

Convenio colectivo para o persoal da cafetería de persoal do Complexo Hospitalario Juan Canalejo

Capítulo I

Artigo 1º.-Ámbito territorial.

O presente convenio colectivo é de aplicación na empresa Blanco Munín, S.L., concesionaria da cafetería do persoal do Complexo Hospitalario Juan Canalejo.

Artigo 2º.-Ámbito funcional.

O presente convenio colectivo regulará as relacións laborais e económicas da empresa Blanco Munín, S.L., concesionaria da cafetería de persoal do Complexo Hospitalario Juan Canalejo, que se rexe polo Acordo Marco Estatal para o sector da hostalería.

Artigo 3º.-Ámbito persoal.

O presente convenio colectivo é de obrigada aplicación para todo o persoal que actualmente forma parte do cadro de persoal da empresa Blanco Munín, S.L., concesionaria da cafetería do persoal do Complexo Hospitalario Juan Canalejo ou entren nela durante a súa vixencia.

Artigo 4º.-Vixencia.

Este convenio colectivo entrará en vigor o día 1 de xaneiro de 1999; a partir desta data producirá plenos efectos e substituirá o anterior. A duración

deste convenio será dun ano, vencendo, polo tanto, o 31 de decembro de 1999.

Artigo 5º.-Prórroga.

Ó cumpri-la data do seu vencemento, o convenio prorrogarase tacitamente de ano en ano, de non mediar denuncia por calquera das partes contratantes cun mes, como mínimo, de antelación á data de expiración. De non prorrogarse pola tácita, tódolos conceptos económicos incrementaranse no IPC (índice de prezos ó consumo) establecido polo INE (Instituto Nacional de Estatística).

Artigo 6º.-Revisión e rescisión.

Denunciado en tempo e forma este convenio colectivo e vencido o termo da súa vixencia, seguirase aplicando, non obstante, este nos seus propios termos ata que se pacte un novo convenio colectivo que substitúa ou dicte quen corresponda a resolución procedente.

Capítulo II

Artigo 7º.-Estructura salarial.

A estrutura salarial está integrada polos conceptos que se expresan a seguir: _____

- a) Salario base.
- b) Plus de antigüidade.
- c) Plus de cantidade de traballo.
- d) Plus de transporte.
- e) Extraordinaria de setembro.
- f) Extraordinaria de xullo.
- g) Extraordinaria de Nadal.

Artigo 8º.-Salario base.

O salario base establecido para cada categoría profesional por unidade de tempo é o que se recolle no anexo I, que supón un incremento do 1,8 por cento sobre as táboas do ano anterior.

Artigo 9º.-Antigüidade.

O plus de antigüidade será o establecido pola vixente ordenanza de traballo, quedando de acordo coa seguinte escala e ata que non sexa modificada por outra norma legal.

a) Un catro por cento sobre o salario garantido ó cumprírense tres anos de servizo na empresa.

- b) Un 10% ós 6 anos.
- c) Un 18% ós 9 anos.
- d) Un 30% ós 14 anos.
- e) Un 42% ós 19 anos.
- f) Un 49% ós 24 anos.

A partir dos 24 anos, un 2 por cento anual ata o límite de 40 anos.

A data inicial para a determinación da antigüidade será a de ingreso na empresa, aínda que cambie por ascenso ou por calquera outro motivo de categoría profesional.

Artigo 10º.-Plus de cantidade de traballo.

A totalidade do persoal afectado polo presente convenio percibirá unha cantidade fixa de 10.883 pesetas mensuais.

Artigo 11º.-Plus de transporte.

A totalidade do persoal afectado polo presente convenio percibirá, en compensación por gastos de transporte, unha cantidade fixa de 6.531 pesetas mensuais.

Artigo 12º.-Extraordinaria de setembro.

O día 15 de setembro aboarase unha paga extraordinaria, consistente en 30 días de salario base e plus de antigüidade, para as distintas categorías sinaladas neste convenio.

Artigo 13º.-Extraordinaria de xullo.

A extraordinaria de xullo aboarase o 25 de xullo e consistirá en 30 días de salario base e plus de antigüidade para tódalas categorías sinaladas neste convenio.

Artigo 14º.-Extraordinaria de Nadal.

A extraordinaria de Nadal aboarase o día 20 de decembro e consistirá en 30 días de salario base e antigüidade para as distintas categorías, sinaladas neste convenio.

Capítulo III

Artigo 15º.-Xornada de traballo.

A xornada laboral será a legalmente establecida, 40 horas á semana ou 1.826 horas ó ano.

Artigo 16º.-Horario de traballo.

O horario de traballo do persoal afectado por este convenio recóllese no anexo II. Faranse dúas quendas, mañá e tarde, e non se poderá partir. Os traballadores terán dereito á súa quenda habitual e non se poderá cambia-la dita quenda.

