

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

NÚM. 1111

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO EN CUENCA

ANUNCIO

Resolución de 5 de mayo de 2022, de la Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo en Cuenca, por la que se registra y publica el "CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA DE LA CAFETERÍA DEL HOSPITAL VIRGEN DE LA LUZ DE CUENCA 2020/2021/2022".

Visto el texto del "**CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA DE LA CAFETERÍA DEL HOSPITAL VIRGEN DE LA LUZ DE CUENCA 2020/2021/2022**" (código de convenio n.º: 16000902012006), que fue suscrito, con fecha 14 de enero de 2022, de una parte por los designados por la dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por la representación de las personas trabajadoras, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, y el Decreto 79/2019, de 16 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo,

Esta Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo, resuelve:

Primero. Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, con funcionamiento a través de medios electrónicos, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de la Provincia de Cuenca».

Cuenca, 5 de mayo de 2022.

El Delegado Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo.

Óscar Javier Martínez García.

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA DE LA CAFETERÍA DEL HOSPITAL VIRGEN DE LA LUZ DE CUENCA 2020/2021/2022**Artículo 1. PARTES FIRMANTES**

El presente Convenio Colectivo ha sido suscrito, de una parte, por la Representación Legal de los Trabajadores (Delegado de Personal) del centro de trabajo; y de otra parte, como representación empresarial, la dirección de la empresa Albie, S.A.

Artículo 2.º- ÁMBITO PERSONAL.

El presente acuerdo afectará a la totalidad del personal de la empresa adjudicataria del servicio de Cafetería del Hospital General "Virgen de La Luz" de Cuenca, con independencia de la modalidad de sus contratos.

Artículo 3.º -VIGENCIA

El presente acuerdo tendrá una vigencia a todos los efectos desde el 1 de Enero de 2020 al 31 de Diciembre del 2022, retro trayéndose sus efectos económicos desde el 1 de Enero de 2022.

Artículo 4.º- DENUNCIA.

El presente acuerdo no necesitará denuncia expresa al término de su vigencia, manteniéndose su texto y efectos hasta la firma del nuevo acuerdo.

Los trabajadores afectados que hubieran causado baja en la empresa antes de su publicación tendrán derecho al percibo de las cantidades que en concepto de atrasos pudiera corresponder. El presente Convenio mantendrá su vigencia hasta que sea sustituido por otro.

Las partes contratantes se comprometen a iniciar las negociaciones el día 1 de diciembre del último año de vigencia. En el supuesto de no haber llegado a un acuerdo el día 22 del citado mes, se suspenderán las mismas hasta el día 10 de enero del siguiente año.

Artículo 5.º- CLAUSULA DE INAPLICACIÓN DE CONVENIO

Se estará a lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores

Artículo 6.ª SOLUCIÓN AUTONOMA DE CONFLICTOS LABORALES

Las partes firmantes del presente Convenio se adhieren al III Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla- La Mancha (III ASAC, DOCM, N° 55, de 20 de marzo de 2014), así como a su reglamento de aplicación que vinculará a la totalidad de las empresas y a la totalidad de los trabajadores representados, actuando en primera instancia la Comisión Paritaria de este Convenio.

Artículo 7.ª COMISIÓN PARITARIA.

Se crea una Comisión Paritaria de representantes de las partes negociadoras, para las cuestiones que se deriven de la aplicación e interpretación del presente Convenio, a la que se someterán las partes ineludiblemente en primera instancia.

Estará compuesta por un representante de la empresa y otro por parte de los trabajadores, que preferentemente hayan sido miembros de la comisión negociadora del Convenio Colectivo.

Cada parte podrá acudir a las reuniones con un asesor, (o sea, uno por la parte social y otro por la parte económica).

La Comisión se reunirá en el plazo de quince días desde la solicitud de una de las partes, indicando la motivación de la misma; la convocatoria deberá contener los puntos objeto del orden del día de la reunión. La resolución se emitirá en el plazo de siete días.

