

XUNTA DE GALICIA**CONSELLERÍA DE TRABALLO E BENESTAR
XEFATURA TERRITORIAL DE VIGO****Convenios colectivos**

CONVENIO COLECTIVO DOS TRABALLADORES/AS ADSCRITOS AO SERVIZO DE COCIÑA DO COMPLEXO HOSPITALARIO UNIVERSITARIO MEIXOEIRO DE VIGO (CONCERTADO COA EMPRESA MEDITERRÁNEA DE CATERING, SL)

Código de Convenio número 36002552011994

Visto o Acordo da Comisión Negociadora polo que se aproba o texto do convenio colectivo “DOS/AS TRABALLADORES/AS ADSCRITOS Ó SERVIZO DE COCIÑA DO COMPLEXO HOSPITALARIO UNIVERSITARIO MEIXOEIRO DO CONCELLO DE VIGO”, subscrito en representación da parte económica, por unha representación da empresa e da parte social polo comité de empresa en data 18.02.2015.

Primeiro.—Dito convenio foi presentado na Xefatura Territorial de Vigo en data 23/06/2015.

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

www.oigoservizos.org
FUNDAMENTOS DE DEREITO

Primeiro.—Que o artigo 90.2 e 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 maio, sobre Rexistro e Depósito dos convenios e acordos colectivos de traballo.

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



Esta xefatura territorial,

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 DOS/AS TRABALLADORES/AS ADSCRITOS Ó SERVIZO
DE COCIÑA DO COMPLEXO HOSPITALARIO UNIVERSITARIO MEIXOEIRO
DO CONCELLO DE VIGO**

CAPÍTULO I
ÁMBITO DE APLICACIÓN E DISPOSICIÓNS XERAIS

ARTIGO 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN

O presente convenio aplicarase a todos os traballadores/as adscritos ao servizo de cociña do Complexo Hospitalario Universitario Meixoeiro do Concello de Vigo, que a empresa Mediterránea de Catering S. L. actual adxudicataria, ou calquera outra que a poida substituír, concertase co Complexo Hospitalario Universitario do Meixoeiro de Vigo.

Ante a previsión da apertura do NHV (Novo Hospital de Vigo), e en base da obriga recollida no propio art. 26.2 do prego de condicións e adxudicación do NHV “O concesionario deberá asumir ao persoal laboral dos contratistas de servizos non clínicos do CHUVI que se vexan imprecados na apertura do NHV naqueles supostos nos que de acordo coa normativa laboral ou convenio aplicable proceda a subrogación nos contratos. O concesionario asumirá a xestión e o custe de dito persoal dende o momento en que, coma tal concesionario, comece coa explotación efectiva de ditos servizos, nos termos e coas condicións de traballo que tivesen pactado, subrogándose en consecuencia nas obrigas e dereitos existentes.” Perante dita situación, e facendo expresa manifestación da obriga de subrogación pola concesionaria do novo centro fronte a aquel persoal que poida verse desprazado do CHUVI ao NHV, as partes remítense ao Acordo Marco de Hostalaría, e ao artigo 46 do convenio colectivo do servizo de cociña do complexo Hospitalario Universitario Meixoeiro ao fin de regular o xeito dos posibles traslados derivados do cambio hospitalario.



ARTIGO 2. CARÁCTER

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

ARTIGO 3. APLICACIÓN PREFERENTE

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

ARTIGO 4. VIXENCIA E DURACIÓN

A vixencia deste convenio será do 1 de xaneiro de 2015 ao 31 de decembro de 2015, independentemente da súa publicación no BOP, terá efectos a partir do día 1 de xaneiro de 2015.

ARTIGO 5. COMISIÓN PARITARIA

A efectos de afrontar e resolver aquelas cuestións que puidesen referirse a problemas e conflitos colectivos, interpretación do presente convenio, suxestións ou formulacións xerais do sector, créase unha Comisión Mixta integrada paritariamente por dous representantes da parte sindical e dúas da parte económica.

Son funcións da comisión mixta paritaria: Interpretación do Convenio. Vixilancia do cumprimento pactado. Recepción e distribución de informes sobre materias que interesen ao sector. (Análise da situación económico-social, política de emprego, formación profesional, produtividade, etc.).

