

XUNTA DE GALICIA**CONSELLERÍA DE TRABALLO E BENESTAR
XEFATURA TERRITORIAL DE VIGO****Convenios****CONVENIO COLECTIVO PARA O PERSOAL DO SERVIZO DE COCIÑA DO
HOSPITAL PROVINCIAL PONTEVEDRA–MEDITERRÁNEA DE CATERING SL**

Expediente: 36/01/0209/2015

Visto o Acordo da Comisión Negociadora polo que se aproba o texto do convenio colectivo da empresa “MEDITERRANEA CATERING, SL” para o seu persoal de cociña do Hospital Provincial de Pontevedra, subscrito en representación da parte económica, por unha representación da empresa e da parte social polos delegados de personal da empresa en data 08.04.2015.

Primeiro.—Dito Convenio foi presentado na Xefatura Territorial de Vigo en data 03 de xullo de 2015.

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

www.ciciservizos.org
FUNDAMENTOS DE DEREITO

Primeiro.—Que o artigo 90.2 y 3 do Real Decreto Legislativo 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 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,

ACORDA:

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 DEL HOSPITAL PROVINCIAL DE PONTEVEDRA, ADSCRITOS A LA EMPRESA MEDITERRANEA DE CATERING S.L.

CAPÍTULO I ÁMBITO DE APLICACIÓN Y DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. *Ámbito de aplicación*

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

Artículo 2. *Carácter*

El convenio tendrá 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 dos años, desde el uno de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2016.



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 empresa y dos de la parte sindical.

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. Denuncia y prórroga

El presente Convenio se entenderá tácitamente prorrogado de año en año, si alguna de las partes no lo denuncia con una antelación de DOS MESES de antelación al final de la vigencia inicial o pactada o de cualquiera de sus prórrogas, en su caso. En este supuesto, el convenio vencido se entenderá prorrogado hasta la entrada en vigor de otro nuevo que lo sustituya.

Artículo 7. Equiparación

Los/las trabajadores/as afectados/as por este convenio quedan equiparados/as al personal estatutario del Sergas (grupos C1, C2, Agrupación de Profesionales). De esta manera, a partir de esta equiparación, toda modificación que repercuta en el personal estatutario del SERGAS se aplicará de igual forma a los/las trabajadores/as afectados/as por este convenio.

CAPÍTULO II REMUNERACIONES, SALARIOS Y COMPLEMENTOS

Artículo 8. Remuneraciones

Las nóminas reflejarán las remuneraciones de los/las trabajadores/as, que serán iguales y por los mismos conceptos que las que perciba mensualmente el personal estatutario del Sergas (grupos C1, C2, Agrupación de Profesionales), según al grupo al que se encuentre equiparado y que es el siguiente:

- Encargado/a: grupo CI (Código N-C1-02).
- Dietista: grupo C1 (Código S-C1-01).
- Jefe/a de cocina: grupo CI (Código N-C1-13).
- Cocineros/a: grupo C1 (Código N-C1-07).



Pinche atención al paciente: grupo Agrupación de Profesionales (Código N-AP-03). Pinche: grupo Agrupación de Profesionales (Código N-AP-12).

Limpiador/a: grupo Agrupación de Profesionales (Código N-AP-10).

Artículo 9.—Antigüedad

El concepto de antigüedad será retribuido con los mismos criterios y cuantía que ha establecido el Sergas.

Artículo 10. Horas extraordinarias

Se realizarán solamente las que se necesiten por cualquier ausencia justificada, con el conocimiento de la representación sindical. Su cuantía será la de una hora normal.

Artículo 11. Gratificaciones extraordinarias

El personal afectado por este convenio percibirá las mismas gratificaciones extraordinarias que el personal del Hospital Provincial, 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 12. Complemento de festividad

Se remunerarán todos los domingos y festivos igual que al personal del Sergas (grupos C1, C2, Agrupación de Profesionales), 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 13. Complemento de 1T, 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 14.—Organización sindical de los trabajadores/as en le 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 trabajadores/as que lo deseen a sindicarse libremente, no podrá condicionar el ingreso en la empresa de ningún/a trabajador/a a que se afilie o renuncie a un sindicato, y no incurrirá en conducta que suponga discriminación por razón de afiliación sindical. En concreto, no podrá despedir o perjudicar a un/a trabajador/a en cualquier otra forma por su afiliación o actividad sindical.

