laboral prevé. Así mesmo, proverá a todas as persoas traballadoras dos medios necesarios para o desenvolvemento do seu traballo sen exposición nin riscos de ningunha clase.

A estes efectos estarase ao disposto na Lei 31/1995 do 8 de novembro, publicada no B. Ou. E. núm. 269, do 10 de novembro, así como o seu desenvolvemento regulamentario, que é normativa de dereito mínimo e indispensable.

Os delegados/as de prevención contarán con 15 horas sindicais o mes para desenvolver o seu traballo.

ARTIGO 40. CONTROL MÉDICO

Todo o persoal comprendido neste convenio terá dereito de efectuar unha revisión médica anual, a cargo da empresa, sendo esta realizada nunha clínica que dispoña a mutua.

O control médico voluntario consistirá en: audiometría, control da vista, analítica de sangue, analítico de ouriños, espirometría, exploración clínica e as vacinas precisas do posto de traballo.

A revisión medica realizarase, dentro da xornada laboral.

ARTIGO 41. VESTIARIOS

A empresa facilitará vestiarios adecuados e duchas.



ARTIGO 42. ROUPA DE TRABALLO

Proverase a todas as persoas traballadoras de dobre uniforme no mes de abril, polas especiais características dos centros de traballo, as EPIs que se utilicen serán acordadas nas reunións do Comité de Saúde laboral.

A roupa para embarazadas será a adecuada ao seu estado.

ARTIGO 43. PÓLIZA DE SEGURO

En caso de morte ou invalidez total: 18.030,36 euros.

En caso de invalidez absoluta: 24.040,48 euros.

ARTIGO 44. PERSOAL CON CAPACIDADE DIMINUÍDA

As empresas adecuarán o persoal con declaración de incapacidade permanente parcial a traballos acomodados ás súas condicións, a condición de que haxa un posto de traballo idóneo. As condicións sociais e salariais destas persoas traballadoras rexeranse polo establecido no SERGAS para estes supostos.

Artigo 45. CAMBIO DE POSTOS DE TRABALLO POR EMBARAZO. SUSPENSIÓN CON RESERVA DO POSTO DE TRABALLO

No suposto de parto, a suspensión terá unha duración de 16 semanas, que se gozarán de maneira interrompida, ampliables no suposto de parto múltiple en dúas semanas mais por cada fillo/a a partir do segundo. O período de suspensión se distribuirá a opción da interesada sempre que 6 semanas sexan inmediatamente posteriores o parto. No caso de falecemento da nai, o pai poderá facer uso da totalidade ou, no seu caso, da parte que reste do período de suspensión.

Non obstante o anterior, e sen prexuízo das 6 semanas inmediatas posteriores o parto de descanso obrigatorio para a nai, no caso de que o pai e nai traballen, esta, ó iniciarse o período de descanso por maternidade, poderá optar porque o pai goce dunha parte determinada e ininterrompida do período de descanso posterior o parto ben de forma simultánea ou sucesiva co da nai, salvo que no momento da súa efectividade na incorporación ó traballo da nai supoña un risco para a súa saúde.

Nos supostos de adopción e acollemento tanto preadoptivo como permanente, de menores de ata 6 anos a suspensión terá unha duración de 16 semanas ininterrompidas, ampliable no suposto de adopción ou acollemento múltiple en dúas semanas mais por cada fillo a partir do segundo, contadas á elección do traballador/a, ben a partir da decisión administrativa ou xudicial de acollemento, ben a partir da resolución xudicial pola que se constitúe a adopción. A duración da suspensión será, así mesmo, de 16 semanas no supostos de adopción e acollemento de menores maiores de 6 anos de idade cando se trata de menores discapacitados ou discapacitados ou que polas súas circunstancias e experiencias persoais ou que por prover do estranxeiro, teñan especiais dificultades de inserción social e familiar debidamente acreditadas polos servizos



Xoves, 2 de xuño de 2022

Núm. 105

sociais competentes. No caso de que a nai e o pai traballen, o período de suspensión distribuirase a opción dos interesados, que poderán gozarlos de xeito simultáneo ou sucesiva, sempre que con períodos ininterrompidos e cos límites sinalados.

Nos casos de gozo simultáneo de períodos de descanso, a suma dos mesmos non poderá excederse das 16 semanas previstas, nos apartados anteriores ou das que correspondan no caso de parto múltiple.

Os períodos os que se refiren o presente artigo poderán gozarse en réxime de xornada completa ou a tempo parcial, previo acordo entre os empresarios e as persoas traballadoras afectados/as, no termos que regulamentariamente se determinen.

Nos supostos de adopción internacional cando sexa necesario o desprazamento previo dos pais ó país de orixe do adoptado, o período de suspensión, previsto para cada caso no presente artigo, poderá iniciarse ata 4 semanas antes da resolución pola que se constitúe á adopción.