ARTIGO 6. CONDICIÓNS MÁIS BENEFICIOSAS

Serán respetadas na súa totalidade estritamente “ad personam” aquelas condicións máis beneficiosas que teña o traballador/a concedidas pola empresa, por pacto ou costume.

ARTIGO 7. DENUNCIA E PRÓRROGA

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

O presente Convenio considerarase automaticamente denunciado, unha vez terminada a vixencia prevista no artigo anterior, sen necesidade de aviso previo algún. Unha vez rematada a vixencia, as partes deberán constituír a mesa no prazo dun mes, é dicir o 31 de xaneiro de 2016, o remate da vixencia será comunicado a todas as partes negociadoras.



ARTIGO 8. EQUIPARACIÓN

Os traballadores/as afectados por este convenio quedan equiparados ao persoal do Sergas categorías e grupos:

N-A1-01	A1	26	XESTOR
N-C1-02	C1	20	XEFE/A COCIÑA
N-C1-02	C1	20	ENCARGADA/O
N-C1-07	C1	18	COCIÑEIRO/A
N-C2-24	C2	16	CAMAREIRA/O
N-AP-12	AP	13	AXUDANTE
N-AP-10	AP	13	LIMPADOR/A

A equiparación salarial total e os incrementos futuros serán os que marque o convenio para o persoal laboral da Xunta de Galicia. Os aspectos económicos serán os mesmos que os que lle correspondan ao persoal labora da Xunta de Galicai en cada momento, agás dos aspectos sociais que se revisarán anualmente.

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

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

ARTIGO 10. ANTIGÜIDADE

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

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

ARTIGO 11. PLUS DE EQUIPARACIÓN PROFESIONAL

Abonarase devandito plus a todo o persoal que teña os graos de antigüidade que esixe o Sergas os grupos reflectidos no artigo 8 do presente convenio.

Abonándose do mesmo xeito.



ARTIGO 12. HORAS EXTRAORDINARIAS

Realizaranse soamente as que se necesiten por calquera ausencia xustificada co coñecemento da representación sindical. Pagarase como hora extra a substitución da camareira da primeira de 07:00 a 08:00 horas, e substitución do tempo de asemblea. A contía será dunha hora normal.

ARTIGO 13. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

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

ARTIGO 14. COMPLEMENTO DE NOCTURNIDADE

As horas traballadas entre as 22.00 e as 7.00 horas terán a consideración de nocturnas e, consecuentemente se retribuirán con iguais criterios que se apliquen aos traballadores/as do Sergas aos grupos reflectidos no artigo 8 do presente convenio.

ARTIGO 15. COMPLEMENTO DE FESTIVIDADE

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

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

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

A empresa estará obrigada a completar até o 100% do salario e todos os complementos en caso de accidente, baixa por enfermidade ou baixas por risco de embarazo dende o primeiro día.

**CAPÍTULO III
DEREITOS SINDICAIS DE REPRESENTACIÓN****ARTIGO 17. ORGANIZACIÓN SINDICAL DOS TRABALLADORES/AS NA EMPRESA**

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



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

ARTIGO 18. ACCIÓN SINDICAL

As horas sindicais poderán acumularse nun ou varios dos distintos membros do Comité de Empresa ou no seu caso dos Delegados de Persoal. Os/as Delegados Sindicais e de Persoal terán 24 horas mensuais retribuídas para realizar o seu labor de representación na Empresa. Os sindicatos que acrediten ter máis del 50% de afiliación entre os traballadores do persoal terán dereito a creación dunha sección sindical. A empresa respetará o dereito de todos os/as traballadores/as a sindicarse libremente, admitirán que os/as traballadores afiliados a un sindicato poidan celebrar reunión, recadar cotas e distribuír información sindical sen interromper a produción nas horas de traballo; non poderán suxeitar o emprego dun/a traballador/a á condición de que non se afilie ou renuncie á súa afiliación sindical e tampouco despedir a un/a traballador/a ou danarlle de calquera outra forma, por mor da súa afiliación ou actividade sindical.