Los acuerdos adoptados por dicha Comisión tendrán fuerza vinculante para ambas partes una vez aprobados.

Artículo 8.º- JORNADA.

La jornada será de 8:00 horas diarias, que se prestarán de forma continua, descansando dos días ininterrumpidos a la semana, teniendo en cuenta que al mes, dos de estos días de descanso coincidirán en domingo con un mínimo de dieciocho anuales por trabajador.

Los trabajadores que presten servicio durante al menos 5 horas continuadas, tendrán derecho a un descanso diario de 20 minutos, computable como tiempo efectivo de trabajo.

En cómputo anual, las horas efectivas de trabajo no superarán las 1.700 horas.

Dentro de la planificación de turnos de trabajo, que se realizarán entre la parte empresarial y social, en períodos de 6 semanas, se procurará que el número de domingos descansados por cada trabajador sea el máximo posible, respetando el mínimo antes citado de dieciocho domingos por cada trabajador.

Artículo 9.º- VACACIONES.

Los trabajadores afectados por el presente convenio, disfrutará de 32 días de vacaciones ininterrumpidas. El calendario de vacaciones se realizará entre la empresa y el representante de los trabajadores antes de que finalice el mes de diciembre del año anterior a su disfrute, entre el 1 de Junio y el 30 de Septiembre.

En caso de desacuerdo entre las partes, se estará a lo establecido en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores

Para aquellos trabajadores con antigüedad inferior al año o que cesen en el transcurso del mismo, el período vacacional será proporcional al tiempo trabajado. Obligatoria las vacaciones se disfrutarán dentro del año natural, iniciándose su disfrute en días laborables.

La retribución mensual de vacaciones será coincidente con la percibida en cualquier otra mensualidad, haciéndose efectiva al inicio del disfrute de las mismas.

Artículo 10.º- DÍAS FESTIVOS.

Se descansará en todos los días festivos del año. No obstante por las circunstancias del servicio los días festivos trabajados se abonarán por acuerdo de los representantes de los trabajadores y la dirección de la empresa por alguna de estas fórmulas:

1º) Abonarlas con el 75% recargo sobre el salario de un día normal, juntamente con la mensualidad.

2º) Acumularlos a las vacaciones anuales o disfrutarlos como descanso en período distinto.

3º) Si la Empresa y los Representantes de los Trabajadores decidieran que se disfrutaran en período distinto, diez de estos días festivos(en dos bloques de cinco días seguidos) se fijarán en un calendario anual con el título "Días Festivos".

Para ello, se pondrá a disposición de los trabajadores un calendario de festivos durante la última quincena del año al efecto de que realicen sus solicitudes, sin que puedan coincidir en un mismo día más de dos trabajadores y siempre y cuando quede cubierto el servicio.

El calendario deberá estar expuesto en la segunda quincena del mes de Diciembre para el año siguiente y deberá incluir:

- Nombre del trabajador.
- Categoría Profesional.
- Días que el trabajador solicite.
- Firmas del Representante de la Empresa y de los Representantes de los trabajadores.

Dicho calendario, se mantendrá siempre y cuando se respete el turno de incidencias y se cuente con personas a quien corresponda el turno. En caso contrario, podrá verse alterado. Debido a esto, la representación legal de los trabajadores junto a la empresa, velará por su cumplimiento.

Artículo 11.º- FESTIVIDAD DE SANTA MARTA.

Los trabajadores afectados por este convenio, con motivo de la festividad de Santa Marta (29 de Julio) tendrán un día de descanso.

En los casos en que dicha festividad coincidiese con domingo o en el día de libranza del trabajador, no se recuperará, y si en el establecimiento no puede cerrar con motivo de tal festividad el trabajador que preste servicio percibirá la correspondiente compensación económica con un incremento de 75% que se abonará en la nómina del mismo mes.

Artículo 12.º- RETRIBUCIONES.

