



CONSELLERÍA DE TRABALLO E BENESTAR
Servizo de Relacións Laborais

DEPARTAMENTO TERRITORIAL DE VIGO

www.cigservizos.org

CONVENIO COLECTIVO CAFETERÍA HOSPITAL DEL MEIXOEIRO DE LA EMPRESA OH VIGO, SL

Código de Convenio número 36003271012001

Visto o Acordo da Comisión Negociadora pola que se aproba o texto do convenio colectivo da empresa OHVIGO, SL, (Cafetería do Hospital Meixoeiro de Vigo) subscrito en representación da parte económica, por unha representación da empresa e da parte social polo Delegado de Persoal en data 15.11.2010.

Primeiro.—Dito Convenio foi presentado na Xefatura Territorial de Vigo en data 24.03.2011.

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

FUNDAMENTOS DE DEREITO

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

Segundo.—Real Decreto 713/2010, de 28 de 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,

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 á Mesa Negociadora do mesmo.

CAPÍTULO I

ÁMBITO DE APLICACIÓN Y DISPOSICIONES GENERALES

ART. 1.— ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente convenio regulará las condiciones laborales entre los trabajadores/as y la empresa en el centro de trabajo de la Cafetería del Hospital del Meixoeiro, adscrito a la empresa Oh Vigo, S.L.

ART. 2.— CARÁCTER

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

ART. 3.— APLICACIÓN PREFERENTE

Las condiciones que contiene este Convenio se aplicarán con preferencia a cualquier otro.

ART. 4.— VIGENCIA Y DURACIÓN.

La vigencia de este Convenio será de un año, del 1 de enero de 2010 a 31 de diciembre de 2010, independientemente de su publicación en el BOP surtirá efectos a partir del 1 de febrero 2010.

ART. 5.— COMISIÓN PARITARIA

Para examinar y resolver cuantas cuestiones se deriven de interpretación, vigencia y aplicación de este Convenio, la mesa negociadora del mismo constituye una comisión paritaria integrada por 3 representantes de la dirección de la empresa y 3 de la parte social.

La Comisión Paritaria tiene las siguientes funciones:

- Resolución de cuantos asuntos o reclamaciones se sometan a su consideración, así como de cualquiera de las condiciones establecidas en este convenio.
- Vigilancia y cumplimiento del Convenio Colectivo.
- Atención a las denuncias de incumplimiento del mismo.

ART. 6.— CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS

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

ART. 7.— DENUNCIA Y PRÓRROGA

El presente Convenio se entenderá prorrogado por un año, si alguna de las partes no lo denuncia dentro de los tres últimos meses de vigencia del mismo.

ART. 8.—LEGISLACIÓN SUBSIDIARIA

En lo no previsto en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en la Legislación o Normativa Laboral legalmente vigente y especialmente al Acuerdo Laboral de ámbito Estatal para el sector de Hostelería.

**CAPÍTULO II
CONTRATACIONES Y PERSONAL FIJO DE CENTRO**

ART. 9.—CONTRATACIONES

Al iniciar la relación laboral, la empresa queda obligada a formalizar por escrito un contrato de trabajo donde se contemplan todas las condiciones de trabajo que rigen en la normativa legal aplicable, con independencia de la modalidad contractual (fijo o eventual), dándose obligatoriamente una copia del mismo al trabajador/a en el plazo máximo de 15 días.

Asimismo quedan incluidas en este apartado todos los contratos que se realicen para sustituir trabajadores en bajas o periodos de vacaciones, siéndoles a estos de aplicación las mismas condiciones que rigen en este Convenio para el resto de la plantilla.

En lo dispuesto en la legislación vigente, ambas partes acuerdan, que le contrato eventual por circunstancias de la producción, tenga una duración máxima de 6 meses.

ART. 10.—PERIODOS DE PRUEBA.