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

Funcións dos delegados/as sindicais

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

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

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



- 4) Serán escoitados pola empresa no tratamento daqueles problemas de carácter colectivo que afecten os traballadores/as en xeral e aos afiliados/as do sindicato.
- 5) Serán así mesmo informados e oídos pola empresa con carácter previo.
- a) Acerca dos despedidos e sancións que afecten os afiliados dos sindicatos
- b) En materia de reestruturación de persoal, regulacións de emprego, traslados de traballadores, cando revista carácter colectivo, ou do centro de traballo en xeral, e sobre todo proxecto ou acción empresarial que poida afectar substancialmente aos intereses dos traballadores/as
- c) A implantación ou revisión de sistemas de organización do traballo ou calquera das súas posibles consecuencias
- 6) Poderán recadar cotas aos seus afiliados/as, repartir propaganda sindical e manter reunións sen interromper o proceso produtivo.
- 7) Coa finalidade de facilitar a difusión daqueles avisos que puidesen interesar aos respectivos afiliados ao sindicato e aos traballadores/as en xeral, a empresa porá a disposición do sindicato ó cal a representación ostente o delegado/a, un taboeiro de anuncios que deberá establecerse na empresa en lugar accesible ao mesmo por todos os traballadores/as.
- 8) En materia de reunións, ambas as partes, en canto ao procedemento refírese, axustarán a súa conduta á normativa legal vixente.
- 9) Os delegados/as cinguirán nas súas tarefas a realización das funcións sindicais que lle sexan propias.
- 10) Cota sindical. A requirimento dos traballadores/as afiliados as centrais ou sindicatos que ostenten a representación a que se refire este apartado, as empresas descontarán na nómina mensual dos traballadores/ as, o importe da cota sindical correspondente. O traballador/a interesado na realización de tal operación remitirá á Dirección da empresa un escrito no que expresará con claridade a orde de desconto, a central ou sindicato ao cal pertence, a cantidade da cota, así como o número da conta corrente ou cartilla á que deba ser transferida a correspondente cantidade.
- 11) A Dirección da empresa entregará copia da transferencia á representación sindical na empresa.
- 12) O total de horas retribuídas que por Lei correspondan á representación sindical na empresa poderá ser acumulado, de maneira que poida ser gozado por un ou varios representantes sen exceder o máximo total.



13) As empresas facilitarán local adecuado, caso de que dispoñan del, para reunión ou consultas dos delegados/as ou Comité dos delegados cos traballadores/as, así como un taboeiro para pór comunicación, avisos, carteis, etc.

ARTIGO 19. REPRESENTANTES DOS TRABALLADORES/AS

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

ARTIGO 20. GARANTÍAS DOS REPRESENTANTES DOS TRABALLADORES/AS

Os citados representantes dos traballadores/as non poderán ser discriminados na súa promoción profesional ou económica por causa do desempeño da súa representación.

ARTIGO 21. DESCONTO EN NÓMINA DA COTA SINDICAL

A empresa descontará en nómina a cota sindical aos/as traballadores/as afiliados/as os sindicatos, despois de que estes/as prestasen a correspondente autorización o efecto, e remitirán ditas cantidades os sindicatos correspondentes.

ARTIGO 22. ASEMBLEAS

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

CAPÍTULO IV ORGANIZACIÓN DO TRABALLO, CONTRATACIÓN E PERSOAL

ARTIGO 23. ORGANIZACIÓN DO TRABALLO

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

O persoal nos chamados tempos mortos non realizarán as tarefas de limpeza nas cámaras, almacén e na zona de recepción de provedores.



ARTIGO 24. CONTRATACIÓNS E ALTAS NA SEGURIDADE SOCIAL

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

A empresa estará obrigada a entregarlles os traballadores/as fotocopia do alta destes na Seguridade Social, para o que disporá do prazo de dúas semanas dende a súa incorporación ao traballo. Así mesmo, a empresa obrígase á colocación da fotocopia dos boletíns de cotización no taboeiro de anuncios das súas oficinas no Hospital do Meixoeiro.

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

ARTIGO 25. SUBSTITUCIÓNS

Os contratos de traballo de carácter temporal para a substitución de baixas, excedencias ou período de vacacións deberán realizarse polo tempo que dure a IT, excedencia ou o período de vacacións. Os contratos deberán realizarse tendo en conta as categorías profesionais que figuran no artigo 1 do capítulo II.