Artículo 15. 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, en su caso, y de Personal tendrán 15 horas mensuales retribuidas para realizar su cometido de representación en la Empresa. La empresa respetará el derecho de todos/as los/las trabajadores/as a sindicarse libremente, admitirán que los/as trabajadores/as..-afiliados/as 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.

Artículo 16. Representantes de los/las trabajadores/as

Los delegados de personal 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, o 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, los demás delegados/as de personal.

Artículo 17. Garantías de los/las representantes de los/las trabajadores/as

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



Artículo 18. Asambleas

Los trabajadores/as tendrán derecho a disponer de dos horas mensuales para reunirse en horas de trabajo, previa convocatoria al efecto por los/as Delegados/as de Personal. 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 los Delegados de Personal.

CAPÍTULO IV ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, CONTRATACIÓN Y PLANTILLA

Artículo 19. Organización del trabajo

El responsable de la organización del centro de trabajo será el/la encargado/a. 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 los representantes de los trabajadores, con el objetivo de consensuar los cambios que puedan producirse en la organización del trabajo.

Artículo 20. 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 entregar a los/las trabajadores/as fotocopia del alta de éstos 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 tablón de anuncios de sus oficinas en el Hospital Provincial de Pontevedra. La empresa entregará al Comité de Empresa una copia básica del contrato que realice, inmediatamente después de ser registrado en la oficina de empleo.

Artículo 21. Sustituciones

Los contratos de trabajo de carácter temporal para la sustitución de bajas, excedencias, vacaciones o días de descanso del personal, deberán realizarse por el tiempo que dure la IT, excedencia, vacaciones o días de descanso del personal.

Los contratos deberán realizarse teniendo en cuenta las categorías profesionales y con las personas previstas en el Anexo II del Convenio Colectivo.



Se crean Bolsas de contratación en las siguientes categorías profesionales:

- a) Dietista
- b) Cocinero/a.
- c) Pinche de atención al paciente, pinche y limpiador/a.

Para su contratación se tendrán en cuenta a las personas que figuran en dichas Bolsas, con una relación concreta que figura en el Anexo II de este Convenio, la cual podrá ser modificada por-acuerdo entre la empresa y los/las Delegados/as de Personal.

Los/as trabajadores/as podrán formar parte de más de una lista, pero indicando cual de las listas es preferente, siempre que tengan la cualificación adecuada para cada categoría.

En la categoría que no sea preferente sólo podrán ser contratados cuando no esté disponible ningún/a trabajador/a de la lista que tenga la condición de preferente.

Podrán ingresar en las bolsas de contratación aquellos/as trabajadores/as que hayan prestado servicios en el Servicio de Cocina del Hospital Provincial un mínimo de 365 días de trabajo efectivo en los 3 últimos años, a contar desde la firma de este Convenio. Para ello, deberán presentar la correspondiente solicitud por escrito y la empresa certificar los días de trabajo efectivamente trabajados en dicho período.

Para el funcionamiento concreto de las listas se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

1º.—La contratación de los integrantes de las listas se hará por rotación, pasando al final de la lista una vez finalizado el contrato-

2º.—Todo/a trabajador/a que renuncie voluntariamente y sin causa justificada a una oferta de contratación temporal, pasará al último lugar de la correspondiente lista.

3º.—Todo/a trabajador/a incluido en las listas tendrá un plazo máximo de seis meses para la reserva de la permanencia en las mismas, exceptuando si se encuentra en situación de IT o percibiendo la prestación de desempleo.

Se constituirá una Comisión de Seguimiento de las Bolsas de Contratación, que estará formada por 1 representante de la empresa y 1 Delegado/a de Personal, que se reunirá cuando lo solicite cualquiera de las partes.

La empresa confeccionará una relación mensual de los contratos realizados y de la duración de los mismos, que podrá ser consultada por los/as trabajadores/as afectados/as en la primera semana del mes siguiente.