Componen el total de retribuciones, el cómputo de percepciones salariales y extra salariales que percibe el trabajador como consecuencia de su relación laboral con la empresa.

Artículo 13.º- SALARIO BASE.

El salario base del personal afectado por este convenio es el especificado en el ANEXO III para cada una de las categorías. Este salario será no absorbible.

Artículo 14.º- PRIMA DE PRODUCTIVIDAD.

Los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente acuerdo percibirán mensualmente y en concepto de prima de productividad la cantidad reflejada en el ANEXO III apartado productividad.

Esta prima se percibirá también en vacaciones, no pudiendo ser absorbida ni compensada por ningún otro concepto.

Artículo 15.º- HORAS EXTRAORDINARIAS Y NOCTURNAS.

Cada hora de trabajo extraordinaria se abonará con un incremento del 75% sobre la hora ordinaria de trabajo que corresponda al salario y complementos, y que se calculará conforme a la fórmula que figura en el artículo siguiente.

La dirección de la empresa informará mensualmente al Delegado de Personal sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y en su caso su distribución por secciones.

La realización de horas extraordinarias, como establece el artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, se realizarán día a día y se totalizarán anualmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador en el parte correspondiente.

Se consideraran horas nocturnas las realizadas entre las 22.00 horas y las 06.00 horas de la mañana, de las cuales, el periodo comprendido entre las 22.00 horas y las 23.00 horas serán retribuidas con un incremento del 16% sobre la hora normal, el resto tendrán la retribución específica mencionada más un incremento del 35% sobre la hora normal.

Artículo 16.º- FÓRMULA SALARIO HORA.

El cálculo del salario hora para los trabajadores afectados por el presente convenio se calculará de la siguiente fórmula:

$$\text{Salario Hora} = (\text{SB} + \text{PP} + \text{CPA} + \text{PP}) / \text{HJA}$$

SB: Salario Base Anual

PP: Plus de Productividad anual

CPA: Complemento Personal de Antigüedad Anual.

PP: Prorrata de pagas extras

HJA: Horas de Jornada Anual

Artículo 17.º- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

El trabajador o trabajadora percibirá tres gratificaciones extraordinarias anuales, con devengo semestral, consistentes en la cuantía de treinta días de salario base más antigüedad por cada una de ellas, que se harán efectivas de la siguiente forma:

- a) Gratificación de verano o Junio: En la primera quincena de Junio.
- b) Gratificación de Navidad: En la primera quincena de diciembre.
- c) Gratificación de Beneficios: Antes del 31 de enero del año siguiente al devengo de la misma, excepto que su pago se prorratee mensualmente durante todo el año.

La cuantía de gratificaciones antes citadas se especifica para cada categoría en el ANEXO III adjunto, apartados Gratificaciones Extraordinarias, aumentándose en cada caso con la antigüedad correspondiente.

Artículo 18.º- TURNOS DE TRABAJO.

Calendario laboral.

El calendario laboral comprenderá el horario de trabajo y la distribución anual de los días de trabajo, festivos descansos semanales, y días abonables, todo ello de la jornada máxima legal o, en su caso, de la pactada. El calendario deberá exponerse en sitio visible en cada centro de trabajo dentro del primer mes del año natural.

El calendario de horarios de turnos será durante todo el año:

Mañana: 7,30 a.m.- 15,30 p.m.

Mañana :8,00 a.m. 16,00 p.m.

Mañana: 8,30 a.m. 16,30 p.m.

Tardes: 15:00 p.m. a 23.00 p.m.

Anualmente, en el primer mes de cada año, se elaborará por la empresa y la representación legal de los trabajadores, un calendario en el que se deben establecer los siguientes datos:

- Nombre del trabajador.
- Grupo profesional.
- Turno de trabajo diario en la empresa y rotatividad.
- Jornada semanal de trabajo.
- Los días festivos.
- Los descansos semanales.