PROTECCIÓN A MATERNIDADE

1. A avaliación dos riscos a que se refire o artigo 16 da Lei deberá comprender a determinación da natureza, o grao e a duración da exposición das traballadoras en situación de embarazo ou parto recente a axentes, procedementos ou condicións de traballo que poidan influír negativamente na saúde das traballadoras ou do feto, en calquera actividade susceptible de presentar un risco específico. Se os resultados da avaliación revelasen un risco para a seguridade e a saúde ou unha posible repercusión sobre o embarazo ou a lactación das citadas traballadoras, o empresario adoptará as medidas necesarias para evitar a exposición a dito risco, a través dunha adaptación das condicións ou do tempo de traballo da traballadora afectada. Tales medidas incluírán, cando sexa necesario, a non realización de traballo nocturno ou de traballo por quendas.

2. Cando a adaptación das condicións ou do tempo de traballo non resultase posible ou, a pesar de tal adaptación, as condicións dun posto de traballo puideran influír negativamente na saúde da traballadora embarazada ou do feto, e así o certifiquen os servizos Médicos do Instituto Nacional da Seguridade Social ou das Mutuas, co informe do médico do servizo Nacional da Saúde que asista facultativamente á traballadora, esta deberá desenrolar un posto de traballo ou función diferente e compatible co seu estado. A empresa deberá determinar, previa consulta cos representantes das persoas traballadoras, a relación dos postos de traballo exentos de riscos a estes efectos.

O cambio de posto ou función levarase a cabo de conformidade coas regulamentos e criterios que se apliquen nos supostos de mobilidade funcional e terá efectos ata o momento no que o estado de saúde da traballadora permita a súa reincorporación o anterior posto.

No suposto de que, aínda aplicando as regulamentos sinaladas no paragrafo anterior, non existise posto de traballo ou función compatible, a traballadora poderá ser destinada a un posto non corresponde ó seu grupo ou categoría equivalente, se ben conservará ó dereito ó conxunto de retribucións do seu posto de orixe.



3. Se dito cambio de posto non resultara técnica ou obxectivamente posible, ou non poda razoablemente esixirse por motivos xustificadas, poderá declararse o paso da traballadora afectada á situación de suspensión do contrato por risco durante o embarazo, contemplada no artigo 45.1.d) do Estatuto dos Traballadores, durante o período necesario para a protección da súa seguridade ou da súa saúde e mentres persista a imposibilidade de reincorporarse o seu posto anterior ou a outro posto compatible co seu estado.

4. O disposto nos números 1 e 2 deste artigo será tamén de aplicación durante o período de lactación, se as condicións de traballo puideran influír negativamente na saúde da muller ou do fillo/a e así o certifique o médico que, no réxime da Seguridade Social aplicable, asista facultativamente a traballadora.

5. As traballadoras embarazadas terán dereito a ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ó parto, previo aviso o empresario e xustificación da necesidade da súa realización dentro da xornada de traballo.

SITUACIÓN PROTEXIDA

Para os efectos da prestación económica por risco durante o embarazo, as mulleres embarazadas terán dereito a que se lle cambie de posto de traballo a outro máis acorde co seu estado, non estando obrigadas en ningún caso a desempeñar as súas funcións en lugares radioactivos, infecciosos ou perigosos para o seu embarazo.

Esta situación dará lugar a unha suspensión do contrato de traballo cunha duración máxima de dezaseis semanas, remitíndonos ó D. Lei do 3 de marzo de 1989. Durante o período citado a traballadora terá dereito ó abono das prestacións económicas correspondentes, con cargo á Seguridade Social e complementada ata o 100% do salario como para o caso de baixas por enfermidade ou accidente.

As traballadoras embarazadas terán dereito a que se lles cambie o posto de traballo a outro máis acorde coa súa situación, aplicándolle tamén a lei vixente de protección á maternidade.

CAPÍTULO VII.

SUBROGACIÓN DAS PERSOAS TRABALLADORAS

ARTIGO 46. ADSCRICIÓN DO PERSOAL

Primeiro. O termo da concesión dunha contrata, as persoas traballadoras da empresa contratista saínte pasarán a estar adscritos á nova titular de contrata, quen os subrogará en todos os dereitos e deberes, sempre que se dea algún dos seguintes supostos:

- a) Persoas traballadoras en activo que presten os seus servizos no devandito centro, calquera que fose a modalidade do seu contrato de traballo.



Xoves, 2 de xuño de 2022

Núm. 105

- b) Persoas traballadoras que con contrato de interinidade, substitúan a algún das persoas traballadoras nomeados no apartado anterior.
- c) Persoas traballadoras de novo ingreso que por esixencias do cliente incorporáronse ao centro como consecuencia de ampliación de contrata, dentro dos catro últimos meses.

