

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA

DELEGACIÓN PROVINCIAL DE A CORUÑA

A N U N C I O

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 59.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero, se procede a requerir a los obligados estadísticos relacionados, a los que ha sido imposible practicar la notificación por otros medios, para que cumplan con las obligaciones estadísticas recogidas en la Ley 12/1989, de 9 de mayo, de la Función Estadística Pública.

Para ello deberán presentar, en el plazo de 15 días naturales contados a partir del siguiente a la fecha de publicación de este anuncio, los datos requeridos relacionados con las Encuestas que en Anexo se citan, y cuyos cuestionarios se encuentran a su disposición en esta Delegación, sita en c/ Adelaida Muro, 12 (A Coruña). En caso de cualquier duda o aclaración pueden llamar al teléfono 900344152, dentro del plazo mencionado.

Transcurrido dicho plazo sin haber sido atendido el presente requerimiento, se procederá al inicio del correspondiente expediente sancionador de acuerdo con lo dispuesto en la citada Ley 12/1989, de 9 de mayo, de la Función Estadística Pública, y en su Reglamento del Procedimiento Administrativo Sancionador, aprobado por el Real Decreto 1572/1993, de 10 de septiembre.

<i>Nombre/o Razón Social</i>	<i>Localidad</i>	<i>NIF</i>	<i>Encuesta y período</i>
ENCOLA SL	Vigo	B32139321	Indices de comercio al por menor Agosto 2012
UCHA PAZOS PATRICIA	Marín	53115961Z	Indices de comercio al por menor Agosto 2012
UCHA PAZOS PATRICIA	Marín	53115961Z	Indices de comercio al por menor Septiembre 2012
PROMOCIONES COMERCIALES TURISTICAS SA	Vigo	A36660868	Indices de comercio al por menor Septiembre 2012
DISTELGA SLEN LIQUIDACION	Vigo	B36722130	Indices de comercio al por menor Septiembre 2012

En A Coruña a 29 de octubre de 2012.—El Delegado Provincial, Fernando L. Lema Devesa.

2012010444

XUNTA DE GALICIA

CONSELLERÍA DE TRABALLO E BENESTAR**Servizo de Relacións Laborais****Convenio o Acordo: MEDITERRANEA DE CATERING, SL (ANTES MACONSI, SL) (HOSPITAL DO MEIXOEIRO)**

Código de Convenio número 36002552011994

Visto o Acordo da Comisión Negociadora polo que se aproba o texto do convenio colectivo para os traballadores do servizo de cociña do hospital do meixoeiro de Vigo, adscritos á empresa MEDITERRÁNEA DE CATERING, SL, suscrito en representación da parte económica, por unha representación da empresa e da parte social polo comité de empresa en data 16 de maio de 2011.

Primeiro.—Dito Convenio foi presentado na Xefatura Territorial de Vigo en data 15.11.2011.

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

FUNDAMENTOS DE DEREITO

Primeiro.—Que o artigo 90.2 y 3 do Real Decreto Lexislativo 1/1995, de 24 de marzo, do Estatuto dos Traballadores, outorga facultades a Autoridade laboral competente en orden ao rexistro, publicación, depósito e notificación dos Acordos Colectivos pactados no ámbito da súa competencia.

Segundo.—Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Rexistro e Deposito 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,

A C O R D A :

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

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

Terceiro.—Ordenar a notificación desta Resolución a Mesa Negociadora do mesmo.

**CONVENIO COLECTIVO DE LOS/AS TRABAJADORES/AS ADSCRITOS AL SERVICIO DE COCINA
DEL HOSPITAL DO MEIXOEIRO DEL AYUNTAMIENTO DE VIGO, ADSCRITOS A LA EMPRESA
MEDITERRÁNEA DE CATERING S. L.**

CAPÍTULO I ÁMBITO DE APLICACIÓN Y DISPOSICIONES GENERALES**ARTÍCULO 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN**

El presente convenio se aplicará a todos los trabajadores/as adscritos al servicio de cocina del Hospital del Meixoeiro del Ayuntamiento de Vigo, que la empresa Mediterránea de Catering S. L. actual adjudicataria, o la empresa que la pueda sustituir, haya concertado con el Hospital del Meixoeiro.

ARTÍCULO 2. CARÁCTER

El convenio tiene carácter de mínimo necesario e indivisible a todos los efectos, y en el sentido de que las condiciones pactadas en él constituyan un todo orgánico y para efectos de su aplicación práctica serán consideradas global y conjuntamente vinculadas a la totalidad.

ARTÍCULO 3. APLICACIÓN PREFERENTE

Las disposiciones que contiene este convenio se aplicarán con preferencia a cualquier otra.

ARTÍCULO 4. VIGENCIA Y DURACIÓN

La vigencia de este convenio será de 1 año (del 1 de enero de 2011 al 31 de diciembre de 2011), independientemente de su publicación en el BOP, tendrá efectos a partir del día 1 de enero de 2011.

ARTÍCULO 5. COMISIÓN PARITARIA

A efectos de afrontar y resolver aquellas cuestiones que pudieran referirse a problemas y conflictos colectivos, interpretación del presente convenio, sugerencias o planteamientos generales del sector, se crea una Comisión Mixta integrada paritariamente por dos representantes de la parte sindical y dos de la parte económica.

Son funciones de la comisión mixta paritaria: Interpretación del Convenio. Vigilancia del cumplimiento pactado. Recepción y distribución de informes sobre materias que interesen al sector.

(Análisis de la situación económico-social, política de empleo, formación profesional, productividad, etc.).

ARTÍCULO 6. CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

Serán respetadas en su totalidad estrictamente ad personam aquellas condiciones más beneficiosas que tenga el trabajador/a concedidas por la empresa, por pacto o costumbre.

ARTÍCULO 7. DENUNCIA Y PRÓRROGA

El presente Convenio se entenderá prorrogado por un año, sí alguna de las partes no lo denuncia con una antelación de DOS MESES al vencimiento del mismo.

ARTÍCULO 8. EQUIPARACIÓN

Los trabajadores/as afectados por este convenio quedan equiparados al personal del Sergas (categorías B, C, D, E). De tal manera que a partir de esta equiparación toda modificación que repercuta en el personal del Hospital del Meixoeiro de Vigo se aplicará de igual forma a los trabajadores/as afectados por este convenio.

CAPÍTULO II REMUNERACIONES, SALARIOS Y COMPLEMENTOS

ARTÍCULO 9. REMUNERACIONES

Las nóminas reflejarán las remuneraciones de los trabajadores/as, que serán iguales y por los mismos conceptos que las que perciba mensualmente el personal del Sergas (grupos B, C, D, E), según al grupo al que se encuentre equiparado y que es el siguiente:

Gestor/a: grupo B. Encargada/o: grupo C. Jefe/a de cocina: grupo C. Cocineros/as: grupo C. Camareras/os: grupo D (código 24). Ayudantes/as: grupo E. Limpiador/a: grupo E.

