

Convenio colectivo Maconsi, S.L. (Meixoeiro e Cuvi) (Anos 2001-2002)¹

Ámbito de aplicacións e disposicións xerais

Capítulo I

Artigo 1º.-Ámbito de aplicación.

Este convenio regulará as condicións laborais entre os traballadores/as e a empresa, nos centros de traballo da cafetería do Hospital do Meixoeiro, do servizo de cociña do Hospital Nicolás Peña e do servizo de cafetería da Facultade de Filoloxía e Tradución (Cuvi), adscritos á empresa Maconsi, S.L.

Artigo 2º.-Carácter.

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

Artigo 3º.-Aplicación preferente.

As condicións que contén este convenio aplicaranse con preferencia a calquera outro.

Artigo 4º.-Vixencia e duración.

A vixencia deste convenio será de 2 anos, do 1 de xaneiro de 2001 ó 31 de decembro de 2002, independentemente da súa publicación no BOP, terá efectos a partir do 1 de xaneiro do ano 2001.

Artigo 5º.-Comisión paritaria.

Para examinar e resolver cantas cuestións deriven de interpretación, vixencia e aplicación deste convenio, a mesa negociadora deste constitúe unha comisión paritaria integrada por tres representantes da dirección da empresa e tres representantes do comité ou delegados de persoal. A comisión paritaria ten as seguintes funcións:

- Resolución de cantos asuntos ou reclamacións se sometan á súa consideración, así como de calquera das condicións establecidas neste convenio.
- Vixilancia e cumprimento do convenio colectivo.
- Atención ás denuncias do incumprimento deste.

Artigo 6º.-Condicións máis beneficiosas.

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

Artigo 7º.-Denuncia e prórroga.

Este convenio entenderase prorrogado por un ano, se algunha das partes non o denuncia dentro dos tres últimos meses da súa vixencia.

Artigo 8º.-Lexislación subsidiaria.

No non previsto neste convenio colectivo haberá que averse ó disposto na lexislación ou normativa laboral legalmente vixente (artigo 44 ET) e ó disposto no artigo 23 do convenio colectivo de limpeza de edificios e locais da provincia de Pontevedra.

Capítulo II

Contratacións e persoal fixo de centro

¹ Publicado no DOG núm. 78, do 23 de abril de 2001.

Artigo 1º.-Contratacións.

Ó iniciar a relación laboral, a empresa queda obrigada a formalizar por escrito un contrato de traballo onde se recollen todas as condicións de traballo que rexen na normativa legal aplicable, con independencia da modalidade contractual (fixo ou eventual), dándose obrigatoriamente unha copia deste ó traballador no prazo máximo de 15 días.

Así mesmo quedan incluídos neste punto todos os contratos que se realicen para substituír traballadores en baixas ou períodos de vacacións, séndolles a estes de aplicación as mesmas condicións que rexen neste convenio para o resto do cadro de persoal.

No disposto na lexislación vixente, ambas as partes acordan que o contrato eventual por circunstancias da produción teña unha duración máxima de 12 meses nun período de 15 meses.

Artigo 2º.-Cadro de persoal.

Os traballadores que no momento da sinatura do convenio teñan unha antigüidade recoñecida superior a 14 meses, adquirirán a condición de fixos en cada un dos centros de traballo afectados polo presente convenio.

Artigo 3º.-Períodos de proba.

Os períodos de proba establecidos serán os seguintes:

Axudante, contable, camareiro e cociñeiro: 1 mes e para xefe de cociña e encargado: 2 meses.

Capítulo III

Remuneracións, salarios e complementos

Artigo 1º.-Remuneracións.

As remuneracións que percibirán os traballadores afectados polo presente convenio son as que figuran a continuación nas táboas salariais e que corresponden ás categorías que se detallan:

Encargado: 129.000 pesetas.

Xefe cociña: 124.000 pesetas.

Cociñeiro: 110.500 pesetas.

Camareiro: 110.500 pesetas.

Contable: 108.500 pesetas.

Axudante: 95.500 pesetas.

Para o segundo ano de vixencia, estas táboas incrementaranse no IPC previsto polo Goberno máis 1 punto.

Artigo 2º.-Antigüidade.

Os traballadores/as afectados polo presente convenio a partir da súa sinatura xerarán trienios ó 5% en concepto de antigüidade. Estes trienios serán calculados sobre as táboas de retribucións vixentes en cada momento.

Artigo 3º.-Horas extraordinarias.

Por regra xeral non se realizarán. En caso de necesidade xustificada, estas serán realizadas sempre poñéndose de antemán en coñecemento do representante legal dos traballadores e serán compensadas en metálico aplicándolle-lo 75%.