Segundo. Todos os supostos anteriormente contemplados deberán acreditarse verídica e documentalmente pola empresa saínte á entrante, mediante os documentos que se detallan ao final deste artigo, con polo menos 3 días de antelación ao comezo do servizo por parte da entrante ou no prazo de 3 días contados desde o momento en que a empresa entrante comunique verídicamente, á saínte e á Asociación Provincial de Empresarios de Hostalaría de Pontevedra, ser a nova adxudicataria do servizo. De non existir as citadas comunicacións verídicas por parte da empresa entrante, automaticamente e sen máis formalidades, se subrogara a todo o persoal que presta os seus servizos no centro de traballo.

En calquera caso, o contrato de traballo entre a empresa saínte e as persoas traballadoras só se extingue no momento no que se produza o dereito á subrogación do mesmo á nova adxudicataria.

Documentos a facilitar pola empresa saínte á empresa entrante:

- Certificado do organismo competente de estar ao corrente no pago á Seguridade Social.
- Fotocopia do catro últimas nóminas mensuais persoas traballadoras afectadas.
- Fotocopia dos TC1 e TC2 de cotizacións á Seguridade Social do catro últimos meses.
- Relación de persoal na que se especifique nome e apelidos, domicilio, número de afiliación á Seguridade Social, antigüidade, xornada, horario, modalidade da súa contratación e data de aproveitamento das súas vacacións.
- Copia de documentos debidamente dilixenciados por cada traballador/a afectado no que se faga constar que este recibiu da empresa saínte a súa liquidación de partes proporcionais dos seus haberes até o momento da subrogación, non quedando pendente cantidade ningunha. Este documento deberá estar en poder da nova adxudicataria na data do inicio do servizo como nova titular.

Cuarto. O empresario/a saínte estará obrigado/a liquidar ao entrante as partes proporcionais dos conceptos retributivos das persoas traballadoras co obxecto de que estes cobren integramente as pagas correspondentes, así como vacacións, etc..

No caso de que unha Administración ou entidade pública o u a concesionaria decida prestar directamente un servizo que viña sendo prestado por unha empresa que se encontre no ámbito de aplicación do presente convenio, aquela virá obrigada á subrogación do persoal que o prestaba, de maneira que a nova empregadora quedará subrogada nos dereitos e obrigas laborais e de Seguridade Social da anterior.



ARTIGO 47. EMPRESAS DE TRABALLO TEMPORAL DE SERVIZOS

A empresa non poderá contratar a través das empresas temporais (ETTs) ou as chamadas de servizos, tanto para substitucións de vacacións, IT, etc. Así como calquera posto novo de traballo (ampliación de persoal, postos de nova creación, etc.).

ARTIGO 48. IGUALDADE DE OPORTUNIDADES DE TRATO

Ningunha persoa traballadora poderá ser discriminado por razón de sexo ou idade, ideoloxía, raza, discapacidade. Todas as persoas traballadoras teñen dereito ao respecto da súa dignidade e á protección da súa intimidade.

Segundo iso, en consonancia coa lexislación vixente, as empresas, os comités de empresa e/ou os representantes das persoas traballadoras vixiarán o cumprimento das seguintes normas:

Que non figure nas condicións de contratación ningún requisito que supoña discriminación por sexo.

Que non se produzan diferenzas nas denominacións dos postos de traballo en función do sexo.

ARTIGO 49. RÉXIME DISCIPLINARIO PARA O ACOSO SEXUAL, ACOSO MORAL OU POR RAZÓN DE SEXO.

Enténdese por acoso moral toda conduta, práctica ou comportamento, realizada de modo sistemático no seo dunha relación de traballo, que supoña directa ou indirectamente un menoscabo ou atentado contra a dignidade da persoa traballadora, ao cal se tenta someter emocional e psicolxicamente de maneira violenta ou hostil, e que persegue anular a súa capacidade, promoción profesional ou a súa permanencia no posto de traballo, afectando negativamente á contorna laboral.

A título de exemplo, entre os comportamentos que, illadamente ou en combinación con outras, pasivas ou activas, poderían chegar a ser constitutivas de acoso moral, cabe destacar:

- Á persoa traballadora ignóraselle, exclúeselle ou se lle fai o baleiro.
- Avalíase o seu traballo de maneira desigual ou de forma nesgada, criticando o traballo que realiza despectivamente.
- Déixaselle sen ningún traballo que facer, nin sequera a iniciativa propia, ou se lle asignan tarefas ou traballos absurdos, sen sentido.
- Recibe ofensas verbais, insultos, berros. Recibe críticas e reproches por calquera cousa que faga ou decisión que tome no seu traballo.
- Humíllanlle, desprezan ou minusvaloran en público, ante outros colegas ou ante terceiros.
- Néganselle, inxustificada e arbitrariamente, oportunidades de desenvolvemento profesional.