ARTÍCULO 10. ANTIGÜEDAD

El concepto de antigüedad será reconocido y retribuido con los mismos criterios y cuantía que ha establecido el Sergas (grupos B, C1, C2 y AP).

Asimismo, cuando se devengue un nuevo trienio, la cuantía correspondiente se hará efectiva en el mes siguiente.

ARTÍCULO 11. PLUS DE EQUIPARACIÓN PROFESIONAL

Se abonará dicho plus a todo el personal que tenga los grados de antigüedad que exige el Sergas (grupos B, C, D, E), abonándose del mismo modo.

ARTÍCULO 12. HORAS EXTRAORDINARIAS

Se realizarán solamente las que se necesiten por cualquier ausencia justificada con el conocimiento de la representación sindical. Se pagará cómo hora extra la sustitución de la camarera de la primera de 07: 00 a 08: 00 horas, y sustitución del tiempo de asamblea. La cuantía será de una hora normal.

ARTÍCULO 13. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

El personal afectado por este convenio percibirá las mismas gratificaciones extraordinarias que el personal del Hospital del Meixoeiro según los niveles que le correspondan, independientemente de que el/la trabajador/a esté de baja por incapacidad temporal. Para su devengo se tendrán en cuenta los períodos del 1/1 al 30/6 en la paga de julio y del 1/7 al 31/12 para la de Navidad. Su abono será los días 15 de julio y 15 de diciembre. En el mes de disfrute de vacaciones la empresa abonará el plus de atención continuada.

ARTÍCULO 14. COMPLEMENTO DE NOCTURNIDAD

Las horas trabajadas entre las 22.00 y las 7.00 horas tendrán la consideración de nocturnas y, consecuentemente se retribuirán con iguales criterios que se apliquen a los trabajadores/as del Sergas (grupos B, C, D, E) del correspondiente nivel.

ARTÍCULO 15. COMPLEMENTO DE FESTIVIDAD

Se remunerarán todos los domingos y festivos igual que el personal del Sergas (grupos B, C, D, E), y serán reconocidos también como festivos los siguientes: 24 de diciembre, 31 diciembre y 5 de enero.

Los días 25 de diciembre y 1 y 6 de enero, se compensarán cómo dobles.

ARTÍCULO 16. COMPLEMENTO DE IT, BAJAS POR RIESGO EN EL EMBARAZO O ACCIDENTE

La empresa estará obligada a completar hasta el 100% del salario y todos los complementos en caso de accidente, baja por enfermedad o bajas por riesgo de embarazo desde el primer día.

CAPÍTULO III DERECHOS SINDICALES DE REPRESENTACIÓN**ARTÍCULO 17 °. ORGANIZACIÓN SINDICAL DE LOS TRABAJADORES/AS EN LA EMPRESA**

La empresa considera los sindicatos debidamente implantados en su seno como elementos básicos y esenciales para encaminar las relaciones entre trabajador/ a y empresario/a.

En consecuencia, la empresa Mediterránea de Catering, S. L. respetará el derecho de los/as trabajadores/as que lo deseen a sindicarse libremente y no podrán condicionar el ingreso de ningún/a trabajador/a en la empresa a su afiliación sindical o la que renuncie a eso y no incurrirá en conducta que suponga discriminación por razón de afiliación a un sindicato. En concreto, no podrá despedir o perjudicar a un/a trabajador/a en cualquier otra forma por su afiliación o actividad sindical.

www.cigservizos.org

ARTÍCULO 18. ACCIÓN SINDICAL

Las horas sindicales podrán acumularse en uno o varios de los distintos miembros del Comité de Empresa o en su caso de los Delegados de Personal. Los/ as Delegados Sindicales y de Personal tendrán 24 horas mensuales retribuidas para realizar su cometido de representación en la Empresa. Los sindicatos que acrediten tener más de él 50% de afiliación entre los trabajadores de la plantilla tendrán derecho la creación de una sección sindical. La empresa respetará el derecho de todos los/as trabajadores/as a sindicarse libremente, admitirán que los/as trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones recaudar cuotas y distribuir información sindical sin interrumpir la producción en las horas de trabajo; no podrán sujetar el empleo de un/a trabajador/a siempre y cuando no se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un/a trabajador/a o dañarle de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

- a) Delegados Sindicales. Las Centrales Sindicales tendrán derecho a la creación de la Sección Sindical, y su delegado/a sindical deberá ser trabajador/a en activo en la empresa y será designado por y entre sus afiliados en la empresa, de acuerdo con los Estatutos de la Central Sindical a lo que representa, tendrá reconocido entre otros, los mismos derechos que tiene el Comité de Empresa.

Funciones de los delegados/as sindicales

1) Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa y a los afiliados del mismo en la empresa y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y la Dirección de las respectivas empresas.

2) Podrán asistir las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Salud Laboral en el trabajo, Comités paritarios de interpretación con voz y sin voto.

3) Tendrán acceso la misma información y documentación que la empresa debe poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley y estando obligado a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la ley y convenios colectivos a los miembros del Comité de empresas.

4) Serán escuchados por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores/as en general y a los afiliados/as del sindicato.

5) Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:

- a) Acerca de los despedidos y sanciones que afecten a los afiliados de los sindicatos
- b) En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslados de trabajadores, cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo en general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores/as
- c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo o cualquiera de sus posibles consecuencias

6) Podrán recaudar cuotas a sus afiliados/as, repartir propaganda sindical y mantener reuniones sin interrumpir el proceso productivo.

7) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al sindicato y a los trabajadores/as en general, la empresa pondrá a disposición del sindicato cuya representación ostente el delegado/a, un tablón de anuncios que deberá establecerse en la empresa en lugar accesible al mismo por todos los trabajadores/as.

8) En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

9) Los delegados/as ceñirán en sus tareas la realización de las funciones sindicales que le sean propias.

10) Cuota sindical. A requerimiento de los trabajadores/as afiliados las centrales o sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores/as, el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador/a interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato al cual pertenece, la cantidad de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o cartilla a la que deba ser transferida la correspondiente cantidad.

11) A Dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa.

12) El total de horas retribuidas que por Ley correspondan a la representación sindical en la empresa podrá ser acumulado, de manera que pueda ser disfrutado por uno o varios representantes sin exceder el máximo total.

13) Las empresas facilitarán local adecuado, caso de que dispongan de él, para reunión o consultas de los delegados/as o Comité de los delegados con los trabajadores/as, así como un tablero para poner comunicación, avisos, carteles, etc.