Los periodos de prueba establecidos serán los siguientes:

- Ayudante, camarero y cocinero: 1 mes
- Jefe de Cocina y encargado: 2 meses

**CAPÍTULO III
REMUNERACIONES, SALARIOS Y COMPLEMENTOS**

ART. 11.—SALARIO BASE

El salario base bruto mensual para los trabajadores y trabajadoras afectados por este convenio durante el año 2010 es el que corresponda a su categoría profesional, de acuerdo con la tabla salarial que se detalla a continuación y que se obtuvieron incrementando, el 1,2% a partir de mes de febrero.

| <i>Categoría</i> | <i>Año 2010</i> |
|---|-----------------|
| Encargado de Edificio | 1351.83 |
| Jefe de cocina | 1298 |
| Jefe de almacén y otros servicios | 1140.92 |
| Jefe sector | 1089.22 |
| Cocinero | 1052.12 |
| Camarero | 1052.12 |
| Administrativo | 1052.12 |
| Ayte. Cocina | 903.69 |
| Ayte. Camarero | 903.69 |

En el caso de que, en cualquiera de los dos años de vigencia, alguna de las categorías de este Convenio tenga un salario base inferior al marcado para ese año y esa categoría en el Convenio Colectivo provincial de Hostelería de Pontevedra en la sección tercera y categoría de 2 tazas, este se revisará y regularizará con efectos de enero del año que corresponda, con el objetivo de que ningún salario sea inferior a los estipulados en dicho Convenio Provincial.

Se aplicará una revisión salarial en el exceso del 1% del IPC a partir del mes de febrero.

El abono de los conceptos retributivos de este convenio, se realizará en el último día de su vencimiento, a excepción de las pagas extras que se abonan el día 15 de los meses de diciembre, julio y septiembre.

ART. 12. – ANTIGÜEDAD

A partir del 1 de mayo del año 2000, los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio generarán trienios al 5% en concepto de antigüedad. Estos trienios serán calculados sobre las tablas de retribuciones vigentes en cada momento.

ART. 13. – HORAS EXTRAORDINARIAS

Por regla general no se realizarán, en caso de necesidad justificada, estas serán realizadas siempre poniéndose de antemano en conocimiento del representante legal de los trabajadores y siendo compensadas en metálico aplicándoles el 75%. Formula precio hora: Salario base + antigüedad X 15 / 1788

ART. 14. – GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Se establecen como gratificaciones extraordinarias las de julio, septiembre y diciembre, que serán abonadas los días 15 de cada uno de los meses citados y estarán compuestas por una mensualidad de salario base más la antigüedad en su caso.

ART. 15. – PLUS DE NOCTURNIDAD

Las horas trabajadas entre las 22'00 y las 8'00 horas tendrán la consideración de nocturnas y serán abonadas con un incremento del 25% sobre el precio de la hora normal.

ART. 16. – PLUS DE FESTIVIDAD

El trabajo efectivo en cualquiera de los días festivos, tendrá una remuneración extra de 30€ día.

ART. 17. – COMPLEMENTO DE I.T. O ACCIDENTE

La empresa completará hasta el 100% del salario convenio desde el primer día, en los caso de accidente, baja por enfermedad o por hospitalización y bajas por riesgo durante el embarazo o lactancia.

ART. 18. – PLUS DE TRANSPORTE

En concepto de plus de transporte, los trabajadores y trabajadoras percibirán la cuantía de 49,20 Euros durante once meses al año.

**CAPÍTULO IV
DERECHOS SINDICALES**

ART. 19. – ORGANIZACION SINDICAL DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS EN LA EMPRESA

La empresa considera a los sindicatos debidamente implantados en su seno como elementos básicos para encauzar las relaciones entre los trabajadores y la empresa. En su consecuencia, la empresa respetará el derecho de todos sus trabajadores y trabajadoras que lo deseen a sindicarse libremente, no siendo ello un obstáculo para su contratación.

La empresa reconoce el derecho de los trabajadores y trabajadoras afiliados a un sindicato a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas y lugar de trabajo y sin perturbar la normal actividad de la empresa.