Xoves, 2 de xuño de 2022

Núm. 105

ACOSO SEXUAL

Entenderase por acoso sexual todas aquelas condutas consistentes en palabras, xestos, actitudes ou actos concretos, desenvolvidos no ámbito laboral, que se dirixan a outra persoa con intención de conseguir unha resposta de natureza sexual non desexada pola vítima.

O carácter laboral presúmese ao producirse no ámbito da organización da empresa, así como cando a conduta ponse en relación coas condicións de emprego, formación ou promoción no traballo.

A acción exercida polo acosador non debe ser desexada e si rexeitada por quen a sofre. Ten que existir ausencia de reciprocidade por parte de quen recibe a acción.

Estes comportamentos deterioran a contorna de traballo e afectan negativamente a calidade do emprego, condicións laborais e desenvolvemento profesional da vítima de acoso.

Así, pódense identificar uns comportamentos concretos que, a título de exemplo, poderían ser constitutivos de acoso sexual:

- Insinuacións e comentarios molestos e/ou humillantes de contido sexual.
- Comentarios obscenos, proposicións de carácter sexual, directas ou indirectas.
- Cartas ou notas con contido sexual, que propoñan, inciten ou presionen a manter relacións sexuais.
- Insistencia en comentarios despectivos ou ofensivos sobre a aparencia ou condición sexual da persoa traballadora.
- Tocamentos, xestos obscenos, rozamentos innecesarios.

Toda agresión sexual, todo comportamento ou situación que atente contra o respecto á intimidade e/ou contra a liberdade das persoas traballadoras, condutas de acoso sexual verbais ou físicos, serán conceptuadas como faltas moi graves, graves ou leves en función da repercusión do feito. Nos supostos en que leve a cabo servíndose da súa posición xerárquica coa persoa e/ou con persoas con contrato laboral non indefinido, a sanción aplicarase no seu grao máximo.

O Comité de Empresa, os delegados/as de persoal, sección sindical e a dirección da empresa, velarán para que se respecte o dereito á intimidade da persoa traballadora afectada, procurando silenciar a súa identidade, cando así sexa preciso.

As faltas e sancións previstas nesta materia serán as recollidas no ALEH no capítulo 8 do mesmo.

ARTIGO 50. FALTAS E SANCIÓN S DAS PERSOAS TRABALLADORAS.

En relación co réxime disciplinario, as partes acordan remitirse ó capítulo VIII do Convenio estatal de traballo para o sector da hostalería (réxime disciplinario laboral) (ALEH)



ARTIGO 51. COMPLEMENTO AXUDA APARCADOIRO

A empresa, a partir do 1 de xaneiro de 2022, aboará nun único pago anual, a 31 de xaneiro de cada ano a aquelas persoas traballadoras que se topen de alta nesa data. O abono para as persoas traballadoras con contratos temporais será de xeito prorrateado polo tempo de traballo efectuado.

- Ano 2021: 67 euros
- Ano 2022: 75 euros
- Ano 2023: 85 Euros

ARTIGO 52. CONTRATOS TEMPO PARCIAL

1. En caso de aumento de persoal ou vacante a cubrir, en similar función, a igualdade de condicións, as traballadoras contratadas a tempo parcial, terán preferencia sobre novas contratacións. Para ese efecto as empresas deberán ter establecidos, ou establecer no seu caso, sistemas de comunicación que permitan a todos o persoal coñecer con antelación á súa execución, a súa intención de contratación indefinida.

2. Especificarase nos contratos de traballo a tempo parcial o número de horas ao día, á semana, ao mes, ou ao ano contratadas, así como os criterios para a súa distribución nos termos previstos no presente Convenio.

A título indicativo poderanse establecer no contrato franxas horarias con carácter xeral, entendidas como os períodos nos que é esixible a prestación de traballo ordinario e, no seu caso, as horas complementarias. Para ese efecto poderán ter a consideración de franxa horaria as quendas de referencia horaria que poidan establecerse con carácter xeral no ámbito de empresa.

O pacto de horas complementarias, cando legalmente sexa posible, poderá alcanzar ao 30 % das horas ordinarias contratadas.

Non será esixible a realización de horas complementarias cando non vaia unida ao comezo ou fin da xornada ordinaria, e só será posible unha interrupción (nunca maior de catro horas) se a xornada efectivamente realizada tal día é superior a catro horas.

Só será esixible a realización de horas complementarias en días nos que non estea planificada xornada ordinaria para un mínimo de catro horas continuadas e sempre dentro da franxa contratada.

A traballadora poderá deixar sen efecto o pacto de horas complementarias polos supostos establecidos na Lei.

Nos termos previstos pola lexislación vixente as empresas poderán ofrecer ás persoas traballadoras a realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuxo número non poderá superar o trinta por cento das horas ordinarias obxecto do contrato.