Artículo 22. Personal fijo

El número de personal mínimo fijo será el siguiente:

Dietista: 3

Encargada/o: 1

Jefe/a de cocina: 1

Cocineros/as: 4

Pinches de atención al paciente: 21 Pinches: 3

No obstante, las presencias físicas diarias necesarias para garantizar el servicio en el momento de la firma del Convenio son las siguientes:

- Lunes a viernes:

Encargado: 1

Jefe/a de cocina: 1 Dietista: 2

Cocineros/as: 4

Pinches de atención al paciente: 14 Pinches: 2

Limpiador/a: 3

- Sábados y domingos:

Jefe/a de cocina: 0

Dietista: 2

Cocineros/as: 4

Pinches de atención al paciente: 14 Pinches: 2

Limpiador/a: 2

No obstante lo anterior, si se produjeran cambios estructurales en el Hospital que hicieran precisa la modificación de las presencias físicas anteriormente referidas, esto es, el cese de la actividad de un .servicio, definitivo o temporal de larga duración (más de un año), o traslado

www.cigservizos.org



de parte de la actividad a otro Hospital, siempre y cuando no sea sustituido por otro servicio, se procederá a la adecuación de las mismas a la nueva situación creada, de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación complementaria.

Artículo 23.—Funciones

Las funciones correspondientes a las distintas categorías profesionales serán las mismas que las que vienen desempeñando los/as empleados/as de Mediterránea de Catering, SL, en el Hospital Provincial de Pontevedra a la entrada en vigor de este Convenio Colectivo, según descripción que se detalla a continuación:

Encargado/a, realizará las siguientes tareas:

Supervisión y control de todos los departamentos del servicio.

Gestión y control del personal.

Gestión y control de compras.

Control de proveedores.

Contabilidad de ventas y compras.

Relaciones con la dirección del Hospital.

Registro y control de APPCC.

Control de instalaciones, maquinaria y menaje.

Control de calidad

Realización de pedidos a proveedores

Emplatado de desayuno y comida.

- Colocación de suplementos de dietas para pacientes con dietas especiales, en jornada de mañanas, de lunes a viernes.

Jefe/a de Cocina, realizará las siguientes tareas:

Propuestas de pedidos de carnes y pescados.

Preparación de materia prima

Participar en la elaboración de los menús.



Participar en el emplatado de la comida.

Rotación de mercancías.

Recepción de víveres.

Control de consumos de cocina junto con la encargada.

Realización de inventarios cuando se requiera.

Cocinero/a, realizará las siguientes tareas:

Preparación y elaboración de menús ordinarios de pacientes, médicos y personal de cocina.

Preparación y elaboración de menús para pacientes con dietas especiales.

Limpieza de hortalizas y verduras.

Emplatado de comida y cena.

En ausencia del Jefe/a de Cocina, preparación y elaboración de carnes y pescados.

- Controlar y cuidar de la conservación y aprovechamiento de los productos puestos a su disposición.

Dietista, realizará las siguientes tareas:

Elaboración del planing de dietas diarias.

Elaboración y planificación de menús y dietas.

- Elaboración de la carta diaria de menús, de menús para pacientes inapetentes y de menús especiales.
- Emplatado de desayunos, comidas, meriendas y cenas.
- Repaso de las tarjetas, ordenación y clasificación.

Recepción de mercancía en ausencia de la encargada.

Realizar las tareas propias de dietética y nutrición

Pinche de atención al paciente, realizará las siguientes tareas:

Entrega y recogida de menús y extras.

Preparación y emplatado de desayuno y merienda.

Preemplatado de primeros platos fríos y ensaladas.



Preemplatado de postres.

- Emplatado de primeiros platos en cernida y cena; y de segundos de túrmix en comida los fines de semana y festivos.
- Estuchado de cuberterías.
- Preparación y suministro de stocks.

Entrega de suplemento de dietas a pacientes con dietas especiales.

Pelado y troceado de patatas.

Limpieza de aves de lunes a viernes, en turno de mañana.

Recogida y orden de sus zonas de trabajo.

Desemplatado y tren de lavado.

Limpieza de carros de transporte en turno de mañana de lunes a viernes.

Pinche, realizará las siguientes tareas:

Entrega, distribución y recogida de menús en el Comedor de Médicos.

Preparación de ensaladas en el comedor médico

Lavado de menaje del comedor de médicos.

Limpieza de pescado. www.cigservizos.org

Limpieza y desinfección de marmita de la sopa.

Lavado de huesos y espinazos

Limpieza de la sección de pescadería en el turno de tarde.

Limpieza de la sección de cocinado en el turno de tarde.

Emplatado de cena.

Preparación de camas del servicio de los médicos de guardia.

Limpiador/a turno de mañana, realizará las siguientes tareas de lunes a viernes:

Limpieza de todas las instalaciones y maquinaria de cocina, excepto cristales y azulejos, salvo casos excepcionales e inaplazables.