ARTÍCULO 19. REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES/AS

Los miembros del comité de empresa no podrán ser despedidos o sancionados durante el ejercicio de sus funciones, ni en el año inmediato siguiente a su cese, salvo que este se produzca por revocación o dimisión, si la causa del despido o sanción se basa en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o sanción por faltas muy graves o graves obedece a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos además del interesado/ a, el comité de empresa.

ARTÍCULO 20. GARANTÍAS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES/AS

Los citados representantes de los trabajadores/as no podrán ser discriminados en su promoción profesional o económica por causa del desempeño de su representación.

ARTÍCULO 21. DESCUENTO EN NÓMINA DE LA CUOTA SINDICAL

La empresa descontará en nómina la cuota sindical a los/as trabajadores/as afiliados/as a los sindicatos, después de que éstos/as hubieran prestado la correspondiente autorización al efecto, y remitirán dichas cantidades a los sindicatos correspondientes.

ARTÍCULO 22. ASAMBLEAS

Los trabajadores/as tendrán derecho a disponer de dos horas mensuales para reunirse en horas de trabajo. Con el ánimo de no dificultar la organización del trabajo, el tiempo que se empleará en cada reunión no deberá superar los 60 minutos y se celebrará en el horario acordado entre la dirección y el comité de empresa.

*CAPÍTULO IV ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, CONTRATACIÓN Y PLANTILLA**ARTÍCULO 23. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO*

El responsable de la organización del centro de trabajo será el gestor. La empresa durante la vigencia de este convenio elaborará un planning de trabajo orientado a mejorar la prestación de servicios que se da en el hospital, para eso mantendrá reuniones periódicas con el comité de empresa con el objetivo de consensuar los cambios que puedan producirse en la organización del trabajo.

El personal en los llamados tiempos muertos no realizarán las tareas de limpieza en las cámaras, almacén y en la zona de recepción de proveedores.

ARTÍCULO 24. CONTRATACIONES Y ALTAS EN LA SEGURIDAD SOCIAL

Al inicio de la relación laboral, la empresa quedará obligada a extender por escrito el contrato de trabajo que contenga las especificaciones recogidas por la normativa legal de aplicación, tanto sea de carácter temporal como de duración indefinida, entregando copia de este contrato al interesado/a.

La empresa estará obligada a entregarles a los trabajadores/as fotocopia del alta de estos en la Seguridad Social, para lo cual dispondrá del plazo de dos semanas desde su incorporación al trabajo. Asimismo, la empresa se obliga a la colocación de la fotocopia de los boletines de cotización en el tablero de anuncios de sus oficinas en el Hospital del Meixoeiro.

La empresa le entregará al comité de empresa una copia básica del contrato que realice inmediatamente después de ser registrado en la oficina de empleo.

ARTÍCULO 25. SUSTITUCIONES

Los contratos de trabajo de carácter temporal para la sustitución de bajas, excedencias o período de vacaciones deberán realizarse por el tiempo que dure la IT, excedencia o el período de vacaciones. Los contratos deberán realizarse teniendo en cuenta las categorías profesionales que figuran en el artículo 1 del capítulo II.

Para su contratación se tendrá en cuenta las personas que figuran en la bolsa de trabajo constituida para tal efecto, con una relación que es la que figura en el anexo de este convenio, la cual podrá ser modificada de acuerdo entre la empresa y el comité:

1. El funcionamiento de las listas se harán por rotación, pasando al final de la lista una vez rematado el contrato.

2. Todo trabajador/a incluido en la lista tendrá un plazo máximo de seis meses para la reserva de su antigüedad, exceptuando sí se encuentra en situación de baja o paro.

3. En los supuestos de excedencia, I. T. y vacaciones, la rotación se hará por antigüedad hasta rematar todo el listado.

En estos supuestos la duración del contrato será por el tiempo que dure la causa.

4. El Personal de nuevo ingreso deberá tener un año de antigüedad para formar parte de la bolsa de trabajo.

ARTÍCULO 26. PERSONAL FIJO

El número de personal mínimo establecido fijo será el siguiente:

Gestor/a: 1
Encargada/o: 1
Jefe/a de cocina: 1
Cocineros/as: 5
Camareras/os: 36
Ayudantes: 13
Limpiador/a: 1

En lo referente a camareros/as, 2 son los/as que prestan servicios en los fines de semana.

No obstante, la presencia física diaria se establece en:

Responsable: 1
Cocineros/as: 4
Camareros/as: 26
Ayudantes de cocina: 10
Limpiador/a: 1

ARTÍCULO 27. PROMOCIÓN INTERNA

En caso de vacantes en la plantilla, pasarán a ocupar estos puestos las personas fijas de fin de semana, por mejora de puesto de trabajo, y sus puestos serán ocupados por personal de la bolsa de trabajo, teniendo en cuenta en todo momento la antigüedad.

Asimismo, en caso de vacantes en una categoría superior, el acceso a estas se llevará a cabo por orden de antigüedad, siempre que se reúnan los requisitos de cualificación profesional para el puesto que se va a cubrir.

No obstante lo anterior, los/as trabajadores/as que cambien de puesto de trabajo conforme a los dos párrafos anteriores, estarán sujetos/as a un período de prueba de cuatro meses, con el fin de que la empresa pueda verificar su aptitud, capacidad y adaptación al mismo. Si la empresa entendiera que el/la empleado/a promocionado/a no supera el período de prueba, podrá dejar sin efecto el cambio realizado, volviendo el/la mismo/a a su puesto de origen, con las funciones y condiciones laborales y económicas que tenía anteriormente. En tal caso, su vacante será ocupada por el/la siguiente que cumpla con los criterios fijados en el presente artículo.

En caso de dejar sin efecto el cambio de puesto conforme a lo previsto en el párrafo anterior, el/la trabajador/a afectado/a no tendrá derecho a ningún tipo de indemnización o compensación por parte de la empresa.

CAPÍTULO V JORNADA DE TRABAJO, VACACIONES, LICENCIAS, PERMISOS Y EXCEDENCIAS

ARTÍCULO 28. JORNADA DE TRABAJO

Durante la vigencia de este convenio la jornada laboral será de 1.624 horas anuales, computando los treinta minutos de descanso como tiempo efectivo de trabajo.

Su aplicación se acordará entre el comité y los representantes de la empresa.

Se confeccionará un calendario laboral anual, contando con la participación de la representación legal de los trabajadores, donde figuren los días de trabajo, descanso semanal y días de vacaciones de cada trabajador o trabajadora. Este calendario se expondrá en un lugar visible para conocimiento de todos los trabajadores/as.

ARTÍCULO 29. FESTIVOS

El personal tendrá derecho a 14 días festivos, salvo que cambie la legislación vigente, los cuales se podrán disfrutar hasta el 16 de enero del siguiente año, igual que los disfruta el personal del Sergas.