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

1. O funcionamento das listas faranse por rotación, pasando ao final da lista unha vez rematado o contrato.
2. Todo traballador/a incluído na lista terá un prazo máximo de seis meses para a reserva da súa antigüidade, exceptuando si se atopa en situación de baixa ou paro.
3. Nos supostos de excedencia, I. T. e vacacións, a rotación farase por antigüidade ate rematar toda a listaxe.

Nestes supostos a duración do contrato será polo tempo que dure a causa.

4. O Persoal de novo ingreso deberá ter un ano de antigüidade para formar parte da bolsa de traballo.



ARTIGO 26. PERSOAL FIXO

O número de persoal mínimo establecido fixo será o seguinte:

- Xestor/a: 1
- Encargada/ou: 1
- Xefe/a de cociña: 1
- Cociñeiros/as: 5
- Camareiras/os: 36
- Axudantes: 13
- Limpador/a: 1

No referente a camareiros/as, 2 son os/as que prestan servizos nos fins de semana.

Entanto, a presenza física diaria establécese en:

- Responsable: 1
- Cociñeiros/as: 4
- Camareiros/as: 26
- Axudantes de cociña: 10
- Limpador/a: 1

ARTIGO 27. PROMOCIÓN INTERNA

En caso de vacantes no persoal, pasarán a ocupar estes postos as persoas fixas de fin de semana, por mellora de posto de traballo, e os seus postos serán ocupados por persoal da bolsa de traballo, tendo en conta en todo momento a antigüidade.

Así mesmo, en caso de vacantes nunha categoría superior, o acceso a estas levará a cabo por orde de antigüidade, sempre que se reúnan os requisitos de cualificación profesional para o posto que se vai a cubrir.

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



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

CAPÍTULO V

XORNADA DE TRABALLO, VACACIÓNS, LICENZAS, PERMISOS E EXCEDENCIAS

ARTIGO 28. XORNADA DE TRABALLO

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

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

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

ARTIGO 29. FESTIVOS

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

ARTIGO 30. VACACIÓNS

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

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



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

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

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

ARTIGO 31. LICENZAS

Despois de solicitude dos traballadores/as afectados, considerarase licenza retribuída polo tempo e os casos seguintes:

- a) Matrimonio do traballador/a ou parella de feito: 15 días naturais.
- b) Matrimonio de pais, fillos ou irmáns: 1 día natural.
- c) Nacemento de fillo/a: 5 días naturais, un día mais en caso de desprazamento.
- d) Falecemento, accidente ou enfermidade grave, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario:
 - Cónxuxe ou compañeiro/a: 5 días naturais.
 - Parentes de primeiro grao (pais ou fillos, por consanguinidade, afinidade ou convivencia demostrable): 3 días naturais.
 - Irmáns ou parentes até segundo grao de consanguinidade ou afinidade: 2 días naturais.

Se entre o/o traballador/a e os parentes anteriormente detallados houberse convivencia, a licenza será de 5 días naturais. O mesmo ocorrerá se o suposto d) producíseose fose de praza.

- e) Falecemento de tíos/as: 1 día natural. Convivencia: 2 días.
- f) Traslado de domicilio: 2 días laborables.
- g) Todo o anteriormente exposto será de aplicación ás parellas de feito, ben acreditadas e inscritas no rexistro público correspondente.



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

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

PERMISO POR PARTO:

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

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

CONDICIÓN DE APROVEITAMENTO:

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

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

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

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



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

Permiso por adopción ou acollemento tanto preadoptivo como permanente ou simple:

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

CONDICIÓN DE APROVEITAMENTO:

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

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

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

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

DESPRAZAMENTO INTERNACIONAL PREVIO:

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

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

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



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

Permiso por nacemento de fillos prematuros ou que por calquera outra causa deban permanecer hospitalizados:

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

CONDICIÓN DE APROVEITAMENTO:

2 horas diarias como máximo percibindo as retribucións íntegras.

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

Permiso por paternidade, nacemento, adopción ou acollemento:

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

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

DURACIÓN:

15 días naturais ou 20 partir/adopción/acollida múltiple a aproveitar polo pai a partir da data de nacemento, da decisión administrativa ou xudicial de acollemento ou da resolución xudicial pola que se constituía a adopción.