Una copia de dicho calendario se entregará a la representación legal de los trabajadores para su colocación en el tablón de anuncios.

Artículo 19.º- ANTIGÜEDAD.

En concepto de antigüedad se establecen los siguientes porcentajes sobre el salario base y, con independencia de la modalidad de contratación y que percibirán los trabajadores con arreglo a la siguiente escala.

- El 3% a los 3 años.
- El 8% a los 6 años.
- El 16% a los 9 años.
- El 22% a los 12 años.
- El 29% a los 15 años.
- El 36% a los 18 años.
- El 41% a los 21 años.
- El 45% a los 24 años.

Al cumplirse los 25 años de antigüedad en la empresa se percibirá sobre dicho tope, como premio, un 10% que se acumulará a los demás aumentos por años de servicio.

Artículo 20.º- PLANTILLA.

La empresa ajustará su plantilla a las necesidades del servicio procurando mantener una plantilla de 16 a 18 trabajadores en cada jornada diaria de trabajo (mañana y tarde), pudiendo ser ampliada ésta, en función de mayor demanda de productividad exceptuando los sábados, domingos y festivos.

Se crea un turno de incidencias para sustituciones de las situaciones que se deriven de ausencia de algún trabajador a su puesto de trabajo (baja laboral, absentismo, ausencia por motivos de licencias imprevistas, operaciones de familiares, etc.).

1. º- Será llamado a cubrir la sustitución el trabajador que se encuentre ese día en descanso abonable.

Dado el caso de que esa persona se encuentre disfrutando de los cinco días abonables (por festivos) tendrá opción de decidir si acudir o no, en cuyo caso, sería la siguiente persona de la lista de turnos, la responsable de cubrir el servicio. Si el turno de incidencias viniera a cancelar el período de cinco días elegido entre trabajador y empresa, en el período de un mes, deberán consensuar otro período de disfrute diferente.

2. º- El trabajador que esté en situación de libranza (solo podrá solicitar su presencia uno de los dos días de su libranza, siempre que el trabajador no alegue causas por escrito de fuerza mayor).

Los trabajadores que se encuentren de vacaciones no podrán ser llamados aunque se encuentren en el calendario de incidencias.

Si el trabajador que tuviera que hacer la sustitución de la incidencia estuviera trabajando en turno pasaría al siguiente de la lista que se encuentre en la situación 1. º y 2.º.

Si un trabajador es saltado en la lista por encontrarse trabajando, la próxima incidencia que el se encuentre en la situación 1. º o 2.º deberá de hacerla.

Se devolverá la libranza lo antes sea posible y no superior en un plazo de 30 días a partir de la fecha de la pérdida de ésta.

La situación que se produzca en festivo será restablecida en festivo.

El trabajador que se encuentre en la situación primera y segunda procurará estar localizable y se compromete a facilitar a la empresa y representación de los trabajadores, si la hubiere, actualización de su teléfono y/o datos de contacto con el fin de poder garantizar la cobertura de incidencias.

El turno de incidencias se encuentra en el anexo II

Artículo 21. º- INCREMENTO SALARIAL Y REVISIÓN SALARIAL.

Para el periodo comprendido entre el día 1 de Enero y el 31 de Diciembre del año 2020 el incremento salarial será del 0 % .

Para el periodo comprendido entre el día 1 de Enero y el 31 de Diciembre del año 2021 el incremento salarial será del 0 %

Para el periodo comprendido entre el día 1 de Enero y el 31 de Diciembre del año 2022 el incremento salarial será del 2,5 % aplicado sobre todos los conceptos económicos del 2019, con carácter retroactivo desde el 1 de Enero del 2022 y con vigencia hasta el 31 de Diciembre del 2022

Artículo 22. º- PLUS DE TRANSPORTE.

Existirá una compensación económica mensual como plus de transporte equivalente al coste del transporte público sobre veintidós (22) días de trabajo.