Xoves, 2 de xuño de 2022

Núm. 105

3. A xornada inicialmente contratada poderá ampliarse temporalmente, por mutuo acordo entre a persoa traballadora e a empresa, cando se dean os supostos que xustifican a contratación temporal. Na ampliación deberán concretarse as causas da ampliación temporal.

4. En canto ao período de proba, os contratos a tempo parcial estarán ao disposto ao presente Convenio colectivo e determinárase o seu cómputo en relación coa prestación efectiva de traballo contratado.

5. Previa solicitude da persoa traballadora interesada, recoñécese o dereito para consolidar o 50% das horas complementarias realizadas, por motivos estruturais, nos últimos dezaoito meses, sempre que persoa traballadora realizase horas complementarias pola devandita causa, polo menos durante catorce meses nese mesmo período.

6. No ofrecemento de realización de horas complementarias as empresas seguirán unha repartición equitativa das mesmas.

Para a verificación deste principio as empresas darán conta, con periodicidade anual, á representación legal das persoas traballadoras do número de horas complementarias realizadas, así como o seu carácter e distribución.

Esta modalidade contractual non poderá exceder na súa duración dos 2/3 da xornada máxima legal establecida.

Nos contratos a tempo parcial de media xornada ou inferiores a media xornada, o horario de traballo será continuado salvo que existan causas que xustifiquen a xornada partida.

Aos efectos de facilitar que as persoas traballadoras contratadas a tempo parcial vexan incrementada a súa xornada laboral, no caso de que a empresa necesite acudir a unha nova contratación para cubrir o mesmo posto de traballo que persoa traballadora empregado a tempo parcial, este terá dereito preferente a ver ampliada a súa xornada de traballo. A estes efectos, as empresas que precisen realizar unha nova contratación no marco xa indicado, comunicarán a persoa traballadora contratada a tempo parcial a nova xornada e o horario de traballo que resultaría de exercer o seu dereito preferente á ampliación de xornada, debendo persoa traballadora dar resposta á empresa sobre se exerce ou non o seu dereito preferente, no prazo de 48 horas dende a comunicación da empresa. Nestes casos, a empresa non terá que recoñecer, con relación á nova xornada ampliada e, polo tanto, abonar, a antigüidade que persoa traballadora tivese recoñecida polo resto da xornada.

ARTIGO 53. PLAN DE IGUALDADE

As partes comprométense ao exercicio dunha política activa que potencie a plena igualdade entre mulleres e homes nas empresa.

Para a negociación do plan de igualdade, constituiranse comisións paritarias de igualdade en cada empresa, que será as unidades capacitadas e responsables da elaboración e aprobación do



diagñose previo e do plan de igualdade, da que farán parte unha persoa de cada sindicato con representación na empresa e outras tantas en representación da parte empresarial.

O plan de igualdade terá que ser elaborado e acordado nos termos previstos nos artigos 45, 46 e 47 da L.O 3/2007

ARTIGO . 54. INTEGRACIÓN LABORAL DAS PERSOAS CON CAPACIDADES DISTINTAS.

O presente convenio colectivo debe ser aplicado e interpretado polas partes baseándose no principio de igualdade de oportunidades e non discriminación por razón de discapacidade

As garantías específicas recollidas neste convenio a favor da integración laboral das persoas con capacidades diferentes, nomeadamente en materia de contratación, mantemento e garantía do emprego, promoción profesional e económica e conciliación da vida laboral e familiar, teñen duración indefinida.

De conformidade coa lexislación vixente, as empresas que ocupen un número de cincuenta ou máis persoas traballadoras están obrigadas a que o 2 por cento delas sexan persoas con capacidades diferentes..

As empresas están obrigadas a tomaren as medidas adecuadas para a adaptación do posto de traballo e a accesibilidade, en función das necesidades de cada situación concreta, a fin de permitir ás persoas con capacidades diferentes accederen ao emprego, desempeñaren o seu traballo, progresaren profesionalmente e acceder á formación. En caso de que estas medidas de adaptación resulten imposíbeis ou supoñan unha carga desproporcionada para a empresa, esta deberá xustificalo debidamente ante a representación das persoas traballadoras. Á hora de adoptar e aplicar as medidas de control e vixilancia do cumprimento da prestación de traballo, a empresa deberá ter en conta as condicións especiais das persoas traballadoras con capacidades diferentes e xustificalo debidamente ante a representación das persoas traballadoras.

Nos supostos do artigo 40.5 ET en que o desprazamento esixa durmir fóra do domicilio e teña unha duración superior a tres meses, terán preferencia para non seren desprazadas as persoas con capacidades diferentes.

Nos cursos de formación do persoal que, con carácter gratuíto, poidan organizar as empresas conforme á normativa que regula o subsistema de formación profesional para o emprego, as accións formativas poderán incluír accións positivas respecto do acceso á formación de persoas con capacidades diferentes.