PERMISO POR LACTACIÓN:

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

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

Este permiso incrementarase proporcionalmente nos casos de parto múltiple.

CONDICIÓN DE APROVEITAMENTO:

O beneficiario do dereito é o menor de 12 meses.

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

Permiso para asistir e/ou acompañar a exames prenatais/preparación o parto e tratamentos de fecundación:

www.cicgservizos.org

TITULARES:

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

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

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

CONDICIÓN DE APROVEITAMENTO:

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



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

PERMISO POR ACCIDENTE OU ENFERMIDADE MOI GRAVE DE:

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

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

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

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

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

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

PERMISO PARA ACOMPAÑAR A REVISIÓNS MÉDICAS:

Feito causante: acompañar ás revisións médicas de:

Fillos e fillas

Persoas maiores ao seu cargo

Duración: ausencia polo tempo necesario.

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



Faltas de asistencias xustificadas por razón de violencia de xénero:

Titular: a muller traballadora vítima de violencia de xénero.

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

ACREDITACIÓN:

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

REDUCIÓNS DE XORNADA

a) Retribuídas. Por lactación. Quen por razóns de garda legal teña ao seu coidado directo algún menor de 12 anos ou discapacitado físico, psíquico ou sensorial, que non desenvolva unha actividade retribuída, terá dereito a unha redución da xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario entre, polo menos un oitavo e un máximo da metade da duración daquela.

Terá o mesmo dereito quen precise encargarse do coidado directo dun familiar, mesmo de segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse en por si, e que non desenvolva actividade retribuída.

A redución de xornada completa no presente apartado constitúe un dereito individual, dos traballadores/as, homes ou mulleres. No entanto si dous ou máis traballadores da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

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

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



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

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

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

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

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

ACREDITACIÓN:

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

ARTIGO 32. SOLICITUDE E XUSTIFICACIÓN DE LICENZAS

Os traballadores/as que necesiten un permiso deberán comunicalo á empresa con xustificante de recepción, a condición de que a circunstancia sexa previsible, se non é así bastará a comunicación telefónica.

Se justificarán todos os permisos e licenzas a posteriori cos documentos acreditativos correspondentes que se detallan a continuación:

- a) Por matrimonio: fotocopia do libro de familia.
- b) Por natalidade: fotocopia de partida de nacemento.
- c) Por falecemento: necrolóxica ou documento acreditativo.
- d) Por hospitalización ou intervención cirúrxica: documento de ingreso no hospital.
- e) Por enfermidade grave de familiar: deberá presentarse xustificante de facultativo xeral ou pediatra da Seguridade Social.



f) Por traslado de domicilio: fotocopia de calquera documento oficial no que conste o novo domicilio (cambio de domicilio na Seguridade Social, contrato de compañía da auga, gas, electricidade, certificado do concello, etc.).

ARTIGO 33. OUTRAS AUSENCIAS O POSTO DE TRABALLO

Ausencias temporais inferiores a 1 día: a ausencia temporal do centro ou posto de traballo por tempo inferior a unha xornada laboral, indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público ou persoal moi urxente (xulgados, notarios, médicos, etc.), será imprescindible justificarla debidamente e será polo tempo indispensable para cumprir o deber de que se trate. Estes permisos serán autorizados pola dirección ou persoas en quen delegue, dando ao interesado/ao oportuno vale de saídas e que informará mensualmente dos concedidos, permisos e causas e duración. Formato de solicitude (anexo II).

Asistencia a consultores médicos: todos os traballadores/as terán dereito a tres horas retribuídas pola empresa cada vez que teñan asistir ao médico de cabeceira que lle corresponda ao traballador/a, se tivese o seu consultorio en localidade distinta daquela na que presta o seu servizo o traballador/a, estes poderán dispor do tempo necesario.

O traballador/a que teña que acudir ao consultorio médico estará obrigado a avisar con anterioridade á empresa, debendo justificar que foi atendido polo médico de cabeceira. Para a súa asistencia á consulta do especialista os traballadores/as terán dereito a todo o tempo necesario, despois de presentación do volante do médico de cabeceira.