Limpeza de los útiles del emplatado de la comida.

Desemplatado de la comida.

Lavado y troceado de los componentes de las ensaladas y repollo del cocido.

Colaborar en cinta de emplatado en casos puntuales.

Limpiador/a a turnos, realizará las siguientes tareas:

Limpeza de los útiles de cocina.

- Limpeza de los útiles de la cena, carros baño maría , lechera, suelos y mesado de la sección de cocinado, en turno de tarde.
- Limpeza de la sección de cocinado, en el turno de mañana de los fines de semana.
- Limpeza de la campana extractora.

Limpeza de aves:

Preparación de los componentes de las ensaladas los fines de semana.

Colocación de suplementos de dietas para pacientes” con dietas especiales.

Emplatado de la comida, merienda y cena.

Promoción interna.-

En el caso de vacantes en una categoría igual o similar o superior, que se produzcan a partir de la firma del presente Convenio, el acceso a éstas se llevará a cabo: en el primer caso (igual o similar), por orden de antigüedad; en las promociones a puestos de superior categoría, también por orden de antigüedad, pero siempre que se reúnan los requisitos de cualificación profesional para el puesto que se va a cubrir, a criterio de la empresa.

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

Artículo 24. Jornada de trabajo

Durante la vigencia de este convenio, la jornada laboral, en cómputo anual, será la misma que la del personal estatutario del SERGAS, considerando los treinta minutos de descanso como tiempo efectivo de trabajo.

Su aplicación se acordará entre el comité o delegados/as de personal 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.

En el supuesto de que, como consecuencia de la aplicación del calendario laboral anual, a uno de los tres turnos de trabajo le corresponda prestar servicio los días 25 de diciembre, 1 y 6 de enero, los/las trabajadores/as tendrán derecho al disfrute de uno de los días de libre disposición que otorga el Convenio, eligiendo entre las fechas indicadas con carácter preferente al resto de sus compañeros/as.

La jornada laboral se realizará de acuerdo con los cuadrantes de trabajo recogidos en el ANEXO

Artículo 25. 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 26. Vacaciones

La empresa, de acuerdo con los delegados/as de personal, elaborará los turnos correspondientes a las vacaciones, siguiendo cada año un turno rotativo de preferencia. En los meses de julio y agosto, cada trabajador/a tendrá derecho al disfrute de 7 días de vacaciones unidas a los días de descanso. El resto de vacaciones se pactarán anualmente en el calendario laboral. Podrán disfrutarse días moscosos unidos a las vacaciones durante todo el año, excepto en los meses de julio y agosto.

Aparte de lo anterior, los/las -trabajadores/as tendrán derecho a los siguientes días adicionales de vacaciones:

- Un día más por 15 años trabajados.
- Dos días más por 20 años trabajados.
- Tres días más por 25 años trabajados.
- Cuatro días más por 30 años trabajados.

Si al inicio de las vacaciones, un/a trabajador/a estuviera de baja por IT, entendiéndose esta dentro del período de baja, tendrá derecho al disfrute de aquéllas en mes distinto, acordándolo entre el/la 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 aquéllas podrá ser disfrutado dentro del mismo año.

Artículo 27. Licencias

Las licencias y permisos, tanto retribuidos como no retribuidos, serán los mismos que disfrute el personal estatutario del SERGAS.

Artículo 28. Solicitud y justificación de licencias

Los/las 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 a posteriori todos los permisos y licencias 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 29. 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.



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 corresponda; 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/la 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/las 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 lo dispuesto en la normativa vigente.

Artículo 30. Días de libre disposición. cigservizos.org

Durante la vigencia de este convenio los/las trabajadores/as tendrán los mismos días retribuidos de libre disposición que tenga el personal estatutario del Sergas. La fecha tope para disfrutarlos será el día 16 de enero del año siguiente.

Días de libre disposición adicionales:

- dos días, a partir del sexto trienio
- uno más por cada trienio, a partir del octavo trienio.

Artículo 31. Excedencia Voluntaria

La empresa viene obligada a conceder a todo el personal que lo solicite y lleve en ésta 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 32. 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 fecha 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 2º 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 el primer año.

El período de esta excedencia podrá ser disfrutado de manera fraccionada. Dos años de este período se consideran cómo cotización efectiva.

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

Artículo 33. Jubilación

A efectos de jubilaciones totales de los empleados/as, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.