As persoas traballadoras cunha declaración de discapacidade do 33% ou superior que experimentaran unha diminución na súa capacidade para realizaren as súas funcións habituais, poderán solicitar ser destinados a traballos adecuados ás súas condicións actuais, sempre que existan postos vacantes. En tal caso, seralles asignada a clasificación profesional que proceda de acordo cos seus novos cometidos, manténdose o salario que lles correspondía antes de pasaren a esta situación, se fora superior. Cando na empresa existan postos adecuados para a súa ocupación por persoas con capacidade diminuída, estas terán preferencia para o seu desempeño.



ARTIGO 55. CLAÚSULA VIOLENCIA DE XÉNERO

A persoa traballadora vítima de violencia de xénero, que se vexa obrigada a abandonar o posto de traballo na localidade onde viña prestando os seus servizos para facer efectiva a súa protección ao seu dereito á asistencia social integral, terá dereito a ocupar outro posto de traballo, do mesmo grupo profesional, que a empresa teña vacante en calquera outro dos seus centros de traballo. En tales supostos, a empresa estará obrigada a comunicar á persoa traballadora as vacantes existentes nese momento ou as que se poidan producir no futuro. O traslado ou o cambio de centro de traballo terá unha duración inicial de seis meses, durante os cales a empresa terá a obriga de reservar o posto de traballo que anteriormente ocupaba a persoa traballadora. Terminado este período, a persoa traballadora poderá optar entre o regreso ao seu posto de traballo anterior ou a continuidade no novo.

A persoa traballadora vítima de violencia de xénero terá dereito, para facer efectiva a súa protección ao seu dereito á asistencia social integral, á redución da xornada de traballo con diminución proporcional do salario ou á reordenación do tempo de traballo, a través da adaptación do horario, da aplicación do horario flexible ou de outras formas de ordenación do tempo de traballo que se utilicen na empresa.

O contrato de traballo poderá suspenderse por decisión da persoa traballadora que se vexa obrigada a abandonar o seu posto de traballo como consecuencia de ser vítima de violencia de xénero. O período de suspensión terá unha duración inicial que non poderá exceder de seis meses, salvo que das actuacións de tutela xudicial resultase que a efectividade do dereito de protección da vítima requirise a continuidade da suspensión. Neste caso, o órgano xudicial poderá prorrogar a suspensión por períodos de tres meses, cun máximo de dezaioito meses.

Non se computarán como faltas de asistencia, aos efectos do previsto no artigo 52 d) do Estatuto dos Traballadores as ausencias motivadas pola situación física ou psicolóxica derivada da violencia de xénero.

As accións de formación poderán incluír accións positivas respecto ao acceso á formación das persoas traballadoras vítimas de violencia de xénero.

A persoa traballadora que sofre violencia de xénero poderá exercer os dereitos de carácter laboral previstos se acredita tal situación ante a empresa mediante calquera das formas sinaladas no artigo 5 da Lei 11/2007, de 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero: certificación da orde de protección ou da medida cautelar, sentenza de calquera orde xurisdiccional que declare que a muller sufriu violencia de xénero, certificación e/ou informe dos servizos sociais e/ou sanitarios, ou dos servizos de acollida da Administración pública ou autonómica ou local, informe do ministerio fiscal que indique a existencia de indicios de violencia, informe da inspección de traballo e da seguridade social, ou calquera outra que se estableza regulamentariamente.

O non disposto neste artigo estarase ao que determine a lexislación vixente.



Xoves, 2 de xuño de 2022

Núm. 105

Artigo 56. NON APLICACIÓN DO RÉXIME SALARIAL E DAS CONDICIÓNS DE TRABALLO

Cando se produzan discrepancias para a non aplicación das condicións de traballo referidas no artigo 82.3 do Estatuto dos Traballadores, adoptaranse os procedementos establecidos no Decreto 101/2015 do 18 de Xuño, (publicado no DOG nº 137, o 22 de xullo de 2015), polo que se crea a Comisión Tripartita Galega para a non aplicación de convenios colectivos e regúlase o seu funcionamento, ou no seu caso, recorrerase ao Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais de Solución de Conflitos de Traballo (A.G.A.).