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

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

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

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

Licenzas non retribuídas: aplicarase o disposto na normativa vixente.



ARTIGO 34. DÍAS DE LIBRE DISPOSICIÓN

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

9 días de libre disposición (chamados moscosos), estes días poderán xuntarse ás vacacións, sendo a data tope o día 16 de xaneiro.

Días de libre disposición adicionais: dous días a partir do sexto trienio; un máis por cada trienio a partir do oitavo trienio.

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

ARTIGO 35. EXCEDENCIA VOLUNTARIA

A empresa vén obrigada a conceder a todo o persoal que o solicite e leve nesta o tempo mínimo dun ano de servizo, a excedencia voluntaria, a cal terá unha duración mínima dun mes e máxima de cinco anos, quedando a empresa obrigada a reincorporar ao seu posto de traballo ao traballador/a excedente que o solicite, cunha antelación dun mes, tempo de aviso previo, co obxecto de que a empresa poida axustar ao devandito persoal. Todas as excedencias voluntarias cubriranse obrigatoriamente por contratos de substitución e polo período que dure dita excedencia, reincorporándose o traballador ou traballadora excedente ao seu posto de traballo conforme o estipulado no parágrafo anterior.

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

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

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

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



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

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

O período desta excedencia poderá ser gozado de maneira fraccionada.

SEGURIDADE SOCIAL: 2 anos deste período considéranse como cotización efectiva.

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

ARTIGO 37. XUBILACIÓN

Os/as traballadores/as poderán xubilarse de acordo coa normativa vixente en cada momento.

En tal caso, a empresa cubrirá o posto de traballo segundo necesidades de servizo. Se procede, a cobertura da vacante farase conforme ao previsto no artigo 27 deste Convenio Colectivo.

ARTIGO 38. XUBILACIÓN PARCIAL E CONTRATO DE SUBSTITUCIÓN

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

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

Dada a particularidade da actividade da empresa e as súas prestacións de servizos a entidades públicas ou que implica que poidan existir cambios de titularidade na adxudicación do servizo que se contrata, e tendo en conta que opera a SUBROGACIÓN EMPRESARIAL,



a empresa entrante ten a obrigaón de manter as condicións persoais e laborais que no seu día se pactaron coa empresa saínte, tales como: xornada a reducir, distribución de xornada ou pago de salario.

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

ARTIGO 39. PREVENCIÓN DE RISCOS LABORAIS

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

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

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

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

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

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

- a) As reunións convocadas polos Comités de Seguridade e Saúde.
- b) As reunións convocadas polo empresario en materia de prevención de Riscos.



c) Acompañar aos técnicos nas avaliacións de carácter preventivo do medio ambiente de traballo.

d) Acompañar aos Inspectores de Traballo e Seguridade Social nas visitas que realicen aos centros de traballo para comprobar os cumprimentos da normativa sobre Prevención de Riscos Laborais.

e) As visitas aos centros de traballo para coñecer as circunstancias que deran lugar a un dano na saúde dos traballadores/as unha vez que o empresario lles informou de tal acontecemento. Neste caso, os delegados/as de prevención deberán emitir informe detallando as características da visita efectuada e unha copia de leste seralle entregada ao empresario.

FORMACIÓN XERAL SOBRE PREVENCIÓN DE RISCOS LABORAIS

Tal e como especifica o Artigo 19 da Lei de Prevención de Riscos Laborais, deberase garantir que cada traballador/a reciba unha formación teórica e práctica suficiente e idónea en materia preventiva, tanto no momento da súa contratación, como cando se produzan cambios nas funcións que desenvolva ou se introduzan novas tecnoloxías ou cambios nos equipos de traballo

A formación centrarase no posto de traballo ou función de cada traballador/a, adaptarase á evolución dos riscos e repetirase periodicamente cando sexa necesario.

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

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

b) *Destinatarios:* Todos os traballadores/as.

c) *Contido:*

Aspectos xerais da prevención de Riscos Laborais.

Riscos xerais do centro de traballo. Riscos específicoas do posto de traballo. Actuación diante de posibles emerxencias.

d) *Periodicidade:* A incorporación dos traballadores/as á empresa, así como cando se produza un cambio de posto de traballo en calquera outra circunstancia, que aconselle a actualización desta formación.



e) Equipos de protección individual e a súa utilización.