Deberá existir un tablón de anuncios en el que los sindicatos debidamente implantados en la misma podrán dar publicidad a informaciones y comunicaciones.

Los delegados de personal y miembros de comité de empresa como representantes legales de los trabajadores, tendrán los derechos y facultades que les reconoce la legislación vigente. Entre otras facultades deberán ser informados de las propuestas de sanciones, cualquier variación en la plantilla de la empresa y vigilarán el cumplimiento de las disposiciones vigentes.

ART. 20. – GARANTIAS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

Los delegados de personal y miembros de comités de empresa, no podrán ser despedidos o sancionados durante el ejercicio de sus funciones, ni en el año siguiente a su cese, salvo que este se produzca por revocación o dimisión, si la causa de despido o sanción se basa en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o sanción por faltas graves o muy graves obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos aparte del interesado, los otros miembros del Comité de Empresa en su caso. Los representantes de los trabajadores no podrán ser discriminados en su promoción profesional o económica por causa del desempeño de su representación.

ART. 21. – CRÉDITO HORARIO

Los delegados de personal o miembros de comités de empresa, dispondrán de un crédito horario mensual de 20 horas retribuidas y para el ejercicio de sus funciones de representación, pudiendo ser acumuladas en uno o varios miembros.

ART. 22. – DESCUENTO EN NOMINA DE CUOTA SINDICAL

La empresa descontará la cuota sindical a los trabajadores y trabajadoras afiliados a los sindicatos previo a la correspondiente autorización de los mismos, siendo esta cuota remitida al sindicato correspondiente.

ART. 23. – ASAMBLEAS

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a disponer de una hora mensual para reunirse. Con el ánimo de no dificultar la organización del trabajo, el tiempo que se empleará en cada reunión no deberá superar los 45 minutos y se celebrará en el horario acordado entre la dirección y los delegados de personal o miembros del comité de empresa.

ART. 24. – SECCION SINDICAL

Los sindicatos que acrediten tener más del 50% de afiliación entre los trabajadores de la plantilla, tendrán los derechos que le otorga la legislación vigente.

CAPÍTULO V

JORNADA DE TRABAJO, VACACIONES, LICENCIAS, PERMISOS, EXCEDENCIAS

ART. 25. – JORNADA DE TRABAJO

La jornada laboral durante la vigencia del presente convenio será de 1792 horas anuales, computando los 30 minutos de descanso como trabajo efectivo. Su aplicación será acordada entre los Delegados de Personal y la Empresa.

ART. 26. – FESTIVOS

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a 14 días festivos que podrán ser aculados a las vacaciones anuales o disfrutados en periodo distinto, en cuyo caso serán respetados los días de descanso semanal.

ART. 27.—DESCANSO SEMANAL

El descanso semanal de los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio, será de día y medio ininterrumpido, y será señalado por la empresa con la suficiente antelación no pudiendo ser variado sin consentimiento de los trabajadores afectados, salvo especiales circunstancias o necesidades del servicio, mediando, en su caso, aviso al interesado con tiempo suficiente.

ART. 28.—VACACIONES

La Empresa de acuerdo con los Delegados de Personal, fijará los turnos correspondientes a las vacaciones siguiendo cada año un turno rotatorio. Su duración será de 30 días naturales pudiendo ser añadidos a estos los festivos anuales.

Si al inicio de las vacaciones un trabajador estuviese de baja por accidente o enfermedad entendiéndose esta dentro del periodo de baja, tendrá derecho al disfrute de las mismas en un nuevo periodo de acuerdo entre empresa y trabajador.

ART. 29.—LICENCIAS Y PERMISOS

Previa solicitud de los trabajadores o trabajadoras afectados, se considerará licencia retribuida por el tiempo y en los casos siguientes:

- a) Matrimonio del trabajador o trabajadora: 15 días naturales
- b) Matrimonio de padres, hijos, hermanos y tíos: 1 día natural o 2 días naturales en caso de ser en distinta provincia.
- c) Nacimiento de un hijo: 4 días naturales.
- d) Fallecimiento de cónyuge, padres, hijos, abuelos, nietos y hermanos del trabajador o trabajadora: 4 días naturales.

Enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica de cónyuge, padres, hijos, abuelos, nietos y hermanos del trabajador o trabajadora: con convivencia 4 días, sin convivencia 2 días y uno más en caso de distinta provincia.

- e) Fallecimiento de tíos y sobrinos: 2 días naturales, con convivencia 3 días naturales.
- f) Traslado de domicilio: 2 días laborables.
- g) Permiso de lactancia: las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por la reducción de la jornada normal de una hora con la misma finalidad.
- h) Por el tiempo indispensable cuando por razón de enfermedad, el trabajador o trabajadora, así como los hijos menores de 12 años y las personas dependientes, precisen la asistencia al consultorio médico en horas coincidentes con su jornada laboral y presentando el justificante de dicha asistencia. En el caso del acompañamiento de hijos y personas dependientes, esta licencia tendrá un máximo de 6 visitas al año, considerándose las que superen esta cifra como licencia no retribuida.
- i) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.
- j) Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a ausentarse de su puesto de trabajo y por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal (juzgados, notarios, etc.). Será imprescindible la acreditación de la asistencia.
- k) 6 días de libre disposición. Estos se disfrutarán siempre y cuando se soliciten con un mínimo de 7 días de antelación y nunca coincidiendo dos trabajadores en la misma fecha y centro de trabajo.

Todo lo anteriormente expuesto es de aplicación a las parejas de hecho, legalmente reconocidas.

Las licencias descritas, serán de aplicación en los casos de consanguinidad y afinidad.

Todas las licencias deberán solicitarse a la Empresa con acuse de recibo, siempre que la circunstancia sea previsible, si no fuese así, bastaría con la comunicación telefónica. Los permisos y licencias serán justificados a posteriori por parte del trabajador o trabajadora con los justificantes oportunos. (Puede desaparecer. Ya lo dice en cada una de las licencias)(Antes era un artículo aparte).

Los trabajadores y trabajadoras, tendrán derecho igualmente a disfrutar las licencias no retribuidas que establezca la Legislación Vigente en cada momento.

ART. 30. – EXCEDENCIAS

La empresa concederá a todo el personal que lo solicite y lleve en la misma el tiempo mínimo de 1 años de servicio, excedencia voluntaria, la cual tendrá

una duración mínima de 4 meses y máxima de 5 años, quedando la empresa obligada a reincorporar automáticamente al trabajador excedente que lo solicite con la antelación de 1 mes, tiempo del preaviso, al objeto de que la empresa pueda acoplar a dicho personal.

ART. 31. – EXCEDENCIA ESPECIAL

La madre trabajadora tendrá derecho a solicitar una excedencia especial, hasta que su hijo cumpla los 3 años de edad, garantizándosele su reincorporación inmediata, con reserva del puesto de trabajo y sin que afecte al derecho de la excedencia voluntaria del artículo anterior. Este derecho es optativo para el padre trabajador, pudiendo ejercerlo solo un miembro de la pareja, en el caso de que ambos trabajen en la misma empresa. La antigüedad solo será computada durante el primer año.

CAPÍTULO VI

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

ART. 32. – COMITÉ DE SALUD LABORAL

De acuerdo con la Ley de Salud Laboral, se constituye un Comité de Salud Laboral, cuya composición se hará en base a lo que marca esta ley. Con carácter anual, este Comité, elaborará un estudio de riesgos y un plan para eliminarlos. Los representantes de este Comité dispondrán del mismo crédito horario que los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, al objeto de facilitar su formación y funciones.

ART. 33. – RECONOCIMIENTO MÉDICO

Todos los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio tendrán el derecho de someterse al reconocimiento médico detallado en la ley de Salud Laboral, al menos una vez al año, en fecha a determinar por la empresa y de acuerdo con los representantes de los trabajadores.

ART. 34. – VESTUARIOS

La empresa facilitará vestuarios adecuados y duchas a su personal.