ARTÍCULO 30. VACACIONES

La empresa, de acuerdo con el comité, elaborará los turnos correspondientes a las vacaciones, siguiendo cada año un turno rotativo de preferencia. Las vacaciones se disfrutarán entre los meses de junio y septiembre, ambos inclusive, y su duración será de un mes, pudiendo añadir a éste días festivos, moscosos, así como compensación de días adicionales contemplados en el Sergas:

- Por cada 15 años trabajados, se añade un día más de vacaciones.
- Por cada 20 años, dos días más de vacaciones.
- Por cada 25 años tres días más de vacaciones.
- Por cada 30 años cuatro días más de vacaciones.

Si al inicio de las vacaciones un/a trabajador/a estuviera de baja por IT, entendiéndose ésta dentro del período de baja, tendrá derecho al disfrute de éstas en mes distinto, acordándolo entre el trabajador/a y la empresa, una vez incorporado/a al trabajo.

Igualmente, en el supuesto de que durante el disfrute de las vacaciones el/la trabajador/a haya tenido una situación de I. T. por un período igual o superior a 15 días, el tiempo restante de este podrá ser disfrutado dentro del mismo año.

ARTÍCULO 31. LICENCIAS

Después de solicitud de los trabajadores/as afectados, se considerará licencia retribuida por el tiempo y los casos siguientes:

- a) Matrimonio del trabajador/a: 15 días naturales.
- b) Matrimonio de padres, hijos o hermanos: 1 día natural.
- c) Parto de esposa: 5 días naturales.
- d) Fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario:
Cónyuge o compañero/a: 5 días naturales.
Parientes de primero grado (padres o hijos, por consanguinidad, afinidad o convivencia demostrable): 3 días naturales.
Hermanos o parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: 2 días naturales.
Si entre el/la trabajador/a y los parientes anteriormente detallados hubiera convivencia, la licencia será de 5 días naturales. Lo mismo ocurrirá si el supuesto d) se produjera fuera de plaza.
- e) Fallecimiento de tíos/as: 1 día natural. Convivencia: 2 días.
- f) Traslado de domicilio: 2 días laborables.
- g) Todo lo anteriormente expuesto será de aplicación a las parejas de hecho, bien acreditadas e inscritas en el registro público correspondiente.
- h) Los trabajadores/as que cursen estudios para la obtención de un título oficial, académico o profesional, tendrán derecho a un permiso retribuido de hasta 6 días al año para concurrir a exámenes, después de comunicación por parte de los trabajadores/as a la empresa y su posterior justificación.

Igualmente el trabajador/a solicitándolo con la debida antelación, tendrá derecho a disponer de 5 días de licencia al año no retribuido por la empresa.

PERMISO POR PARTO:

Duración: 16 semanas ininterrumpidas, ampliadas en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en los que, por cualquiera otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales.

CONDICIONES DE APROVECHAMIENTO:

Distribución: El permiso se distribuirá a opción de la trabajadora siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En el caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

Aprovechamiento compartido (simultáneo o sucesivo): Sin perjuicio de las 6 semanas inmediatas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre, en caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciar el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor aproveche de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir aprovechando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de aprovechamiento simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 16 semanas o de las que correspondan en el caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.

Este permiso podrá aprovecharse la jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen.

Transferencia de la licencia por maternidad en los matrimonios de mujeres, es decir, la cónyuge que no sea la madre biológica, podrá aprovechar la parte de la licencia de maternidad que no corresponda con el descanso obligatorio y que se podría transferir al padre.

Permiso por adopción o acogimiento tanto preadoptivo como permanente o simple:

Duración: 16 semanas ininterrumpidas, ampliadas en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

CONDICIONES DE APROVECHAMIENTO:

Cómputo: a la elección del trabajador/a, el plazo contará a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de aprovechamiento de este permiso.

Aprovechamiento compartido: En caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán aprovecharlo de manera simultánea o sucesivo, siempre en períodos ininterrumpidos.

En los casos de aprovechamiento simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 16 semanas o de las que correspondan en el caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

Este permiso podrá aprovecharse la jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine.

DESPLAZAMIENTO INTERNACIONAL PREVIO:

Este permiso se podrá iniciar hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Cuando fuera preciso dicho desplazamiento de los progenitores al país de origen del adoptado, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este período exclusivamente las retribuciones básicas.

Formación: Durante el aprovechamiento de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la administración.

En el caso de desplazamiento internacional previo se permitirá el fraccionamiento del período y además se entenderán cómo retribuciones básicas: sueldo, trienios y, respecto de las pagas extraordinarias, se entiende cómo básicas sus componentes básicas, es decir, sueldo y trienios.

Permiso por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquiera otra causa deban permanecer hospitalizados:

La trabajadora o el trabajador (de manera excluyente, es decir, si los dos trabajan deberán decidir quién aprovecha el permiso, si bien, es cierto que en la mayor parte de los supuestos la madre estará aprovechando el permiso por parto, en todo caso en sus seis primeras semanas indisponibles).

CONDICIONES DE APROVECHAMIENTO:

2 horas diarias como máximo percibiendo las retribuciones íntegras.

Este permiso es compatible con la reducción de jornada de máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

Permiso por paternidad, nacimiento, adopción o acogimiento:

1 ° El padre, siempre que esté casado o sea pareja de hecho de la madre o tenga reconocida la guarda del hijo/a por resolución judicial (dictada en proceso de nulidad, separación o divorcio antes de la utilización del permiso) .

2 ° En el caso de adopción o acogida preadoptiva o permanente, podrá ser aprovechado por el padre o por la madre. 3 ° En el caso de matrimonio o uniones de hecho de mujeres, puede aprovechar este permiso aunque no sea madre biológica.

DURACIÓN:

15 días naturales o 20 se parto/adopción/acogida múltiple a aprovechar por el padre a partir de la fecha de nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

PERMISO POR LACTANCIA:

Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con una misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en caso de que ambos trabajen.

Igualmente la trabajadora podrá solicitar el relevo del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

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

CONDICIONES DE APROVECHAMIENTO:

El beneficiario del derecho es el menor de 12 meses.

Permiso substitutivo: podrá substituírse el tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente (4 semanas ininterrumpidas), o bien por crédito horario (150 horas).

Permiso para asistir y/o acompañar a exámenes prenatales/preparación al parto y tratamientos de fecundación:

TITULARES:

La trabajadora embarazada, para asistencia a exámenes prenatales y técnica de preparación al parto.

EL trabajador/a que se somete a tratamiento de fecundación asistida.

Cónyuge o pareja de hecho acompañante a esos tratamientos o a exámenes prenatales o técnicas de preparación al parto.

CONDICIONES DE APROVECHAMIENTO:

Por el tiempo indispensable para su realización; en caso de desplazamiento se concederán 2 días, entendiéndose que existe el desplazamiento siempre que sea necesario, atendidas las circunstancias del caso concreto, pernoctar fuera del lugar de residencia.