Artigo 17º.-Vacacións.

Establécense para todo o persoal fixo de cadro de persoal, 31 días naturais de vacacións anuais. Percibirán, durante este período, as mesmas cantidades de salario, antigüidade e plus de cantidade de traballo que lle correspondese de ter estado traballando. Colleranse durante catro meses, que serán xuño, xullo, agosto e setembro.

Artigo 18º.-Día da patroa.

Establécese o día 29 de xullo como media xornada libre para os traballadores, con opción, por parte da empresa, para poder substituíla por pagamento en metálico, co fin de mante-lo normal funcionamento dela. A substitución en metálico será a que lle corresponda ó traballador polo seu salario garantido máis a antigüidade en media xornada normal.

Artigo 19º.-Licencias retribuídas.

Sen perda de ningunha retribución, a empresa concederá licencias nos casos seguintes e coa seguinte duración:

- a) Quince días por matrimonio, que poderán unirse ó período de vacacións.
- b) Seis días naturais por falecemento do cónxuxe, pais, fillos ou irmáns. Se o falecemento ocorre fóra da residencia habitual do interesado, o permiso amplíase a sete días.
- c) Tres días por falecemento de sogros e cuñados, que se converterán en catro días de ser fóra da provincia.
- d) Dous días en caso de calquera familiar, que serían tres días ó ser fóra da provincia.
- e) Cinco días por nacemento dun fillo.
- f) Dous días por voda dun familiar de liña directa ou colateral en primeiro grao.

Artigo 20º.-Excedencia.

O traballador cunha antigüidade na empresa, alomenos dun ano, terá dereito a que sexa recoñecida a súa situación de excedencia voluntaria por un período máximo de cinco anos, sen que, en ningún caso, se poida producir tal situación nos contratos de duración determinada.

Reunirá o traballador as seguintes condicións:

a) Contar cunha antigüidade na empresa superior a un ano. A concesión outorgarase dentro dun prazo dun mes a partir da data da súa petición.

b) A excedencia terá unha duración mínima de tres meses e máxima de cinco anos, concedéndose polo tempo solicitado.

c) O traballador que desexe incorporarse ó seu posto de traballo notificarallo á empresa cun mes de anticipación á data en que expire o prazo, para reincorporarse dentro dos días primeiros á terminación da dita excedencia.

d) Perderá o dereito da reincorporación ó seu posto de traballo todo aquel excedente que, en tal período de tempo, preste servicios por conta allea en calquera posto de traballo dentro do territorio nacional en empresas comprendidas na Ordenanza Nacional de Trballo para a Hostalería.

e) Se a empresa dese emprego a outro traballador para substituí-lo excedente, aquel terá a condición de interino, causando baixa ó incorporarse o substituído. Se este non se reincorpora no prazo e condicións sinaladas, cesaría definitivamente na empresa, adquirindo o interino a condición de fixo.

f) Os traballadores terán dereito a un período de excedencia non superior a tres anos para atende-lo coidado de cada fillo, contado desde a data de nacemento deste. Os fillos sucesivos darán dereito a un novo período de excedencia que, se é o caso, poñería fin á que viñese gozando. Cando a nai e o pai traballen, só un deles poderá exercer este dereito.

g) Así mesmo, poderán solicita-la situación de excedencia os traballadores que exerzan funcións sindicais de ámbito provincial ou superior mentres dure o exercicio do seu mandato.

h) Para acollerse a outras excedencias voluntarias, o traballador deberá cubrir un novo período de, alomenos, catro anos de servico efectivo na empresa e as excedencias concederanse sen dereito ningún a retribución e o tempo que dure non será computable para ningún efecto.

i) As excedencias concederanse sen dereito ningún a retribución e o tempo que dure non será computable para ningún efecto.

j) Ó termo dunha excedencia o traballador terá que ocupa-lo seu posto de traballo no prazo de 15 días a partir da data de finalización.

O persoal afectado por este convenio cun ano de antigüidade como mínimo, terá dereito en caso de necesidade xustificada, á licencia, sen retribución, por un prazo non inferior a un mes nin superior a catro.

Deberá mediar unha diferenza de doce meses entre dous períodos de licencia.

Capítulo IV

Melloras sociais

Artigo 21º.-Incapacidade laboral.

En caso de enfermidade ou accidente, a empresa incrementará as prestacións da Seguridade Social ata o 100% do soldo garantido máis a antigüidade. Esta prestación manterase por un período máximo de doce meses. Así mesmo, os períodos de enfermidade ou accidente de traballo non se terán en conta para deducir días do período de vacacións, nin incidirán nas pagas extraordinarias.

Artigo 22º.-Seguro de accidente ou morte por accidente.