Xoves, 2 de xuño de 2022

Núm. 105

TABOAS ANO 2016				
CONCEPTOS	AXUDANTES	CAMAREIRAS	COCIÑEIROS	DIETISTAS
SALARIO BASE	553,95 €	605,24 €	727,23 €	727,23 €
C. DESTINO	297,35 €	353,43 €	398,74 €	398,74 €
C.ESPECIFICO	211,18 €	161,34 €	160,53 €	160,53 €
PLUS TURNICIDADE	15,82 €	19,17 €	21,06 €	21,06 €
ANTIGÜIDADE(TRIENIOS)	13,60 €	18,08 €	26,57 €	26,57 €
ATENCION CONTINUADA (Festivos)	45,96 €	45,96 €	50,62 €	50,62 €
C. PRODUCTIVIDADE	95,18 €	96,70 €	158,24 €	105,50 €
P. C .PROFESIONAL I GRAO	60,41 €	74,74 €	88,07 €	88,07 €
P. C .PROFESIONAL II GRAO	120,83 €	149,48 €	176,14 €	176,14 €
P. C .PROFESIONAL III GRAO	181,22 €	224,22 €	264,22 €	224,22
IPC GALEGO	4,90 €	5,13 €	5,55 €	5,35
AT.CONTIN.VACACIONS (PRORRATEO 6 MESES ANTERIORES)				



Xoves, 2 de xuño de 2022

Núm. 105

TÁBOAS ANO 2017				
CONCEPTOS	AXDTE./PINCHE	CAMAREIRAS	COCIÑEIROS	DIETISTAS
SALARIO BASE	559,50 €	611,31 €	734,51 €	734,51 €
C. DESTINO	300,32 €	356,97 €	402,73 €	402,73 €
C.ESPECIFICO	213,29 €	162,95 €	162,14 €	162,14 €
PLUS TURNICIDADE	15,98 €	19,36 €	21,27 €	21,27 €
ANTIGÜIDADE(TRIENIOS)	13,75 €	18,27 €	26,85 €	26,85 €
ATENCION CONTINUADA (Festivos)	46,48 €	46,48 €	51,10 €	51,10 €
C. PRODUCTIVIDADE	96,13 €	97,67 €	159,82 €	106,55 €
P. C .PROFESIONAL I GRAO	61,01 €	75,49 €	88,95 €	88,95 €
P. C .PROFESIONAL II GRAO	122,03 €	150,98 €	177,90 €	177,90 €
P. C .PROFESIONAL III GRAO	183,03 €	226,47 €	266,85 €	266,85 €
IPC GALEGO	4,77 €	5,08 €	6,04 €	5,84 €
AT.CONTIN.VACACIONS (PRORRATEO 6 MESES ANTERIORES)				



Xoves, 2 de xuño de 2022

Núm. 105

TÁBOAS ANO 2018				0,25%
CONCEPTOS	AXDTE/PINCHE	CAMAREIRAS	COCIÑEIROS	DIETISTAS
SALARIO BASE	569,32 €	622,03 €	747,39 €	747,39 €
C. DESTINO	305,58 €	363,23 €	409,79 €	409,79 €
C.ESPECIFICO	217,02 €	165,80 €	164,98 €	164,98 €
PLUS TURNICIDADE	16,26 €	19,70 €	21,64 €	21,64 €
ANTIGÜIDADE(TRIENIOS)	13,99 €	18,92 €	27,33 €	27,33 €
ATENCION CONTINUADA (Festivos)	47,30 €	47,30 €	52,00 €	52,00 €
C. PRODUCTIVIDADE	97,81 €	99,39 €	162,63 €	108,42 €
P. C .PROFESIONAL I GRAO	59,94 €	73,90 €	86,77 €	86,77 €
P. C .PROFESIONAL II GRAO	119,88 €	147,81 €	173,53 €	173,53 €
P. C .PROFESIONAL III GRAO	179,82 €	221,71 €	260,30 €	260,30 €
IPC GALEGO	4,84 €	5,16 €	€ 6,13	5,93
AT.CONTIN.VACACIONS (PRORRATEO 6 MESES ANTERIORES)				



Xoves, 2 de xuño de 2022

Núm. 105

TÁBOAS ANO 2019				0,25%
CONCEPTOS	AXDTE./PINCHE	CAMAREIRAS	COCIÑEIROS	DIETISTAS
SALARIO BASE	583,54	637,57	766,06	766,06
C. DESTINO	313,23	372,32	420,05	420,05
C.ESPECIFICO	222,45	169,95	169,10	169,10
PLUS TURNICIDADE	16,66	20,18	22,18	22,18
ANTIGÜIDADE(TRIENIOS)	14,36	19,07	28,02	28,02
ATENCION CONTINUADA (Festivos)	48,37	48,37	53,20	53,20
C. PRODUCTIVIDADE	100,26	101,86	166,69	111,13
P. C .PROFESIONAL I GRAO	38,18	47,24	55,66	55,66
P. C .PROFESIONAL II GRAO	101,79	125,96	148,43	148,43
P. C .PROFESIONAL III GRAO	165,41	204,69	241,19	241,19
P. C .PROFESIONAL IV GRAO	229,03	283,42	333,96	333,96
IPC GALEGO	0,3784%	0,3784%	0,3784%	0,3784%
AT.CONTIN.VACACIONS (PRORRATEO 6 MESES ANTERIORES)				