Dicha cuantía se especificará en el ANEXO III apartado plus de transporte.

Artículo 23. º- ROPA DE TRABAJO.

La empresa vendrá obligada a proporcionar a su personal los uniformes, así como la ropa de trabajo. La conservación y limpieza de los uniformes y ropa de trabajo, será a cargo de la empresa. En caso contrario, establece una compensación mensual que se especificará en el ANEXO III apartado ropa de trabajo.

Se adaptará dicho uniforme en los casos de embarazo adecuándose al cambio físico de la mujer en cada período de gestación y serán siempre competencia exclusiva de la Empresa. La Empresa vendrá obligada a facilitar los calzados adecuados a cada puesto de trabajo conforme prevención de riesgos con cargo a esta y en la cantidad de 2 pares al año.

Artículo 24.º-GRUPOS PROFESIONALES.

Son los que se determinan en el ANEXO I de este convenio, equiparándose a los grupos profesionales reflejados en el Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería. Dentro de ellos, se encuentran comprendidos todos los trabajadores y trabajadoras.

Para acceder al grupo superior, se tendrá en cuenta el siguiente procedimiento:

- a) Que sea solicitado, siempre que exista la vacante, y el grupo profesional del solicitante, sea reconocido tanto por la empresa como por el representante de los trabajadores.
- b) Que el solicitante, esté realizando durante tres meses seguidos o seis discontinuos, el trabajo del superior grupo solicitado. En este caso en el momento en que se realice el trabajo de grupo superior, percibirá el salario correspondiente a dicho grupo.
- c) Aunque los grupos sean superiores, podrán realizarse trabajos de inferior grupo previo acuerdo favorable del trabajador y de delegados de personal.

Artículo 25.º- DIA DE PAGO DE SALARIOS Y MORA EN EL PAGO.

La empresa vendrá obligada a hacer efectiva la retribución mensual antes del día cuatro (4) del mes siguiente al trabajado. En caso de que se incumpliera esta obligación, se abonará al trabajador o trabajadora el 5% del total de sus retribuciones mensuales por cada día de retraso.

El pago de nóminas se efectuará a través de la entidad bancaria que el trabajador designe a la Empresa.

Artículo 26.º-DERECHOS ADQUIRIDOS.

La empresa respetará los derechos adquiridos por los trabajadores y trabajadoras que tuvieron con antelación a la firma de este acuerdo.

Artículo 27.º- SEGURIDAD Y SALUD.

Todos los trabajadores con independencia de la unidad de contratación, tendrán derecho a un reconocimiento médico, según marca el protocolo de Vigilancia de la Salud que será comunicado al Delegado/a de Prevención. El tiempo para el reconocimiento médico será jornada efectiva de trabajo.

La Empresa vendrá obligada a realizar cursos de formación continuada y Prevención de Riesgos Laborales a los trabajadores. En la confección de estos cursos se tendrán en cuenta las posibles aportaciones y se consensuará con los Representantes de los trabajadores, siendo expuestas en el tablón del centro.

En el caso de que la Empresa tuviera un programa de cursos de formación para todos los trabajadores de ámbito Nacional ésta deberá de dar información a través del tablón de anuncios o de los Representantes de los Trabajadores en los dos primeros meses del año en curso.

Artículo 28.º- SEGURO DE ACCIDENTES.

La empresa adjudicataria de las cafeterías del Hospital General «Virgen de la Luz» de Cuenca, y a partir de la entrada en vigor del presente convenio, vendrá obligada a contratar un seguro de vida e invalidez que cubra a los trabajadores y trabajadoras afectados y afectadas por el presente acuerdo en los casos de:

- A) Muerte por accidente de trabajo.
- B) Incapacidad permanente absoluta o gran invalidez derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Dicho seguro tendrá una cuantía mínima de dieciocho mil cuatrocientos cincuenta euros (18.450 euros) que percibirá el trabajador o sus herederos legales según los casos.