Acreditación de la realización en el SNS y dentro de la jornada de trabajo * Aviso previo con 48 horas de antelación, excepto imposibilidad objetiva.

PERMISO POR ACCIDENTE O ENFERMEDAD MUY GRAVE DE:

Hijos o hijas, acogidos/as o personas que convivan menores de edad.

Familiares, enfermos o de edad avanzada, que necesiten la asistencia de otra persona y convivan con ellos.

Duración: máximo de 30 días naturales por cada hecho causante, que podrán aprovecharse en un único o en diversos períodos.

Este permiso se concederá por una su vez (con independencia de su aprovechamiento partido), es decir, respecto de un mismo proceso causante accidente o enfermedad muy grave y sin dar lugar a nuevos permisos por recaídas sucesivas o procesos concomitantes inherentes al proceso principal.

En todo caso, deberá persistir la necesidad. Permiso para cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deber relacionados con la conciliación de la vida familiar:

Se deberá entender con carácter restrictivo el alegato de deber relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral dada la creciente normativa de permisos en esta materia, por lo que deberá limitarse a aquellos supuestos que no respondan a hechos causantes que se puedan inscribir dentro de otros permisos.

PERMISO PARA ACOMPAÑAR A REVISIONES MÉDICAS:

Hecho causante: acompañar a las revisiones médicas de:

Hijos e hijas

Personas mayores a su cargo

Duración: ausencia por el tiempo necesario.

Condiciones de aprovechamiento: aviso previo y justificación de la necesidad de realización dentro de la jornada de trabajo.

Faltas de asistencias justificadas por razón de violencia de género:

Titular: la mujer trabajadora víctima de violencia de género.

Duración: las faltas de asistencia, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

ACREDITACIÓN:

La regla general para acreditar la existencia de la situación de violencia de género será la presentación de la orden de protección a favor de la víctima, y excepcionalmente el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta que se dicte orden de protección.

REDUCCIONES DE JORNADA

a) *Retribuidas*. Por lactancia. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o discapacitado físico, psíquico o sensorial, que no desarrolle una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la merma proporcional del salario entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

La reducción de jornada completa en el presente apartado constituye un derecho individual, de los trabajadores/as, hombres o mujeres. No obstante si dos o más trabajadores de la misma empresa generaran este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

El salario a tener en cuenta para los cálculos de indemnizaciones será el que le hubiera correspondido sin la reducción de jornada efectuada.

Para las prestaciones que se causen con anterioridad al 24/03/07, las cotizaciones realizadas durante los 2 primeros años del período de reducción de jornada por cuidado de un hijo menor, se computarán incrementadas hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin la reducción, a efectos de las prestaciones de SS por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.

Por hijo prematuro hospitalizado. Esta reducción de 2 horas jornada se recoge más arriba como permiso.

B) *No retribuidas*. Reducción por hijo prematuro, hospitalizado al nacer.

Titulares: El trabajador/a (de manera excluyente, es decir, si los dos trabajan deberán decidir quién aprovecha la reducción, si bien, es cierto que en la mayor parte de los supuestos la madre estará aprovechando del permiso por parto, en todo caso en sus seis primeras semanas indisponibles).

Condiciones de aprovechamiento: 2 horas diarias como máximo con la correspondiente reducción de retribuciones. Esta reducción es compatible con el permiso ya señalado más arriba también de dos horas de duración.

Reducción por causa de violencia de género. Titulares: las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer.

ACREDITACIÓN:

La regla general para acreditar la existencia de la situación de violencia de género será la presentación de la orden de protección a favor de la víctima, y excepcionalmente el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género ate que se dicte orden de protección.

ARTÍCULO 32. SOLICITUD Y JUSTIFICACIÓN DE LICENCIAS

Los trabajadores/as que necesiten un permiso deberán comunicarlo a la empresa con justificante de recepción, siempre y cuando la circunstancia sea previsible, si no es así bastará la comunicación telefónica.

Se justificarán todos los permisos y licencias a posteriori con los documentos acreditativos correspondientes que se detallan a continuación:

- a) Por matrimonio: fotocopia del libro de familia.
- b) Por natalidad: fotocopia de partida de nacimiento.
- c) Por fallecimiento: esquila o documento acreditativo.
- d) Por hospitalización o intervención quirúrgica: documento de ingreso en el hospital.
- e) Por enfermedad grave de familiar: deberá presentarse justificante de facultativo general o pediatra de la Seguridad Social.
- f) Por traslado de domicilio: fotocopia de cualquiera documento oficial en el que conste el nuevo domicilio (cambio de domicilio en la Seguridad Social, contrato de compañía del agua, gas, electricidad, certificado del ayuntamiento, etc.).

ARTÍCULO 33. OTRAS AUSENCIAS AL PUESTO DE TRABAJO

Ausencias temporales inferiores a 1 día: la ausencia temporal del centro o puesto de trabajo por tiempo inferior a una jornada laboral, indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal muy urgente (juzgados, notarios, médicos, etc.), será imprescindible justificarla debidamente y será por el tiempo indispensable para cumplir el deber de que se trate. Estos permisos serán autorizados por la dirección o personas en quien delegue, dando al interesado/a el oportuno vale de salidas y que informará mensualmente de los concedidos, permisos y causas y duración. Formato de solicitud (anexo II).

Asistencia a consultores médicos: todos los trabajadores/as tendrán derecho a tres horas retribuidas por la empresa cada vez que tengan asistir al médico de cabecera que le corresponda al trabajador/a, si tuviera su consultorio en localidad distinta de aquella en la que presta su servicio el trabajador/a, estos podrán disponer del tiempo necesario.

El trabajador/a que tenga que acudir al consultorio médico estará obligado a avisar con anterioridad a la empresa, debiendo justificar que fue atendido por el médico de cabecera. Para su asistencia a la consulta del especialista los trabajadores/as tendrán derecho a todo el tiempo necesario, después de presentación del volante del médico de cabecera.

Para tener derecho a este permiso, en el caso de las personas dependientes que no sean hijos, se deberá traer el correspondiente certificado de convivencia.

Ausencias por enfermedad: las ausencias por enfermedad deberán comunicarse telefónicamente al encargado/a de turno antes del comienzo del turno de que se trate.

Todas las ausencias por enfermedad se justificarán mediante información del médico de cabecera y el parte de baja por enfermedad, que se entregarán en la dirección o se enviarán por correo certificado en casos de enfermedades de duración superior a tres días, siguiendo el mismo trámite para los partes de confirmación.

La no presentación del informe o parte de baja se considerará cómo falta sin justificar para los efectos disciplinarios y que reglamentariamente correspondan.

Licencias no retribuidas: se aplicará el dispuesto en la normativa vigente.

