

# XUNTA DE GALICIA

## Consellería de Traballo

DELEGACIÓN PROVINCIAL DE PONTEVEDRA

SERVIZO DE RELACIÓNS LABORAIS

### CONVENIOS COLECTIVOS

Visto o texto do convenio colectivo da empresa MACONSI, SL, (Traballadores da cafetería do hospital Meixoeiro) con nº de código 3603271, que tivo entrada no rexistro único do edificio administrativo da Xunta de Galicia en Vigo o día 23-10-2007, subscrito en representación da parte económica por unha representación da empresa, e, da parte social, polo delegado de persoal, en data 09-10-2007, e de conformidade co disposto no art. 90, 2 e 3, do Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, Real decreto 1040/81, do 22 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos de traballo e 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 delegación provincial,

#### ACORDA:

*Primeiro.*—Ordenar a súa inscrición no libro rexistro de convenios colectivos de traballo, obrante nesta delegación provincial, e notificación ás representacións económica e social da comisión negociadora.

*Segundo.*—Ordenar o seu depósito no Servicio de Relacións Laborais, Sección de Mediación, Arbitraje e Conciliación.

*Terceiro.*—Dispoñer a súa publicación, no “Boletín Oficial” da provincia.

### CAPÍTULO I

#### AMBITO 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 Maconsi, 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 dos años, del 1 de enero de 2007 a 31 de diciembre de 2008, independientemente de su publicación en el BOP surtirá efectos a partir del 1 de enero del año 2007.

##### 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 MÁS BENEFICIOSAS

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

##### ART. 7.—DENUNCIA Y PRORROGA

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 el contrato eventual por circunstancias de la producción, tenga una duración máxima de 12 meses en un periodo de 16 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 2007 es el que corresponda a su categoría profesional, de acuerdo con la tabla salarial que se detalla a continuación y que se obtuvieron incrementando a las del convenio anterior el 4'2% y para el año 2008 el IPC real más 1.5% en todos los conceptos económicos recogidos en este Convenio.

CATEGORÍA	MENSUALIDAD 2007
Encargado de Zona	1.263,94
Jefe de Sector	974,57
Jefe de Almacén y Otros Servicios	1.077,04
Jefe de Cocina	1.178,29
Cocinero	938,32
Camarero	938,32
Ayudante de Cocina	739,06
Ayudante de Camarero	739,06

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 mercado 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.

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 / 1792.

##### 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 12.50 € 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 47,95 Euros durante doce meses al año.

##### ART. 19.—COMPLEMENTO INDIVIDUAL

Es un complemento salarial que está destinado a recoger aquella parte del salario o sueldo que se haya atribuido a título individual o "ad personam", por distintas circunstancias.

Se establecen los siguientes valores mínimos: 232,66 Euros (para el año 2007)

Este nuevo concepto absorberá y compensará en su totalidad al que venían percibiendo como prolongación de jornada.

#### **CAPÍTULO IV DERECHOS SINDICALES**

##### **ART. 20.—ORGANIZACIÓN 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. 21.—GARANTÍAS 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. 22.—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. 23.—DESCUENTO EN NÓMINA 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. 24.—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. 25.—SECCIÓN 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. 26.—JORNADA DE TRABAJO**

La jornada laboral para el año 2007 será de 1792 horas anuales, computando los 30 minutos de descanso, para trabajadores a jornada completa, como trabajo efectivo y para el año 2008 será de 1788 horas anuales, computando los 30 minutos de descanso como trabajo efectivo. Su aplicación será acordada entre los Delegados de Personal y la Empresa.

##### **ART. 27.—FESTIVOS**

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

##### **ART. 28.—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. 29.—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 estuviere 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. 30.—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) 5 días de libre disposición. Estos se disfrutará 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.

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

#### ART. 31.—EXCEDENCIAS

La empresa concederá a todo el personal que lo solicite y lleve en la misma el tiempo mínimo de 2 años de servicio, excedencia voluntaria, la cual tendrá una duración mínima de 6 meses y máxima de 3 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. 32.—EXCEDENCIA ESPECIAL

La madre trabajadora tendrá derecho a solicitar una excedencia especial, hasta que su hijo cumpla los 2 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. 33.—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 Em-

presa o Delegados de Personal, al objeto de facilitar su formación y funciones.

**ART. 34.—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. 35.—VESTUARIOS**

La empresa facilitará vestuarios adecuados y duchas a su personal.

**ART. 36.—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. 37.—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. 38.—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 subrogara 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 documentalente 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 Provin-

cial 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 comente 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 se 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.

**ART. FINAL.—PARTES FIRMANTES**

*Por la Empresa:*

— José Pérez Magdalena.

*Por los representantes de los trabajadores:*

— D. Marcos Rodríguez Guisado.

*Por CC.OO.:*

— Doña Rosa Pérez Álvarez.

Vigo, a 31 de outubro de 2007.—O Delegado provincial, Pedro Borrajo Rivas.

2007010675