Fórmula prezo hora: $S/B + A \times 15 : 1.800 = \text{prezo hora}$.

Artigo 4º.-Gratificacións extraordinarias.

Establécense como gratificacións extraordinarias as de xullo, setembro e decembro que serán aboadas os días 15 de cada un dos meses citados e estarán compostas por unha mensualidade de salario base máis a antigüidade, se é o caso.

Artigo 5º.-Complemento de nocturnidade.

As horas traballadas entre as 22 e as 8 horas terán a consideración de nocturnas e serán aboadas cun incremento do 25% sobre o prezo sobre a hora normal.

Artigo 6º.-Complemento de IT ou accidente.

A empresa completará ata o 100% do salario do convenio, en caso de accidente, baixa por enfermidade ou por hospitalización, desde o primeiro día.

Artigo 7º.-Complemento de transporte.

En concepto de complemento de transporte os traballadores/as percibirán a contía de 7.280 pesetas mensuais durante 11 meses ó ano.

Artigo 8º.-Revisión salarial.

Á finalización de cada un dos anos de vixencia deste convenio, se o IPC real superase a suba pactada no presente convenio, revisarase con carácter retroactivo en tódolos seus conceptos salariais desde o 1 de xaneiro.

Capítulo IV

Dereitos sindicais

Artigo 1º.-Organización sindical dos traballadores na empresa.

A empresa considera os sindicatos debidamente implantados no seu seo como elementos básicos para canaliza-las relacións entre os traballadores e a empresa. En consecuencia, a empresa respectará o dereito de tódolos traballadores que o desexen a sindicarse libremente, non sendo iso un obstáculo para a súa contratación.

A empresa reconece o dereito dos traballadores afiliados a un sindicato a celebrar reunións, recadar cotas e distribuír información sindical fóra das horas e lugar de traballo e sen perturba-la normal actividade da empresa.

Deberá existir un taboleiro de anuncios no que os sindicatos debidamente implantados nela poderán dar publicidade a informacións e comunicacións.

Os delegados de persoal e membros do comité de empresa, como representantes legais dos traballadores, terán tódolos dereitos e facultades que lles reconece a lexislación vixente. Entre outras facultades, deberán ser informados das propostas de sancións, calquera variación do cadro de persoal da empresa e vixiarán o cumprimento das disposicións vixentes.

Artigo 3º.-Garantías dos representantes dos traballadores.

Os delegados de persoal e membros de comités de empresa non poderán ser despedidos ou sancionados durante o exercicio das súas funcións, nin no ano seguinte ó seu cesamento, salvo que este se produza por revogación ou dimisión, se a causa do despedimento ou sanción se basea no exercicio legal da súa representación. Se o despedimento ou sanción por faltas graves ou moi graves obedecera a outras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio no que serán oídos á parte do interesado, outros membros do comité de empresa se é o caso. Os representantes dos traballadores non poderán ser discriminados na súa promoción profesional ou económica por causa do desempeño da súa representación.

Artigo 4º.-Crédito horario.

Os delegados de persoal ou membros de comités de empresa disporán dun crédito horario mensual de 20 horas, retribuídas e para o exercicio das súas funcións de representación, podendo ser acumuladas nun ou varios membros.

Artigo 5º.-Desconto en nómina de cota sindical.

A empresa descontará a cota sindical ós traballadores afiliados ós sindicatos, logo da correspondente autorización deles, sendo esta cota remitida ó sindicato correspondente.

Artigo 6º.-Asembleas.

Os traballadores/as terán dereito a dispor dunha hora mensual para reunirse. Co ánimo de non dificulta-la organización do traballo, o tempo que se empregará en cada reunión non deberá supera-los 45 minutos e celebrarse no horario acordado entre a dirección e os delegados de persoal ou membros do comité de empresa.

Artigo 7º.-Sección sindical.

Os sindicatos que acrediten ter máis do 50% de afiliación entre os traballadores do cadro de persoal terán os dereitos que lles outorga a lexislación vixente.

Capítulo V

Xornada traballo, vacacións, licencias, permisos, excedencias

Artigo 1º.-Xornada de traballo.

A xornada laboral durante a vixencia deste convenio será de 1.800 horas anuais, computando os 30 minutos de descanso como traballo efectivo. A súa aplicación será acordada entre os delegados de persoal e a empresa.

Artigo 2º.-Festivos.

Os traballadores/as terán dereito a 14 días festivos que poderán ser acumulados ás vacacións anuais ou desfrutados en período distinto, neste caso serán respectados os días de descanso semanal.