ARTÍCULO 34. DÍAS DE LIBRE DISPOSICIÓN

Durante la vigencia de este convenio los trabajadores/as tendrán los mismos días retribuidos de libre disposición que tenga el personal del Sergas:

9 días de libre disposición (llamados moscosos), estos días podrán juntarse a las vacaciones, siendo la fecha tope el día 16 de enero.

Días de libre disposición adicionales: dos días a partir del sexto trienio; uno más por cada trienio a partir del octavo trienio.

El derecho al aprovechamiento de estos días adicionales de libre disposición nacerá a partir del día siguiente al del cumplimiento del trienio.

ARTÍCULO 35. EXCEDENCIA VOLUNTARIA

La empresa viene obligada a conceder a todo el personal que lo solicite y lleve en esta el tiempo mínimo de un año de servicio, la excedencia voluntaria, la cual tendrá una duración mínima de un mes y máxima de cinco años, quedando la empresa obligada a reincorporar a su puesto de trabajo al trabajador/a excedente que lo solicite, con una antelación de un mes, tiempo de aviso previo, con el objeto de que la empresa pueda ajustar a dicho personal. Todas las excedencias voluntarias se cubrirán obligatoriamente por contratos de sustitución y por el período que dure dicha excedencia, reincorporándose el trabajador o trabajadora excedente a su puesto de trabajo conforme lo estipulado en el párrafo anterior.

ARTÍCULO 36. EXCEDENCIA MATERNIDAD/PATERNIDAD Y CUIDADO DE PARIENTES HASTA SEGUNDO GRADO

Los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo/a tanto que lo sea por naturaleza o por adopción en los supuestos de acogimiento tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la data de nacimiento o, si es el caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores/as para atender el cuidado de un familiar, incluso de 2 ° grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no puedan valerse por sí mismos y no desarrollen actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores/as, hombres o mujeres; no obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generaran este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante dé derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, si es el caso, se había venido disfrutando.

El período en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efecto de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional y a cuya participación de los mismos deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Cuando finalice el período de excedencia, la empresa estará obligada a mantenerle el puesto de trabajo (categoría, antigüedad, etc) durante los dos primeros años.

El período de esta excedencia podrá ser disfrutado de manera fraccionada.

SEGURIDAD SOCIAL:

2 años de este período se consideran cómo cotización efectiva.

En los casos de familia numerosa de categoría general, se considerara cotización efectiva 30 meses y, en las familias numerosas de categoría especial, 36 meses.

ARTÍCULO 37. JUBILACIÓN

Los/as trabajadores/as podrán jubilarse de acuerdo con la normativa vigente en cada momento.

En tal caso, la empresa cubrirá el puesto de trabajo según necesidades de servicio. Si procede, la cobertura de la vacante se hará conforme a lo previsto en el artículo 27 de este Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 38. JUBILACIÓN PARCIAL Y CONTRATO DE RELEVO

Se reconoce el derecho de los trabajadores a solicitar a la empresa la jubilación parcial, de acuerdo con lo establecido en la normativa vigente en cada momento. En los casos en que proceda la jubilación parcial, la empresa estará obligada a suscribir el correspondiente contrato de relevo.

La solicitud se deberá remitir a la empresa con una antelación mínima de tres meses a fecha prevista de jubilación parcial. La empresa estudiará la solicitud con la vista puesta en un acuerdo con la parte solicitante y, en todo caso, responderá en un plazo máximo de treinta días. En los casos de discrepancia entre las partes, se remitirá la cuestión a la Comisión Paritaria, que resolverá en el ámbito de sus funciones y en el plazo máximo de treinta días.

Dada la particularidad de la actividad de la empresa y sus prestaciones de servicios a entidades públicas o que implica que puedan existir cambios de titularidad en la adjudicación del servicio que se contrata, y toda vez que opera la SUBROGACIÓN EMPRESARIAL, la empresa entrante tiene la obligación de mantener las condiciones personales y laborales que en su día se hubieran pactado con la empresa saliente, tales como: jornada a reducir, distribución de jornada o pago de salario.

Asimismo la empresa saliente se compromete a facilitar toda la documentación referente a estos trabajadores/as, especificando caso por caso las condiciones de cada trabajador/a.

ARTÍCULO 39. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

El presente apartado tiene como fundamento el desarrollo de las facultades que la negociación colectiva concede a la disposición adicional 7ª del RD 39/ 1997 por lo que se aprueba el Reglamento del Servicio de Prevención en la que se dice que En la negociación colectiva podrán establecerse los criterios por los que se decida el tiempo y los medios de que dispondrán para el desempeño de su actividad los trabajadores/as designados por las empresas y los Delegados de Prevención, en cuanto a planificación y formación y materia preventiva.

Así, se establece que en el supuesto de que la empresa no esté obligada y no opte por la constitución de un Servicio de Prevención propio o mancomunado, ni recurra a un servicio de prevención ajeno, y la excepción de aquellas empresas en que el empresario pueda asumir personalmente la actividad de prevención, los Delegados/as de Prevención recibirán la misma formación que los trabajadores designados por la empresa para ocuparse de la actividad preventiva.

La formación mínima, en este caso, será la señalada en el Artículo 34 del Reglamento como Funciones de Nivel Básico, con el contenido señalado en el apartado B del anexo IV del mencionado Reglamento del Servicio de Prevención.

En los demás casos, con independencia de la modalidad de servicio de prevención que las empresas tengan, el empresario deberá proporcionar a los delegados/as de prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

La formación se deberá facilitar por el empresario por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia que deberán adaptarse a la evolución de los riesgos y aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario.

El tiempo empleado en el desempeño de sus funciones los por los Delegados/ as de Prevención, será el mismo que los delegados de personal, no se imputará el citado crédito horario el tiempo empleado en los siguientes cometidos:

- a) Las reuniones convocadas por los Comités de Seguridad y Salud.
- b) Las reuniones convocadas por el empresario en materia de prevención de Riesgos.
- c) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo de en medio ambiente de trabajo.
- d) Acompañar a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas que realicen a los centros de trabajo para comprobar los cumplimientos de la normativa sobre Prevención de Riesgos Laborales.

- e) Las visitas a los centros de trabajo para conocer las circunstancias que habían dado lugar a un daño en la salud de los trabajadores/as una vez que el empresario les había informado de tal acontecimiento. En este caso, los delegados/as de prevención deberán emitir informe detallando las características de la visita efectuada y una copia de este le será entregada al empresario.

FORMACIÓN GENERAL SOBRE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Tal y como especifica el Artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se deberá garantizar que cada trabajador/a reciba una formación teórica y práctica suficiente e idónea en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desarrolle o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo

La formación se centrará en el puesto de trabajo o función de cada trabajador/a, se adaptará a la evolución de los riesgos y se repetirá periódicamente cuando sea necesario.