Xoves, 2 de xuño de 2022

Núm. 105

TÁBOAS ANO 2020					2,00%
CONCEPTOS	AXDTE./PINCHE	CAMAREIRAS	COCIÑEIROS	DIETISTAS	
SALARIO BASE	595,22	650,33	781,39	781,39	
C. DESTINO	319,48	379,77	428,46	428,46	
C.ESPECIFICO	226,90	173,35	172,48	172,48	
PLUS TURNICIDADE	16,99	20,58	22,62	22,62	
ANTIGÜIDADE(TRIENIOS)	14,65	19,46	28,59	28,59	
ATENCION CONTINUADA (Festivos)	49,35	49,35	54,25	54,25	
C. PRODUCTIVIDADE	102,27	103,90	170,02	113,35	
P. C .PROFESIONAL I GRAO	64,89	80,31	94,62	94,62	
P. C .PROFESIONAL II GRAO	129,78	160,63	189,23	189,23	
P. C .PROFESIONAL III GRAO	194,68	240,94	283,85	283,85	
P. C .PROFESIONAL IV GRAO	259,57	321,26	378,46	378,46	
IPC GALEGO	0,3784%	0,3784%	0,3784%	0,3784%	
AT.CONTIN.VACACIONS (PRORRATEO 6 MESES ANTERIORES)					



Xoves, 2 de xuño de 2022

Núm. 105

TÁBOAS ANO 2021				
CONCEPTOS	AXDTE./PINCHE	CAMAREIRAS	COCINEIROS	DIETISTAS
SALARIO BASE	600,58	656,18	788,42	788,42
C. DESTINO	322,36	383,19	432,32	432,32
C.ESPECIFICO	228,94	174,91	174,03	174,03
PLUS TURNICIDADE	17,14	20,77	22,82	22,82
ANTIGÜIDADE(TRIENIOS)	14,78	19,64	28,85	28,85
ATENCION CONTINUADA (Festivos)	49,79	49,79	54,74	54,74
C. PRODUCTIVIDAD	103,19	104,84	171,55	114,37
P. C .PROFESIONAL I GRAO	32,74	40,52	47,74	47,74
P. C .PROFESIONAL II GRAO	98,21	121,55	143,20	143,20
P. C .PROFESIONAL III GRAO	163,69	202,59	238,67	238,67
P. C .PROFESIONAL IV GRAO	229,16	283,63	334,13	334,13
IPC GALEGO	0,3784%	0,3784%	0,3784%	0,3784%
AT.CONTIN.VACACIONS (PRORRATEO 6 MESES ANTERIORES)				



Xoves, 2 de xuño de 2022

Núm. 105

TÁBOA ANO 2022		CATEGORIA	GRUPO	NIVEL	SALARIO BASE	COMPLEMENTO DESTINO	COMPLEMENTO ESPECIFICO	PRODUCTIVIDADE	TURNICIDADE	FESTIVOS	TRIENIOS
CLAVES	POSTO										
NA-A1-01	Xerente/a centro	Xefe/a servizos	A1	26	1238,68	779,83	786,61	194,44			47,67
N-C1-02	Encargado/a zona	Xefe/a grupo subgrupo	c1	20	804,19	491,11	384,78	145,84	23,28		29,43
N-A2-09	OF. Adtva	Grupo Xestión función adtva	A2	21	1071,66	528,70	263,99	131,24	29,64		38,88
N-C1-13	Resp. Cociña	Xefe/a de cociña	C1	24	804,19	651,06	570,59	218,24	23,28		29,43
N-C1-07	Cociñeiro/a	Cociñeiro/a	C1	18	804,19	440,97	177,51	174,98	23,28	55,86	29,43
N-C1-10	Resp. Cinta/Dietética	Xefe/a taller	C1	18	804,19	440,97	351,71	145,84	23,28		29,43
N-C1-11	Dietista	Persoal Técnico no titulado	C1	18	804,19	440,97	177,51	116,66	23,28	55,86	29,43
N-C1-10	Resp. Planta	Xefe/a taller	C1	18	804,19	440,97	351,71	145,84	21,19		29,43
N-C2-24	Camareira/o	Peiteador/	C2	16	669,30	390,85	178,41	106,94	21,19	50,75	20,03
N-AP-01	Resp. Almacén	Celador/a	AP	14	612,59	355,00	398,46	105,25	17,48	50,75	15,08
N-AP-11	Almaceneiro/a	Peón/a	AP	13	612,59	328,82	233,52	105,25	17,17	49,77	15,08
N-C1-07	Resp. Elaboración	Cociñeiro/a	C1	18	804,19	440,97	177,51	174,98	23,28	55,86	29,43
N-AP-12	Pinche -Coord Foodbank	Pinche	AP	13	612,59	328,82	233,52	105,25	17,48	50,75	15,08
N-AP-12	Pinche	Pinche	AP	13	612,59	328,82	233,52	105,25	17,48	50,75	15,08