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

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

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

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

Os traballadores/as que así o desexen serán sometidos a recoñecementos nos que se revise o seu estado de saúde nos seguintes supostos:

1º Cando se incorporen a un posto de traballo.

2º Despois dunha ausencia prolongada.

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

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

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



COMITÉ DE SAÚDE LABORAL

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

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

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

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

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

ARTIGO 40. CONTROL MÉDICO OBRIGATORIO

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

O control médico obrigatorio consistirá en: Audiometría Control da vista Analítica de sangue Analítico de ouriños Espirometría Exploración clínica Vacinas do tétanos, hepatite e gripe As específicas do posto de traballo. Todo traballador/a realizará a revisión en horas de traballo.

ARTIGO 41. VESTIARIOS

A empresa facilitará vestiarios adecuados e duchas.

ARTIGO 42. ROUPA DE TRABALLO

Proverase a todos os traballadores/as de dobre uniforme no mes de xaneiro (uniformes e zuecos); as demais pezas, como luvas, mandiletas, chaquetas, roupa de abrigo e protección, adecuadas e accesibles, sempre que sexa necesario.

Uniformes premamá: proveranse en cada caso que sexa necesario.



ARTIGO 43. PÓLIZA DE SEGURO

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

En caso de invalidez absoluta: 24.040,48 euros.

ARTIGO 44. PERSOAL CON CAPACIDADE DIMINUÍDA

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

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

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

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

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



traballen, o período de suspensión distribuirase a opción dos interesados, que poderán gozalos de xeito simultáneo ou sucesiva, sempre que con períodos ininterrompidos e cos límites sinalados.

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

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

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

PROTECCIÓN A MATERNIDADE

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

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



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

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

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

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

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

www.cigservizos.org

SITUACIÓN PROTEXIDA

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

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

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



CAPÍTULO VII.
SUBROGACIÓN DOS TRABALLADORES/AS

ARTIGO 46. ADSCRICIÓN DO PERSOAL

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

a) Traballadores/as en activo que presten os seus servizos no devandito centro, calquera que fose a modalidade do seu contrato de traballo.

b) Traballadores/as que con contrato de interinidade, substitúan a algún dos traballadores/as nomeados no apartado anterior.

c) Traballadores/as de novo ingreso que por esixencias do cliente incorporáronse ao centro como consecuencia de ampliación de contrata, dentro do catro últimos meses.

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

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

Documentos a facilitar pola empresa saínte á empresa entrante:

- Certificado do organismo competente de estar ao corrente no pago á Seguridade Social.
- Fotocopia do catro últimas nóminas mensuais dos traballadores afectados.
- Fotocopia dos TC1 e TC2 de cotizacións á Seguridade Social do catro últimos meses.
- Relación de persoal na que se especifique nome e apelidos, domicilio, número de afiliación á Seguridade Social, antigüidade, xornada, horario, modalidade da súa contratación e data de aproveitamento das súas vacacións.



- Copia de documentos debidamente diligenciados por cada traballador/a afectado no que se faga constar que este recibiu da empresa saínte a súa liquidación de partes proporcionais dos seus haberes até o momento da subrogación, non quedando pendente cantidade ningunha. Este documento deberá estar en poder da nova adxudicataria na data do inicio do servizo como nova titular.

Cuarto. O empresario/a saínte estará obrigado/a liquidar ao entrante as partes proporcionais dos conceptos retributivos dos traballadores/as co obxecto de que estes cobren integramente as pagas correspondentes.

ARTIGO 47. EMPRESAS DE TRABALLO TEMPORAL DE SERVIZOS

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

ARTIGO 48. IGUALDADE DE OPORTUNIDADES DE TRATO

Ningún/a traballador/a poderá ser discriminado por razón de sexo ou idade, ideoloxía, raza, discapacidade. Todos os traballadores/as teñen dereito ao respecto da súa dignidade e á protección da súa intimidade.