En virtud del expuesto, todas las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio deberán facilitar una formación que reúna las siguientes características fundamentales:

- a) Objetivo: Conocimiento por parte de los trabajadores/as de los conceptos básicos en materia de prevención de riesgos laborales y primeros auxilios, cumpliendo así el establecido en los Artículos 19 y 20 de la ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales.

- b) Destinatarios: Todos los trabajadores/as.

- c) Contenido:

Aspectos generales de la prevención de Riesgos Laborales.

Riesgos generales del centro de trabajo. Riesgos la específico del puesto de trabajo. Actuación delante de posibles emergencias.

- d) Periodicidad: La incorporación de los trabajadores/as a la empresa, así como cuando se produzca un cambio de puesto de trabajo en cualquiera otra circunstancia, que aconseje la actualización de esta formación.

- e) Equipos de protección individual y su utilización.

Paralelamente a la formación que se imparta a los/as trabajadores/as y cuando no se pueda eliminar o limitar el riesgo por otros medios, deberán utilizarse equipos de protección individual, como marca el Artículo 17 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Los equipos de protección individual necesarios se identificarán a partir de las evaluaciones de riesgos que se realicen en la empresa.

Cada puesto de trabajo habrá determinado el tipo de equipo de protección individual que será obligatorio o recomendable utilizar según la tarea que se esté realizando, y se vigilará tanto que estos equipos cumplan los requisitos marcados en la legislación vigente, como su utilización por parte de los interesados/as.

- f) Evaluación y salud de los trabajadores/as: La vigilancia de la salud de los trabajadores/as tiene como objetivos fundamentales el poder actuar precozmente delante de alteraciones de la salud de los mismos, así como el control del medio de trabajo a través de las consecuencias que tiene sobre ellos. A este objeto, las empresas garantizarán a los trabajadores su servicio a vigilancia periódica de su salud, en función de los riesgos inherentes a su trabajo.

Los trabajadores/as que así lo deseen serán sometidos a reconocimientos en los que se revise su estado de salud en los siguientes supuestos:

1 ° Cuando se incorporen a un puesto de trabajo.

2 ° Después de una ausencia prolongada.

3 ° A intervalos periódicos que se determinen en los protocolos sobre la vigilancia de la salud que sean elaborados por la Administración Sanitaria.

Estos reconocimientos se realizarán habida cuenta los riesgos específicos con los que se encuentran expuestos los trabajadores en su puesto de trabajo, y los resultados tendrán la privacidad marcada en el Artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Las empresas y los trabajadores/as en materia de Seguridad y Salud laboral respetarán y cumplirán el establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en los reglamentos que la desarrollan, permaneciendo en vigor el establecido en este Artículo durante toda la vigencia de la citada Ley. Así mismo, el contenido del Artículo sufrirá las modificaciones que a su vez afecten la Ley o a sus reglamentos.

COMITÉ DE SALUD LABORAL

El Comité de Salud laboral, tendrá funciones efectivas en el centro de trabajo, con competencias en todos los aspectos relacionados con la salud laboral como son métodos de trabajo, ritmos, horarios de trabajo nocturno, etc.

El Comité tendrá una composición de carácter paritario. La representación de la parte social estará compuesta dependiendo del número de delegados/as de prevención de cada Comité de Empresa, la representación de la empresa será la misma. Los delegados/as sindicales tendrán los mismos derechos y garantías que los miembros del Comité de Empresa.

La empresa está obligada a dar a este Comité de Salud laboral información relativa a las medidas de seguridad según normas que la legislación laboral prevé. Asimismo, proveerá a todos los trabajadores/as de los medios necesarios para el desarrollo de su trabajo sin exposición ni riesgos de ninguna clase.

A estos efectos se estará al dispuesto en la Ley 31/1995 del 8 de noviembre, publicada en el B. O. E. núm. 269, del 10 de noviembre, así como su desarrollo reglamentario, que es normativa de derecho mínimo e indispensable.

Los delegados/as de prevención contarán con 15 horas sindicales al mes para desarrollar su trabajo.

ARTÍCULO 40. CONTROL MÉDICO OBLIGATORIO

Todo el personal comprendido en este convenio tendrá derecho y deber de efectuar una revisión médica anual, a cargo de la empresa, siendo esta realizada en una clínica que disponga la mutua.

El control médico obligatorio consistirá en: Audiometría Control de la vista Analítica de sangre Analítica de orina Espirometría Exploración clínica Vacunas del tétanos, hepatitis y gripe Las específicas del puesto de trabajo. Todo trabajador/a realizará la revisión en horas de trabajo.

ARTÍCULO 41. VESTUARIOS

La empresa facilitará vestuarios adecuados y duchas.

ARTÍCULO 42. ROPA DE TRABAJO

Se proveerá a todos los trabajadores/as de doble uniforme en el mes de enero (uniformes y zuecos); las demás piezas, como guantes, mandillets, chaquetas, ropa de abrigo y protección, adecuadas y accesibles, siempre que sea necesario.

Uniformes premamá: se proveerán en cada caso que sea necesario.

ARTÍCULO 43. PÓLIZA DE SEGURO

En caso de muerte o invalidez total: 18.030,36 euros.

En caso de invalidez absoluta: 24.040,48 euros.

ARTÍCULO 44. PERSONAL CON CAPACIDAD DISMINUIDA

Las empresas adecuarán el personal con declaración de incapacidad permanente parcial a trabajos acomodados a sus condiciones, siempre y cuando haya un puesto de trabajo idóneo. Las condiciones sociales y salariales de estos trabajadores se regirán por lo establecido en el SERGAS para estos supuestos.

ARTÍCULO 45. CAMBIOS DE PUESTO DE TRABAJO POR EMBARAZO

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a que se les cambie el puesto de trabajo a otro más acorde con su situación, aplicándole también la ley vigente de protección a la maternidad.

*CAPÍTULO VII. SUBROGACIÓN DE LOS TRABAJADORES/AS**ARTÍCULO 46. ADSCRIPCIÓN DEL PERSONAL*

Primero. Al término de la concesión de una contrata, los trabajadores de la empresa contratista saliente pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata, quien los subrogará en todos los derechos y deberes, siempre que se dé alguno de los siguientes supuestos:

- a) Trabajadores/as en activo que presten sus servicios en dicho centro, cualquiera que hubiera sido la modalidad de su contrato de trabajo.
- b) Trabajadores/as que con contrato de interinidad, sustituyan la alguno de los trabajadores/as nombrados en el apartado anterior.
- c) Trabajadores/as de nuevo ingreso que por exigencias del cliente se hayan incorporado al centro como consecuencia de ampliación de contrata, dentro de los cuatro últimos meses.