Artículo 34. 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 que regule la materia en cada momento. En casos de 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 35. Prevención de riesgos laborales

El presente apartado tiene como fundamento el desarrollo de las facultades que la negociación colectiva concede a la disposición adicional 7º 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/las trabajadores/as designados/as 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 con 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 por los/las Delegados/as de Prevención será el mismo que el de los delegados de personal; no se imputará al 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 hubiera informado de tal acontecimiento. En este caso, los/las delegados/as de prevención deberán emitir informe, detallando las características de la visita efectuada y una copia de éste 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/las 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/las trabajadores/as.

c) **Contenido:**

— Aspectos generales de la prevención de Riesgos Laborales.

— Riesgos generales del centro de trabajo.

— Riesgos específico del puesto de trabajo.

— Actuación ante posibles emergencias.

d) **Periodicidad:** La incorporación de los/las 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/las 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/las 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 a su servicio la vigilancia periódica de Su- salud, en función de los riesgos inherentes a su trabajo.

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



- 1º Cuando se incorporen a un puesto de trabajo.
- 2º Después de una ausencia prolongada
- 3º. 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/las 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/las 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/las delegados/as de prevención contarán con 15 horas sindicales al mes para desarrollar su trabajo.



Artículo 36. Control médico obligatorio

Todo el personal comprendido en este convenio tendrá el derecho y deber de efectuar una revisión médica anual, a cargo de la empresa, siendo ésta 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 37. Vestuarios

La empresa facilitará vestuarios adecuados y duchas.

Artículo 38. Ropa de trabajo

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

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

No obstante lo anterior, en el caso de que haya un cambio de empresa adjudicataria del servicio y el contrato sea superior a un año, la empresa entrante proveerá a todo el personal de cuatro uniformes completos, con el fin de que los/las trabajadores/as no tengan problemas para el uso y limpieza de las nuevas uniformidades.

Artículo 39. Póliza de seguro

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

— En caso de invalidez absoluta: 24.040,48 euros.

Artículo 40. 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 41. 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.

*CAPITULO VII SUBROGACIÓN DE LOS TRABAJADORES/AS**Artículo 42. Adscripción del personal*

1. Con la finalidad de garantizar el principio de estabilidad en el empleo de los trabajadores/as del subsector de colectividades y la subrogación empresarial en las relaciones laborales del personal, por quien suceda a la empresa saliente, los trabajadores/as de la empresa cedente pasaran a adscribirse a la empresa cesionaria o entidad pública que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones económicas, sociales, sindicales y personales que se disfrutasen en la empresa cedente, siempre que se den algunos de los siguientes supuestos:

a) Trabajadores/as en activo que presten sus servicios en dicho centro de actividad con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses en el mismo, sea cual fuere la naturaleza o modalidad de su contrato de trabajo. A efectos de éste cómputo, se entenderá como tiempo trabajado los periodos de vacaciones, incapacidad temporal u otros supuestos de suspensión de contrato por causa legal o paccionada.

b) Trabajadores/as que en el momento de cambio de titularidad de la empresa, centro de trabajo, unidad productiva autónoma, unidad de explotación, comercialización o producción de la actividad o parto de la misma, se encuentren enfermos, accidentados, en maternidad, en excedencia, o cualquier otra situación en la que el contrato se encuentre suspendido en base a cualquier norma que legal o convencionalmente lo establezca, siempre, y cuando hayan prestado sus servicios en el centro objeto de la subrogación con anterioridad a la suspensión de su contrato de trabajo y que reúnan la antigüedad mínima establecida en el apartado anterior.

c) Trabajadores/as que, con contrato de interinidad, sustituyan a alguno de los trabajadores/as mencionados en el apartado anterior, y hasta que cese la causa de interinidad.

d) Trabajadores/as fijos/as discontinuos/as, con antigüedad mínima de 4 meses en el centro de trabajo, y que hubieran prestado servicio en el mismo.



2. No existirá subrogación alguna respecto del empresario/a individual o los socios/as accionistas con control efectivo de la empresa, administradores/as o gerentes de la misma, cónyuges de los citados anteriormente y trabajadores/as contratados como fijos/as o fijos/as discontinuos/as y que tengan relación de parentesco hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad con los/las anteriores, salvo pacto en contrario.

Los trabajadores/as no afectados/as por la subrogación empresarial seguirán vinculados/as con la empresa cedente a todos los efectos.