Artículo 29.º- INCAPACIDAD TEMPORAL.

Los trabajadores afectados por el presente acuerdo que se encuentren en incapacidad temporal, percibirán un complemento por parte de la empresa que garantice el cien por cien de su salario normal diario o mensual, desde el primer día de la baja, hasta un máximo de dieciocho meses de haberse iniciado la situación de IT de su retribución en jornada ordinaria . excluyendo el plus de transporte , plus de limpieza y de la ropa de trabajo.

Artículo 30.º- LICENCIAS.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y en el Convenio Provincial de Hostelería. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Por nacimiento de hijo: tres días ampliables a cinco en caso de complicación.
- c) Por enfermedad grave o intervención quirúrgica de gravedad del cónyuge, padres, padres políticos, hijos, hijos políticos, nietos, abuelos o hermanos; tres días.

c.1) Por hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad; dos días. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

d) Por fallecimiento de los familiares que se citan en el apartado anterior; Tres días.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

f) Por boda de hijos, padres o hermanos, un día.

g) Por el tiempo indispensable para visitar al médico de cabecera.

h) Por el tiempo indispensable para concurrir a exámenes con el fin de obtener cualquier título académico, universitario y de formación profesional o social, siendo retribuidos los diez primeros días del año, no siendo retribuidos los que excedan de dicho número. En todo caso, el trabajador deberá comunicar a la empresa la fecha de realización de los exámenes con 3 días de antelación.

i) El tiempo necesario e indispensable para asistir a cualquier tipo de consulta médica de hijos menores, o familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad mayores o discapacitados dependientes; viniendo los trabajadores obligados a justificar debidamente la asistencia a dicha consulta.

j) El Trabajador avisando con quince días de antelación, tendrá derecho a tres días de permiso retribuido. Estos no se podrán solicitar durante el periodo de vacaciones ni en días coincidentes en sábados, domingos o festivos; debiendo quedar en cualquier caso para su concesión el servicio cubierto en el departamento del trabajador solicitante

En los casos previstos en los apartados, b, c (excluyendo c.1), d, f, h, estos permisos se incrementarán en la siguiente escala:

- Dos días más si se produce en las provincias limítrofes.

- Tres días más si se produce en el resto de España.

-En los supuestos a,b,d estas ausencias pagadas deberán comenzar el primer día laborable que le siga. Es decir, que si en su trabajo libra los fines de semana y se casa un sábado, fallece un familiar o existe un nacimiento, que el día inicial para el disfrute de los permisos "cuando el hecho causante se produzca en día feriado debe ser el primer día laborable que le siga".

Artículo 31.º- LICENCIAS SIN SUELDO

Los trabajadores, que lleven más de un año en la empresa, tendrán derecho a una excedencia con reserva de puesto de trabajo de hasta un mes de duración, este permiso sin sueldo solo podrá disfrutarse una vez al año de cada cuatro, deberá ser solicitada por el trabajador con una antelación mínima de un mes al comienzo de su disfrute y la empresa podrá negarla si otro trabajador de la misma sección ha solicitado esta excedencia con anterioridad para disfrutarla en las mismas fechas o si coincidiera con los periodos de máxima actividad del negocio.

Artículo 32. PRINCIPIO DE IGUALDAD Y TRATO DE OPORTUNIDADES

Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad, así como en derechos y deberes. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia

de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Se contribuye a hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades, entre mujeres y hombres, en el ámbito laboral de este convenio, en particular a través de la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 33. NO DISCRIMINACION EN LAS RELACIONES LABORALES

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito laboral se garantizará, en los términos previstos, en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresarial.