A empresa contratará un seguro colectivo de morte por accidente no traballo ou in itinere, así como a invalidez permanente nos graos de total, absoluta ou grande invalidez, pola cantidade de 3.500.000 pesetas, para cada un dos anteriores casos. A empresa, ó contrata-la poliza cunha compañía de seguros,

non será en ningún caso, responsable subsidiariamente do pagamento das indemnizacións aquí pactadas.

Artigo 23º.-Premio de xubilación e auxilio de defunción.

No caso de falecemento do traballador ou traballadora, concederáselle á viúva ou viúvo, ou fillos, un auxilio de defunción que será da seguinte forma:

-Por 5 anos de servicio: un mes.

-Por 10 anos de servicio: dous meses.

-Por 20 anos de servicio: tres meses.

-Por 25 anos de servicio: catro meses.

Ó persoal que non leve os cinco anos ó servicio da empresa, pagaráselle a parte proporcional ó tempo traballado en seis días por ano de servicio.

Ó producirse a xubilación dun traballador que leve, como mínimo, 15 anos ó servicio da empresa, percibirá dúas mensualidades, incrementadas con tódolos emolumentos inherentes a esta e unha mensualidade máis por cada cinco anos que exceda dos 15 de referencia.

Artigo 24º.-Pezas de roupa de traballo.

A empresa proporcionarlles a tódolos traballadores afectos a este convenio roupas de traballo, sendo o uso delas obrigatorio.

A empresa poderá facer constar na dita peza o seu anagrama.

A conservación e limpeza da citada peza de roupa será por conta do traballador, o cal deberá mantela en bo estado de conservación e uso, percibindo para estes efectos, unha compensación económica fixa mensual de 1.000 pesetas.

O deseño das pezas de roupa decidirao a xunta de traballadores.

Artigo 25º.-Traballos por categorías.

Como regra xeral, o traballador desenvolverá as tarefas propias da súa categoría profesional e percibirá a retribución que corresponda á súa categoría.

Artigo 26º.-Traballos de categoría superior.

Se un traballador, por necesidades de servicio, realizase funcións de categoría superior ás que ten recoñecidas, terá dereito á retribución propia desta categoría, mentres realice tales traballos.

O traballador que realice funcións de categoría superior durante máis de dous meses consolidará o dereito a que lle sexa recoñecida nova categoría profesional.

Capítulo V

Acción sindical

Artigo 27º.-Asemblea.

Os traballadores teñen dereito a reunirse en asemblea ordinaria unha vez ó mes. A asemblea poderá ser convocada polo comité de empresa, delegado de persoal, polas seccións sindicais ou por un número de traballadores non inferior ó 30% do cadro de persoal. A asemblea será presidida polo comité de empresa ou delegado de persoal que será responsable do normal desenvolvemento dela.

A presidencia comunicarlle ó empresario a convocatoria cunha antelación mínima de 48 horas, debendo esta xustificar recepción. A presidencia e o empresario acordarán as medidas oportunas para evitar prexuízos na actividade normal da empresa.

Cando, por traballadores a quenda, non poida reunirse simultaneamente todo o cadro de persoal, sen prexuízo ou alteración no normal desenvolvemento

da actividade da empresa, as diversas reunións parciais que vaian celebrarse consideraranse unha soa e datada no día da primeira.

O lugar da reunión será o centro de traballo se as condicións del o permiten e esta terá lugar fóra do horario de traballo, agás acordo co empresario.

En caso de conflicto colectivo, non será necesaria a comunicación anticipada para a celebración da asemblea.

Cando se someta á asemblea, por parte dos convocantes, a adopción de acordos que afecten ó conxunto dos traballadores, requirirase, para a validez daqueles, o voto favorable, persoal, libre, directo e secreto, incluído o voto por correo, da metade máis un dos traballadores da empresa.

Artigo 28º.-Garantías sindicais.

Ningún traballador que represente os traballadores pode ser despedido durante o prazo dun ano con posterioridade a el, agás por falta susceptible do despedimento suficientemente probada e logo de iniciación de expediente.

Os delegados dos traballadores disporán de tempo libre necesario dentro do horario laboral para asistir a cantas reunións e asembleas se consideren necesarias, marcándose un máximo, segundo o establecido no Estatuto dos traballadores, aboados pola empresa.

Artigo 29º.-Aviso previo de cesamento.

Os traballadores que, voluntariamente, causen baixa na empresa deberán comunicalo cunha antelación mínima de 10 días. En caso contrario, poderán descontarse na liquidación os días de retraso na notificación.

Artigo 30º.-Vacantes de persoal.

As vacantes que se produzan entre o persoal fixo de cadro de persoal ou novas contratacións darán preferencia ós traballadores eventuais ou contratados que houbese nese momento e se non houbese, entre os traballadores que foran eventuais na empresa e de acordo co tempo traballado. Queda facultada a dirección da empresa para que poida cubri-las vacantes producidas, incluídos os postos que impliquen exercicio de autoridade ou mando sobre o persoal do cadro de persoal.