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

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

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

ARTIGO 49. RÉXIME DISCIPLINARIO PARA O ACOSO SEXUAL. ACOSO MORAL

Enténdese por acoso moral toda conduta, práctica ou comportamento, realizada de modo sistemático no seo dunha relación de traballo, que supoña directa ou indirectamente un menoscabo ou atentado contra a dignidade do traballador/a, ao cal se tenta someter emocional e psicolóxicamente de maneira violenta ou hostil, e que persegue anular a súa capacidade, promoción profesional ou a súa permanencia no posto de traballo, afectando negativamente á contorna laboral. A título de exemplo, entre as condutas que, aisladamente ou en combinación con outras, pasivas ou activas, poderían chegar a ser constitutivas de acoso moral, cabe destacar:

Ao traballador/a ignóraselle, exclúeselle ou se lle fai o baleiro.



Avaliase o seu traballo de maneira desigual ou de forma nesgada, criticando o traballo que realiza despectivamente.

Déixaselle sen ningún traballo que facer, nin sequera a iniciativa propia, ou se lle asignan tarefas ou traballos absurdos, sen sentido.

Recibe ofensas verbais, insultos, berros. Recibe críticas e reproches por calquera cousa que faga ou decisión que tome no seu traballo.

Humíllanlle, desprezan ou minusvaloran en público, ante outros colegas ou ante terceiros.

Néganselle, inxustificada e arbitrariamente, oportunidades de desenvolvemento profesional.

ACOSO SEXUAL

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

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

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

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

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

- Insinuacións e comentarios molestos e/ou humillantes de contido sexual.
- Comentarios obscenos, proposicións de carácter sexual, directas ou indirectas.
- Cartas ou notas con contido sexual, que propoñan, inciten ou presionen a manter relacións sexuais.
- Insistencia en comentarios despectivos ou ofensivos sobre a aparencia ou condición sexual do traballador/a.
- Tocamentos, xestos obscenos, rozamentos innecesarios.
- Toda agresión sexual. Todo comportamento ou situación que atente contra o respecto á intimidade e/ou contra a liberdade dos traballadores/as, condutas de acoso sexual verbais ou físicos, serán conceptuadas como faltas moi graves,



graves ou leves en función da repercusión do feito. Nos supostos en que leve a cabo servíndose da súa posición xerárquica coa persoa e/ou con persoas con contrato laboral non indefinido, a sanción aplicarase no seu grao máximo.

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

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

**LISTADO DO PERSOAL EVENTUAL
ACTUALIZADO A 05/03/2015**

CAMAREIRAS	ANTIGÜIDADE
SOTELINO GARCÍA, NURIA	23/10/1999
PRESA FERNÁNDEZ, Mª DEL MAR	20/04/2000
CASTRO CAL, ANA Mª	25/06/2000
CABALEIRO ALONSO, ANA	13/06/2001
MUÑOZ BUGALLO, CLOTILDE	11/12/2001
DOMINGUEZ POSADA, OLGA	25/12/2001
MOURE RODRIGUEZ, LORENA	20/12/2002
CARPINTERO TOUCEDO, CONCEPCIÓN	03/07/2004
GARCÍA CURRÁS, VIRTUDES	11/10/2005
OJEDA CENDÓN, ALBA	19/05/2007
GARCÍA ESTEVEZ MARTINEZ, ELVIRA	14/06/2007
MASID BOENTE, ISABEL	25/07/2007
MEJÍA CRUZ, GRASE Mª	05/07/2008
CAMBRA DOMÍNGUEZ, Mª INES	12/07/2008
MIGUEZ FERNÁNDEZ, CONSTANTINA	17/07/2008
FERNÁNDEZ SOUSA, JESUSA	17/06/2009
GARCIA CRIADO , ANA	07/07/2010

AXUDANTES	ANTIGÜIDADE
PORTELA FERNÁNDEZ, CARMEN	22/05/2000
LAGO PÉREZ, CONSUELO	02/07/2001
MACHADO FERNÁNDEZ, MERCEDES	03/07/2004
DOMINGEZ VIDAL, MONICA	09/07/2004
GIL ALONSO, FERNANDA	05/12/2005
RODRIGUEZ PEREIRA, Mª CARMEN	20/06/2008
ALVAREZ GASPAS, BEATRIZ	17/07/2008

Vigo, 11/08/2015.—A xefa territorial, María Rita Peón Fernández.