Las medidas para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres, incluidas las de acción positiva, son las siguientes:

1. Acceso al empleo. Nadie podrá ser discriminado por razón de sexo en el acceso al trabajo. Las ofertas de empleo deberán realizarse, en todo caso, tanto a hombres como a mujeres, no pudiendo excluir, directa o indirectamente, a ningún trabajador o trabajadora por razón de su sexo. Las pruebas de selección de personal que realicen las empresas no podrán

establecer diferencia o ventaja alguna relacionada con el sexo de quienes aspiren a la selección. La contratación laboral no podrá quedar determinada en atención a la condición del sexo del trabajador o trabajadora, salvo el establecimiento concreto de medidas de acción positiva a favor del sexo menos representado que puedan establecerse en el ámbito de la empresa. Igualmente, nadie podrá ser discriminado/a por su edad, procedencia étnico-cultural, orientación sexual o diversidad cognitiva y/o física.

2. Clasificación profesional. El sistema de clasificación profesional, que establece el presente Acuerdo, se basa en criterios comunes para los trabajadores de ambos sexos y se ha establecido excluyendo discriminaciones por razón de sexo, edad, procedencia étnico-cultural, orientación sexual o diversidad cognitiva y/o física.

3. Promoción profesional. En materia de promoción profesional y ascensos se promoverá mediante la introducción de medidas de acción positiva la superación del déficit de presencia de mujeres, en el supuesto que existieren, en los puestos y grupos profesionales más cualificados o, en su caso, del género menos representado. De la misma manera la edad, procedencia étnico cultural, orientación sexual o diversidad cognitiva y/o física, no podrá suponer un hándicap en los sistemas de promoción profesional.

4. Formación profesional. En las acciones formativas de la empresa a su personal se garantizará el acceso con respeto absoluto al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. A tal efecto se podrán establecer cupos, reservas u otras ventajas a favor de los trabajadores del sexo menos representado, en el ámbito al que vayan dirigidas aquellas acciones de formación profesional.

5. Retribución. Para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor se eliminará la discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, edad, procedencia étnico cultural, orientación sexual o diversidad cognitiva y/o física en el conjunto de los elementos y condiciones de la retribución.

6. Tiempo de trabajo. Sin perjuicio de la regulación que pueda contener este Acuerdo en materia de derechos de conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, promoverán medidas de flexibilización de la jornada laboral y del horario de trabajo, que faciliten el derecho efectivo a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, fomentando la corresponsabilidad de los trabajadores varones en las labores domésticas y en la atención a la familia. Asimismo las parte negociadora de este convenio adaptará las regulaciones convencionales sobre jornada y descansos, incluidos permisos, excedencias, reducciones y adaptaciones de jornada y vacaciones, a las modificaciones contenidas en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

1. Demás condiciones de trabajo. En la determinación del resto de las condiciones laborales, incluidas las relacionadas con la extinción del contrato de trabajo, no podrá tenerse en cuenta el sexo del trabajador o trabajadora afectado, salvo que se haya establecido como una medida expresa de acción positiva, para facilitar la contratación o el mantenimiento del empleo de los trabajadores o trabajadoras, cuyo sexo se encuentre menos representado y siempre que la misma resulte razonable y proporcionada.

2. Protección ante el acoso discriminatorio por razón de sexo y ante el acoso sexual. No se tolerará en la empresa, la situación en que se produzca un comportamiento no deseado, relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Tampoco se tolerará la situación en que se produzca cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Artículo 34.º- LEY DE CONCILIACIÓN. TRABAJADORES CON HIJOS MENORES.

a). En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del ET, para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Los trabajadores/as que por su voluntad podrán sustituir el derecho a disfrutar una hora de ausencia de trabajo por lactancia de un hijo menor de nueve meses, por su acumulación en jornadas completas equivalentes a 20 días naturales.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

b). En el caso de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7.

c). Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise 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, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores 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 la empresa.

d). La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 6, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 6, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 4, 5 y 6 serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

e) A la finalización de las reducciones de jornada aquí contempladas el trabajador tendrá derecho a incorporarse en las mismas condiciones a su puesto de trabajo.

f) En todo lo no previsto en los apartados anteriores será de aplicación lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

g). Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores 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 la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

h) Dos de los trabajadores con hijos menores de doce años , podrán disfrutar de turno exclusivo de mañana para atender el cuidado de sus hijos. En el caso de coincidir más de dos trabajadores con hijos menores de doce años que soliciten este turno, tendrán preferencia para su disfrute los trabajadores con hijos de menor edad.