Artigo 3º.-Descanso semanal.

O descanso semanal dos traballadores/as afectados polo presente convenio será de día e medio ininterrompido, e será sinalado pola empresa coa suficiente antelación non podendo ser variado sen consentimento dos traballadores afectados, salvo especiais circunstancias ou necesidades do servizo, mediando, se é o caso, aviso ó interesado con tempo suficiente.

Artigo 4º.-Vacacións.

A empresa, de acordo cos delegados de persoal, fixará as quendas correspondentes ás vacacións seguindo cada ano unha quenda rotatoria. A súa duración será de 30 días naturais podendo ser engadidos a estes os festivos anuais.

Se ó inicio das vacacións un traballador estivese de baixa por accidente ou enfermidade entendendo esta dentro do período de baixa, terá dereito ó desfrute delas ó mes seguinte da súa incorporación ó traballo.

Artigo 5º.-Licencias e permisos.

Logo da solicitude dos traballadores afectados, considerarase licenza retribuída polo tempo e nos casos seguintes:

a) Matrimonio do traballador: 15 días naturais.

b) Matrimonio de pais, fillos, irmáns e tíos: 1 día natural ou 2 días naturais en caso de ser en distinta provincia.

c) Nacemento dun fillo: 4 días naturais.

d) Falecemento cónxuxe/compañeiro, pais, fillos, avós e irmáns do traballador: 4 días naturais.

Enfermidade grave, hospitalización ou intervención cirúrxica de:

-Cónxuxe ou compañeiro, pais, fillos, avós e irmáns do traballador con convivencia: 4 días, sen convivencia: 2 e 1 máis en caso de distinta provincia.

e) Falecemento de tíos e sobriños: 2 días naturais.

Convivencia: 3 días naturais

f) Traslado de domicilio: 2 días laborables.

g) Permiso de lactación: as traballadoras por lactación dun fillo menor de 9 meses terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións. A muller pola súa vontade poderá substituír este dereito pola redución da xornada normal dunha hora coa mesma finalidade.

h) Todo o anteriormente exposto é de aplicación ás parellas de feito, legalmente recoñecidas.

i) As licencias descritas serán de aplicación nos casos de consanguinidade e afinidade.

Artigo 6º.-Solicitude das licencias.

Os traballadores/as que necesiten un permiso deberán solicitalo á empresa con xustificante de

recepción, sempre que a circunstancia sexa previsible; se non fose así, bastaría coa comunicación telefónica. Os permisos e licencias serán xustificados a posteriori por parte dos traballadores/as cos xustificantes oportunos.

-Outras ausencias ó posto de traballo.

A ausencia ó centro de traballo temporal inferior a unha xornada laboral, indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal moi urxente (xulgados, notarios, médicos, etc.) será imprescindible acreditada debidamente e será polo tempo indispensable para cumprila obriga da que se trate. Estes permisos serán autorizados pola dirección da empresa ou persoa en quen esta delegue, dando ó interesado o oportuno vale de saída. A empresa informará mensualmente dos permisos concedidos, causas e duración.

-Asistencia a consultorios médicos.

Tódolos traballadores/as terán dereito a 3 horas retribuídas pola empresa, cada vez que teñan que acudir ó médico de cabeceira que lles corresponda; se o médico tivese o seu consultorio en localidade distinta daquela na que presta os seus servizos o traballador, estes poderán dispoñer do tempo necesario.

O traballador/a que teña que asistir a un consultorio médico estará obrigado a avisar con anterioridade á empresa, debendo xustificar que foi atendido polo médico de cabeceira. Para a asistencia ó especialista, os traballadores terán dereito a todo o tempo necesario, logo da presentación do volante do médico de cabeceira.

-Ausencias por enfermidade.

As ausencias por enfermidade deberán comunicarse telefonicamente ó encargado de quenda antes do comezo da quenda de que se trate.

Tódalas ausencias por enfermidade xustifícanse 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 que regulamentariamente correspondan.

-Licencias non retribuídas.

Haberá que aterse á aplicación da normativa legal vixente.

Artigo 7º.-Excedencias.

A empresa concederá a todo o persoal que o solicite e leve nela o tempo mínimo de 2 anos de servizo a excedencia voluntaria, a cal terá unha duración mínima de 6 meses e máxima de 3 anos, quedando a empresa obrigada a reincorporar automaticamente ó traballador excedente que o solicite, coa antelación dun mes, tempo do aviso previo, con obxecto de que a empresa poida integra-lo dito persoal.

Artigo 8º.-Excedencia especial.