ART. 35. – ROPA DE TRABAJO

Se proveerá a todos los trabajadores y trabajadoras de 2 uniformes completos una vez al año y en el primer mes del mismo.

ART. 36. – CAMBIOS DE PUESTO POR EMBARAZO

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a que se les cambie al puesto de trabajo mas acorde con su situación.

CAPÍTULO VII
SUBROGACIÓN DE LOS TRABAJADORES

ART. 37.—ADSCRIPCIÓN DEL PERSONAL

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

- Trabajadores o trabajadoras en activo que presten sus servicios en dicho centro sea cual fuere su modalidad de contrato de trabajo y con una antigüedad mínima de tres meses.
- Trabajadores o trabajadoras que con contrato de interinidad sustituyan a alguno de los trabajadores o trabajadoras enunciados en el apartado anterior, independientemente de su antigüedad.
- Trabajadores o trabajadoras de nuevo ingreso que por exigencias del cliente se hayan incorporado al centro como consecuencia de la ampliación de la contrata.

Segundo: Todos los supuestos anteriormente contemplados, deberán acreditarse fehaciente y documentalmente por la empresa saliente a la entrante, en un plazo de tres días hábiles, mediante los documentos que se detallan al final de este artículo.

El indicado plazo se contará desde el primer momento en que la empresa entrante comunique fehacientemente a la saliente y a la Asociación Provincial de Empresarios de Hostelería de Pontevedra ser la nueva adjudicataria del servicio. De no cumplir este requisito, la empresa entrante, automáticamente y sin más formalidades, se subrogará de todo el personal que presta sus servicios en el Centro de Trabajo.

En cualquier caso, el contrato de trabajo entre la empresa saliente y los trabajadores solo se extingue en el momento en que se produzca el derecho de la subrogación del mismo a la nueva adjudicataria. Se entiende que los trabajadores y trabajadoras no podrán ser trasladados del Centro de Trabajo a no ser que sea por mutuo acuerdo entre las partes.

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

- Certificado del organismo competente de estar al corriente del pago a la SS/SS
- Fotocopia de las cuatro últimas nóminas mensuales de los trabajadores afectados.
- Fotocopias de los TC-1 y TC-2 de cotizaciones a la SS de los tres últimos meses.
- Relación de personal en la que se especifique nombre y apellidos, domicilio, número de la Seguridad Social, antigüedad, jornada, modalidad de contratación y fecha de disfrute de las vacaciones.
- Copia del documento debidamente diligenciado por cada trabajador afectado en el que se haga constar que este ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de su subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha de inicio del servicio como nueva titular.

Cuarto: El empresario saliente estará obligado a liquidar al entrante las partes proporcionales de los conceptos retributivos de los trabajadores y trabajadoras, al objeto de que estos cobren íntegramente las pagas correspondientes.

CAPÍTULO VIII RÉGIMEN DISCIPLINARIO LABORAL

FALTAS Y SANCIONES DE LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS

La dirección de las empresas podrá sancionar los incumplimientos laborales en que incurran los trabajadores y las trabajadoras, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de las empresas serán siempre revisables ante la jurisdicción competente, sin perjuicio de su posible sometimiento a los procedimientos de mediación o arbitraje establecidos o que pudieran establecerse.

GRADUACIÓN DE FALTAS

Toda falta cometida por un trabajador o por una trabajadora se calificará como leve, grave o muy grave, atendiendo a su importancia, trascendencia o intencionalidad, así como al factor humano del trabajador o trabajadora, las circunstancias concurrentes y la realidad social.

PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

La notificación de las faltas requerirá comunicación escrita al trabajador o trabajadora haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación. Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, se entienden siempre sin perjuicio de las posibles actuaciones en otros órdenes o instancias. La representación legal o sindical de los trabajadores y trabajadoras en la empresa, si la hubiese, deberá ser informada por la dirección de las empresas de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves. Los delegados y delegadas sindicales en la empresa, si los hubiese, deberán ser oídos por la dirección de las empresas con carácter previo a la adopción de un despido o sanción a un trabajador o trabajadora afiliado al Sindicato, siempre que tal circunstancia le conste a la empresa.