Artigo 31º.-Composición do cadro de persoal.

O cadro de persoal da empresa está formado alomenos por 19 traballadores, distribuídos nas seguintes categorías:

- Encargado: un.
- Camareiro: dez.
- Limpadora: catro.
- Cociñeiro: dous.
- Auxiliar de caixa: dous.

O dito cadro de persoal non poderá ser reducido en ningunha das súas categorías.

O cadro de persoal de traballadores fixos que seguirán no seu posto de traballo, aínda que cambie a concesión, son os seguintes:

- José Manuel Álvarez Rodríguez.
- Víctor Seijas Barral.
- Eduardo Rey Quintela.
- Abelardo Fandiño Mellid.
- Juan C. Cerqueiro Pombo.
- Mariano Seijas Vigo.
- Roberto Pedreira Tasende.
- Hermitas García Garea.
- M. Nieves Couceiro Pedreira.
- Silvia Vázquez Rendal.
- Juan M. Moar Iglesias.
- José Luis Vieites Villaverde.
- Jesús E. Rodríguez Vila.
- M. Lourdes López Pardo.
- M. Luisa Santos Vidal.
- Esther Pintor Costoya.
- Ana Mª Fandiño Mellid.
- Mª José Ruso Veira.
- Mª del Mar Segade Cortiñas.

- Obdulia Rozada Sánchez.
- Otilia López Suárez.
- Antonio Eiras Velay.
- Juan Manuel López Casas.

Artigo 32º

O persoal afectado por este convenio cun ano de antigüidade, como mínimo, terá dereito, en caso de necesidade xustificada, á licencia, sen retribución, por un prazo non inferior a un mes nin superior a catro.

Artigo 33º.-Reducción de xornada.

Como forma de reduccion de xornada, ademais dos descansos semanais, festivos e vacacións recollidos neste convenio, descansarase seis días anuais que representen un total de 48 horas anuais e para o seu goce negociaranse as datas entre o representante da empresa e o representante dos traballadores.

Capítulo VI

Artigo 34º

O presente convenio ten efectos retroactivos, para tódolos efectos, desde o día 1 de xaneiro de 1999.

Cláusulas adicionais

Primeira.-Tódalas melloras que veñan reflectidas no convenio provincial de hostalería aplicaranse a este convenio.

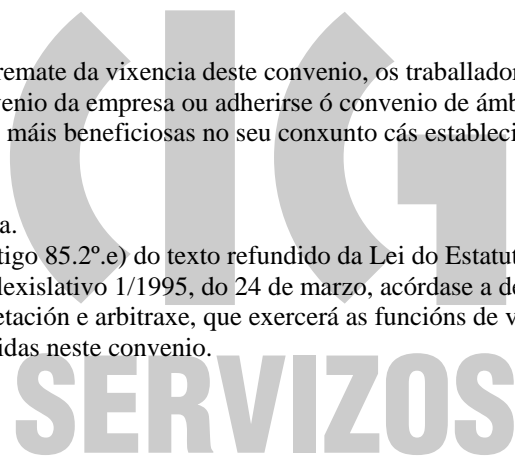
Segunda.-No momento do remate da vixencia deste convenio, os traballadores afectados por el poderán optar por continuar co convenio da empresa ou adherirse ó convenio de ámbito provincial se estimasen que as condicións del fosen máis beneficiosas no seu conxunto cás establecidas no convenio da empresa.

Terceira.-Comisión paritaria.

De acordo co contido do artigo 85.2º.e) do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado por Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, acórdase a designación dunha comisión paritaria, órgano de interpretación e arbitraje, que exercerá as funcións de vixilancia e control da aplicación das normas contidas neste convenio.

ANEXO I

Táboa salarial 1999



www.cigservizos.org

Categorías	Salario base mensual	Plus de cantidade de traballo mensual	Plus transporte mensual	Total mensual	Total anual

Xerente	126.313	10.883	6.531	143.727	2.103.663
Oficial administrativo	108.104	10.883	6.531	125.517	1.830.528
Encargado	108.104	10.883	6.531	125.517	1.830.528
Cociñeiro	108.104	10.883	6.531	125.517	1.830.528
Camareiro	108.104	10.883	6.531	125.517	1.830.528
Auxiliar caixa	108.104	10.883	6.531	125.517	1.830.528
Axudante	104.215	10.883	6.531	121.629	1.772.193
Fregadora	104.215	10.883	6.531	121.629	1.772.193

ANEXO II
Horario de traballo

Mañá	Total horas quenda mañá	Tarde	Total horas quenda tarde	Días laborables á semana	Días libres á semana

7.30 a 15.30 8 15 a 23 8 5 2



www.cigservizos.org