Segundo. Todos los supuestos anteriormente contemplados deberán acreditarse verídica y documentalmente por la empresa saliente a la entrante, mediante los documentos que se detallan al final de este artículo, con al menos 3 días de antelación al inicio del servicio por parte de la entrante o en el plazo de 3 días contados desde el momento en que la empresa entrante comunique verídicamente, a la saliente y a la Asociación Provincial de Empresarios de Hostelería de Pontevedra, ser la nueva adjudicataria del servicio. De no existir las citadas comunicaciones verídicas por parte de la empresa entrante, automáticamente y sin más formalidades, se subrogara a todo el personal que presta sus servicios en el centro de trabajo.

En cualquier caso, el contrato de trabajo entre la empresa saliente y los trabajadores/as sólo se extingue en el momento en el que se produzca el derecho a la subrogación del mismo a la nueva adjudicataria.

Documentos a facilitar por la empresa saliente a la empresa entrante:

Certificado del organismo competente de estar al corriente en el pago a la Seguridad Social.

Fotocopia de las cuatro últimas nóminas mensuales de los trabajadores afectados.

Fotocopia de los TC1 y TC2 de cotizaciones a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses.

Relación de personal en la que se especifique nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada, horario, modalidad de su contratación y fecha de aprovechamiento de sus vacaciones.

Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador/a afectado en el que se haga constar que este recibió de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad ninguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha del inicio del servicio como nueva titular.

Cuarto. El empresario/a saliente estará obligado/a liquidar al entrante las partes proporcionales de los conceptos retributivos de los trabajadores/as con el objeto de que estos cobren íntegramente las pagas correspondientes.

ARTÍCULO 47. EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL DE SERVICIOS

La empresa no podrá contratar a través de las empresas temporales (ETTs) o las llamadas de servicios, tanto para relevos de vacaciones, IT, etc. Así como cualquier puesto nuevo de trabajo (ampliación de plantilla, puestos de nueva creación, etc).

ARTÍCULO 48. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE TRATO

Ningún/a trabajador/a podrá ser discriminado por razón sexo o edad, ideología, raza, discapacidad. Todos los trabajadores/as tienen derecho al respeto de su dignidad y a la protección de su intimidad.

Según eso, en consonancia con la legislación vigente, las empresas, los comités de empresa y/o los representantes de los trabajadores vigilarán el cumplimiento de las siguientes normas:

Que no figure en las condiciones de contratación ningún requisito que suponga discriminación por sexo.

Que no se produzcan diferencias en las denominaciones de los puestos de trabajo en función del sexo.

ARTÍCULO 49. RÉGIMEN DISCIPLINARIO PARA EL ACOSO SEXUAL. ACOSO MORAL

Se entiende por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de modo sistemático en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador/a, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de manera violenta o hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral. A título de ejemplo, entre las conductas que, aisladamente o en combinación con otras, pasivas o activas, podrían llegar a ser constitutivas de acoso moral, cabe destacar:

Al trabajador/a se le ignora, se le excluye o se le hace el vacío.

Se evalúa su trabajo de manera desigual o de forma sesgada, criticando el trabajo que realiza despectivamente.

Se le deja sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera la iniciativa propia, o se le asignan tareas o trabajos absurdos, sin sentido.

Recibe ofensas verbales, insultos, gritos. Recibe críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en su trabajo.

Le humillan, desprecian o minusvaloran en público, ante otros colegas o ante terceros.

Se le niegan, injustificada y arbitrariamente, oportunidades de desarrollo profesional.

ACOSO SEXUAL

Se entenderá por acoso sexual todas aquellas conductas consistentes en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollados en el ámbito laboral, que se dirijan a otra persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no deseada por la víctima.

El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la empresa, así como cuando la conducta se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo.

La acción ejercida por el acosador no debe ser deseada y sí rechazada por quien la sufre. Tiene que existir ausencia de reciprocidad por parte de quien recibe la acción.

Estos comportamientos deterioran el entorno de trabajo y afectan negativamente la calidad del empleo, condiciones laborales y desarrollo profesional de la víctima de acoso.

Así, se pueden identificar unos comportamientos concretos que, a título de ejemplo, podrían ser constitutivos de acoso sexual:

Insinuaciones y comentarios molestos y/o humillantes de contenido sexual.

Comentarios obscenos, proposiciones de carácter sexual, directas o indirectas.

Cartas o notas con contenido sexual, que propongan, inciten o presionen a mantener relaciones sexuales.

Insistencia en comentarios despectivos u ofensivos sobre la apariencia o condición sexual del trabajador/a.

Tocamientos, gestos obscenos, roces innecesarios.

Toda agresión sexual. Todo comportamento o situación que atente contra el respeto a la intimidad y/o contra la libertad de los trabajadores/as, conductas de acoso sexual verbales o físicos, serán conceptuadas como faltas muy graves, graves o leves en función de la repercusión del hecho. En los supuestos en que se lleve a cabo sirviéndose de su posición jerárquica con la persona y/o con personas con contrato laboral no indefinido, la sanción se aplicará en su grado máximo.

El Comité de Empresa, los delegados/as de personal, sección sindical y la dirección de la empresa, velarán para que se respete el derecho a la intimidad del trabajador/a afectado/a, procurando silenciar su identidad, cuando así sea preciso.

*BOLSA DE PERSONAL EVENTUAL
CAMARERAS*

Rivas Piñón Ana M ^a	05/06/1999
Cameselle Costas M ^a Dolores	20/06/1999
Sotelino García Nuria	23/10/1999
Presa Fernández M ^a del Mar.	20/04/2000
Castro Cal Ana M ^a	25/06/2000
Cabaleiro Alonso Ana	01/07/2001
Muñoz Bugallo Clotilde	11/12/2001
Dominguez Posada Olga	25/12/2001
Moure Rodriguez Lorena	20/12/2002
Carpintero Concepción	03/07/2004
García Currás Virtudes	11/10/2005
Ojeda Cendón Alba	19/05/2007
García Estévez Martínez Elvira	14/06/2007
Masíde Boente Isabel	25/07/2007
Mejía Cruz, M ^a Greis	05/07/2008
Cambra Domínguez, Inés	12/07/2008
Míguez Fernández, Constantina	17/07/2008
Pérez Carrer, Sara	10/06/2009
Fernández Sousa, Jesusa	17/06/2009

AYUDANTES

Lage Reboreda Sonsoles	14/05/1998
Portela Fernández Carmen	22/05/2000
Lago Pérez Consuelo	02/07/2001
Rodríguez Carrera Esther	28/12/2001
Machado Fdez. Mercedes	03/07/2004
Domínguez Vidal Mónica	09/07/2004
Gil Alonso Fernanda	05/12/2005
Rodríguez Pereira, M ^a Carmen	20/06/2008
Álvarez Gaspar. Beatriz	17/07/2008

Vigo, a 3 de agosto de 2012. — A Xefa Territorial, María del Carmen Bianchi Valcarce.

2012008237