FALTAS LEVES

Serán faltas leves: _____

- 1.— Las de descuido, error o demora en la ejecución de cualquier trabajo que no produzca perturbación importante en el servicio encomendado, en cuyo caso será calificada como falta grave.
- 2.— De una a tres faltas de puntualidad injustificadas en la incorporación al trabajo, inferior a treinta minutos, durante el período de un mes, siempre que de estos retrasos no se deriven graves perjuicios para el trabajo u obligaciones que la empresa le tenga encomendada, en cuyo caso se calificará como falta grave.
- 3.— No comunicar a la empresa con la mayor celeridad posible, el hecho o motivo de la ausencia al trabajo cuando obedezca a razones de incapacidad temporal u otro motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado, sin perjuicio de presentar en tiempo oportuno los justificantes de tal ausencia.
- 4.— El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo o terminar anticipadamente el mismo, con una antelación inferior a treinta minutos, siempre que de estas ausencias no se deriven graves perjuicios para el trabajo, en cuyo caso se considerará falta grave.
- 5.— Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material.
- 6.— No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
- 7.— Las discusiones con otros trabajadores o trabajadoras dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sean en presencia del público.
- 8.— Llevar la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa de forma descuidada.
- 9.— La falta de aseo ocasional durante el servicio.
- 10.— Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, siempre que de esta ausencia no se deriven graves perjuicios en la prestación del servicio.

FALTAS GRAVES

Serán faltas graves:

- 1.— Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la incorporación al trabajo, cometidas en el período de un mes. O bien, una sola falta de puntualidad de la que se deriven graves perjuicios o trastornos para el trabajo, considerándose como tal, la que provoque retraso en el inicio de un servicio al público.
- 2.— Faltar dos días al trabajo durante el período de un mes sin autorización o causa justificada, siempre que de estas ausencias no se deriven graves perjuicios en la prestación del servicio.
- 3.— El abandono del trabajo o terminación anticipada, sin causa justificada, por tiempo superior a treinta minutos, entre una y tres ocasiones en un mes.
- 4.— No comunicar con la puntualidad debida las modificaciones de los datos de los familiares a cargo, que puedan afectar a la empresa a efectos de retenciones fiscales u otras obligaciones empresariales. La mala fe en estos actos determinaría la calificación como falta muy grave.
- 5.— Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, estando de servicio.
- 6.— La simulación de enfermedad o accidente alegada para justificar un retraso, abandono o falta al trabajo.
- 7.— El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de la empresa, o personal delegado de la misma, en el ejercicio regular de sus facultades directivas. Si éste incumplimiento fuese reiterado, implicase quebranto manifiesto para el trabajo o del mismo se derivase perjuicio notorio para la empresa u otros trabajadores, podría ser calificada como falta muy grave.
- 8.— Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos y materiales del correspondiente establecimiento.
- 9.— Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
- 10.— Provocar y/o mantener discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.
- 11.— Emplear para uso propio, artículos, enseres, y prendas de la empresa, o extraerlos de las dependencias de la misma, a no ser que exista autorización.
- 12.— La embriaguez o consumo de drogas durante el horario de trabajo; o fuera del mismo, vistiendo uniforme de la empresa. Si dichas circunstancias son reiteradas, podrá ser calificada de falta muy grave, siempre que haya mediado advertencia o sanción.
- 13.— La inobservancia durante el servicio de la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa.
- 14.— No atender al público con la corrección y diligencia debidas, siempre que de dicha conducta no se derive un especial perjuicio para la empresa o trabajadores, en cuyo caso se calificará como falta muy grave.
- 15.— No cumplir con las instrucciones de la empresa en materia de servicio, forma de efectuarlo o no cumplimentar los partes de trabajo u otros impresos requeridos. La reiteración de esta conducta se considerará falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.
- 16.— La inobservancia de las obligaciones derivadas de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo, manipulación de alimentos u otras medidas administrativas que sean de aplicación al trabajo que se realiza o a la actividad de hostelería y en particular todas aquellas sobre protección y prevención de riesgos laborales.
- 17.— La imprudencia durante el trabajo que pudiera implicar riesgo de accidente para sí, para otros trabajadores o terceras personas o riesgo de avería o daño material de las instalaciones de la empresa. La reiteración en tales imprudencias se podrá calificar como falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.
- 18.— El uso de palabras irrespetuosas o injuriosas de forma habitual durante el servicio.