A nai traballadora terá dereito a solicitar unha excedencia especial, ata que o seu fillo cumpra os 2 anos de idade, garantíndoselle a súa reincorporación inmediata, con reserva do posto de traballo e sen que afecte ó dereito da excedencia ordinaria do artigo anterior. Este dereito é optativo para o pai traballador, podendo exercelo só un membro da parella, no caso de que ambos traballen na mesma empresa. A antigüidade só será computada durante o primeiro ano.

Prevenición de riscos laborais

Capítulo VI

Artigo 1º.-Comité de saúde laboral.

De acordo coa Lei de saúde laboral, constitúese un comité de saúde laboral ou delegado de prevención. A súa composición será dun representante por parte dos traballadores e un por parte da empresa. Con carácter anual este comité elaborará un estudo de riscos e un plan para eliminalos. Os representantes deste comité disporán do mesmo crédito horario que os membros do comité de empresa ou delegados de persoal, con obxecto de facilitala súa formación e funcións.

Artigo 2º.-Recoñecemento médico.

Todo o persoal comprendido neste convenio terá dereito a efectuar un recoñecemento médico con cargo á empresa, unha vez ó ano e en horario de traballo.

Artigo 3º.-Vestiaros.

A empresa facilitará vestiarios adecuados e duchas ó seu persoal.

Artigo 4º.-Roupa de traballo.

Proverase a tódolos traballadores/as de dous uniformes completos unha vez ó ano e no primeiro mes deste.

Artigo 5º.-Cambios de posto por embarazo.

As traballadoras embarazadas terán dereito a que se lles cambie o posto de traballo máis acorde coa súa situación.

Subrogación dos traballadores

Capítulo VII

Artigo 1º.-Adscrición do persoal.

Ó remate da concesión, os traballadores da empresa contratista saínte pasarán a estar adscritos á nova titular da contrata, quen se subrogará en tódolos dereitos e obrigas, sempre que se dea algúns dos seguintes supostos:

- Traballadores en activo que presten os seus servicios no dito centro sexa cal fora a súa modalidade de contrato de traballo e cunha antigüidade mínima de tres meses.
- Traballadores que con contrato de interinidade substitúan a algún dos traballadores enunciados no punto anterior, independentemente da súa antigüidade.
- Traballadores de novo ingreso que por esixencias do cliente se incorporaran ó centro como consecuencia da ampliación da contrata.

Segundo: tódolos supostos anteriormente recollidos deberán acreditarse de forma que faga fe e documentalmente pola empresa saínte á entrante, nun prazo de tres días hábiles, mediante os documentos que se detallan ó final deste artigo.

O indicado prazo contarase desde o primeiro momento en que a empresa entrante comunique de forma que faga fe á saínte e á Asociación Provincial de Empresarios de Hostelería de Pontevedra se-la nova adxudicataria do servico. De non cumprir este requisito, a empresa entrante, automaticamente e sen máis formalidades, subrogarase en todo o persoal que presta os seus servicios no centro de traballo.

En calquera caso, o contrato de traballo entre a empresa saínte e os traballadores só se extingue no momento en que se produza o dereito da subrogación deste á nova adxudicataria. Enténdese que os traballadores non poderán ser trasladados do centro de traballo a non ser que sexa por mutuo acordo entre as partes.

Terceiro: documentos que facilitará a empresa saínte á entrante:

- Certificado do organismo competente de estar ó día do pagamento á Seguridade Social.
- Fotocopia das catro últimas nóminas mensuais dos traballadores afectados.
- Fotocopias dos TC-1 e TC-2 de cotizacións á Seguridade Social dos tres últimos meses.
- Relación de persoal na que se especifique nome e apelidos, domicilio, número da Seguridade Social, antigüidade, xornada, modalidade de contratación e data de desfrute das vacacións.
- Copia do documento debidamente dilixenciado por cada traballador afectado no que se faga constar que este recibiu da empresa saínte a súa liquidación de partes proporcionais dos seus haberes ata o momento da súa subrogación, non quedando pendente ningunha cantidade. Este documento deberá estar en poder da nova adxudicataria na data de inicio do servico como nova titular.

Cuarto: o empresario saínte estará obrigado a liquidar ó entrante as partes proporcionais dos conceptos retributivos dos traballadores, con obxecto de que estes cobren integramente as pagas correspondentes.

Artigo derradeiro.-Partes asinantes.

-Pola empresa:

Manuel Conde Silva.

José Manuel Cotilla González.

-Polos representantes dos traballadores:

Alberto Heras Revelo.

Paloma Cabal Sepúlveda.

Sonia M^a Fontan Rodríguez.

-Por CC.OO.:

Marcos Zurita Giráldez.