De no cumplir los requisitos siguientes, la empresa cesionaria, automáticamente y sin más formalidades, se subrogará en todo el personal que preste sus servicios en el centro de actividad objeto de la sucesión o sustitución, en los términos contemplados en el presente Acuerdo.

1. La empresa principal comunicará a la empresa cedente la designación de una nueva empresa cesionaria y la fecha en que se producirá de hecho la subrogación.

2. En el transcurso de los 5 días hábiles inmediatos siguientes a la fecha de la comunicación del empresario principal, la empresa cedente deberá acreditar a la cesionaria, documentalmente y de forma fehaciente, todos los supuestos anteriormente contemplados, mediante los documentos y en los plazos que seguidamente se relacionan:

- Certificación negativa por descubiertos, en la Tesorería General de la Seguridad Social.
- Certificación negativa de la Administración de Hacienda.
- Fotocopia de las cuatro últimas nóminas mensuales de los trabajadores/as afectados/as.
- Fotocopia de los TC-1, TC-2 y TC-2/1 de cotización 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, fecha del disfrute de sus vacaciones y especificación del período de mandato si el trabajador/a es representante sindical.
- Trabajadores/as que se encuentren en situación de suspensión de contrato de trabajo, indicando los datos a que se refiere el apartado anterior.
- Fotocopia de los contratos de trabajo escritos del personal afectado por la subrogación.
- Pactos o cláusulas firmadas con los trabajadores/as, sean de carácter individual o colectiva.



- Justificante de haber liquidado a todos los trabajadores/as afectados/as por la subrogación, la parte proporcional de haberes hasta el momento de la misma, no quedando pendiente cantidad alguna.

En el caso de vacaciones pendientes de disfrute, la empresa saliente informará de esta situación a la entrante, estableciéndose entre ambas la forma de abono por cada empresa de la parte correspondiente.

La empresa saliente estará obligado a liquidar a la empresa entrante las partes proporcionales de las pagas extra que correspondan a los trabajadores/as, con el fin de que éstos/as puedan cobrarlos íntegramente en las fechas previstas.

La empresa saliente informará, en su caso, del estado exacto de los procesos, pleitos, litigios y de cuantos asuntos laborales se hallen pendientes o en curso ante la autoridad laboral competente o ante cualquier organismo público, tanto respecto a los trabajadores/as en activo como en cuanto a los/as ya cesados/as.

En este mismo plazo, se cumplimentarán los derechos de información y consulta de los trabajadores/as previstos en el epígrafe VIII del artículo 43 del ALEH..

Artículo 43. 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, como para cualquier puesto nuevo de trabajo (ampliación de plantilla, puestos de nueva creación, etc). Artículo 44. Igualdad de oportunidades de trato.

Ningún/a trabajador/a podrá ser discriminado por razón sexo o edad, ideología, raza, discapacidad. Todos/as los/las 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 45. Régimen disciplinario para el acoso sexual y el 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.

www.cigservizos.org

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/las 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.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.—Los trabajadores/as del Servicio de Cocina del Hospital Provincial de Pontevedra mantendrán el derecho a la manutención, tal y como vienen disfrutando actualmente.

Segunda.—Las trabajadoras Dolores pardo Porto y Eva Tourifio López mantendrán sus condiciones de trabajo de acuerdo con el Anexo al contrato de trabajo suscrito en fecha 29/03/2014. Si existiese posibilidad de completar su jornada al 100%, tendrán preferencia para acceder a ello.

Tercera.—Ante cualquier vacante que la Empresa decida cubrir, una vez efectuada la promoción interna, la empresa contratará a aquellos/as trabajadores/as que formen parte de las bolsas de contratación.

www.cigservizos.org

A N E X O I

Los cuadrantes de trabajo mencionados en el artículo 24 del presente Convenio serán elaborados por la Comisión Paritaria en el plazo de tres meses desde la firma del mismo, pasando, en ese momento, a formar parte del Convenio Colectivo como Anexo 1.

A N E X O II

La Comisión Paritaria confeccionará los listados de las bolsas de contratación con aquellos/as trabajadores/as que en la actualidad forman parte de las mismas y con los que se puedan incorporar en el futuro, según lo dispuesto en el párrafo 70 del artículo 21 del Convenio Colectivo.

Data: 14/07/2015.—A xefa territorial, María Rita Peón Fernández.