- 19.— La falta de aseo y limpieza, siempre que haya mediado advertencia o sanción y sea de tal índole que produzca queja justificada de los trabajadores o del público.
- 20.— La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado advertencia o sanción.

FALTAS MUY GRAVES

Serán faltas muy graves:

- 1.— Tres o más faltas de asistencia al trabajo, sin justificar, en el período de un mes, diez faltas de asistencia en el período de seis meses o veinte durante un año.
- 2.— Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o trabajadoras o cualquiera otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta, o hacer, en las instalaciones de la empresa negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de aquella.
- 3.— Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
- 4.— El robo, hurto o malversación cometidos dentro de la empresa
- 5.— Violar el secreto de la correspondencia, documentos o datos reservados de la empresa, o revelar, a personas extrañas a la misma, el contenido de éstos.
- 6.— Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave al respeto y consideración al empresario, personas delegadas por éste, así como demás trabajadores y público en general.
- 7.— La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- 8.— Provocar u originar frecuentes riñas y pendencias con los demás trabajadores o trabajadoras.
- 9.— La simulación de enfermedad o accidente alegada por el trabajador o la trabajadora para no asistir al trabajo, entendiéndose como tal cuando el trabajador en la situación de incapacidad temporal realice trabajos de cualquier tipo por cuenta propia o ajena, así como toda manipulación, engaño o conducta personal inconsecuente que conlleve una prolongación de la situación de baja.
- 10.— Los daños o perjuicios causados a las personas, incluyendo al propio trabajador, a la empresa o sus instalaciones, personas, por la inobservancia de las medidas sobre prevención y protección de seguridad en el trabajo facilitadas por la empresa.
- 11.— La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses desde la primera y hubiese sido advertida o sancionada.
- 12.— Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante.

CLASES DE SANCIONES

La empresa podrá aplicar por la comisión de faltas muy graves cualquiera de las sanciones previstas en este artículo y a las graves las previstas en los apartados A) y B). Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, en función de la graduación de la falta cometida, serán las siguientes:

A) Por faltas leves:

1. Amonestación
2. Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días

B) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

C) Por faltas muy graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
2. Despido disciplinario.

PRESCRIPCIÓN

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte, y las muy graves a los sesenta a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO IX MATERNIDAD Y LACTANCIA

Los trabajadores y trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia de trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. La mujer y el hombre que por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en el caso de que ambos trabajen.

Los trabajadores/as podrán optar por acogerse al régimen anteriormente descrito por este motivo o por tener derecho a acumular el permiso de maternidad, al finalizar el mismo un período de 18 días naturales que, en caso de acogerse a esta posibilidad se disfrutará inmediatamente después de la baja maternal-paternal en su totalidad. Desde la firma del presente convenio.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador/a dentro de su jornada ordinaria. El trabajador/a deberá preavisar al empresario con 15 días de antelación de la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias que surjan entre empresario y trabajador/a sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos, serán resueltos por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

Quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 10 años o discapacitado físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, por lo menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de la misma.

Tendrá el mismo derecho quien necesite encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, e que no desenvuelva actividad retribuida.

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

ART. FINAL.—PARTES FIRMANTES

Por la parte social.— Marcos Rodríguez Guisado

Por la parte económica.— Javier Valverde.

Vigo, a 19 de abril de 2011.— A Xefa Territorial, María del Carmen Bianchi Valcarce.

2011004383