El hecho de que dos personas disfruten del turno exclusivo de mañana supondrá necesariamente que se cubra de forma rotatoria por el resto de personal los turnos de tarde que dejan de realizar las personas que gozan de turno exclusivo de mañana, suponiendo por tanto que cada semana algún trabajador deberá realizar turno de dos o tres tardes . Esto se hará de forma rotatoria de modo que ningún trabajador resulte perjudicado por la medida.

Tanto las personas que disfruten del turno exclusivo de mañana, como el resto de la plantilla que no disfrute de este turno especial, llegado el fin de semana y festivos, tendrán que cubrir el turno de tarde.

En el caso de que los trabajadores no realicen los turnos indicados en el párrafo anterior, no podrán disfrutar dos personas del turno exclusivo de mañana por razones justificadas de funcionamiento del servicio en el centro y el disfrute de este turno quedaría limitado a una persona.

La persona que disfrutará de este turno será la que tenga el hijo de menor edad, no cuente con apoyo familiar para el cuidado del menor, y la que tenga menos ingresos.

Las dos personas que estén disfrutando de este turno exclusivo de mañanas tendrán que ser de distinto departamento, no siendo posible que coincidan las dos personas con turno exclusivo de mañana trabajando en el mismo departamento (cocina o cafetería) por razones justificadas de funcionamiento del servicio en el centro.

i) En caso de nacimiento que comprende el parto y cuidado del menor de doce meses, las suspensiones del contrato de la madre biológica y del progenitor distinto de la madre biológica tendrán la duración establecida en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

j) En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, las suspensiones de contrato tendrán la duración establecida en el artículo 48.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 35.º- RESPONSABILIDADES FAMILIARES.

a) Se concederá un crédito horario retribuido para atender enfermedades de hijos menores a solicitar indistintamente por el padre o la madre.

b) Reconocimiento del período de lactancia como tiempo para el cuidado del recién nacido, a utilizar indistintamente por el padre o la madre. Igual tratamiento se dará en el caso de que el recién nacido sea adoptado.

c) Reingreso automático de la excedencia por cuidado de hijos menores computándose para la antigüedad la excedencia que no supere el período de dos años, desde la finalización de la baja por maternidad, supliendo las excedencias con contratos de interinidad.

Este derecho será independiente del estado civil del trabajador o trabajadora y será efectivo también en caso de adopción.

d) La mujer trabajadora, durante el embarazo, tendrá derecho al cambio del puesto de trabajo, cuando exista riesgo para la salud de la mujer o el feto, por prescripción facultativa del médico de empresa o del médico que la trabajadora tenga asignado en el Sescam.

e) Los permisos motivados por las visitas médicas durante la gestación por las nuevas técnicas de fecundación, no serán contabilizados a los efectos previstos en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores, que regula el despido objetivo por absentismo.

f) Los períodos de vacaciones no serán disminuidos ni eliminados por las bajas por maternidad.

g) Control riguroso del delegado de prevención sobre las condiciones de trabajo y en concreto de aquellas que pudieran afectar a embarazo.

h) El trabajador que lo pidiese podrá, conjuntamente con los reconocimientos periódicos de salud pasar reconocimientos ginecológicos y oncológicos, todos ellos retribuidos.

Artículo 36.º- INCENTIVOS A LA JUBILACIÓN.

Los trabajadores que accedan a la jubilación anticipada y en dicho momento hayan prestado al menos diez años de servicio en la misma, percibirán un premio de jubilación de acuerdo a las siguientes situaciones:

- 1 año antes de la edad legal de jubilación y la edad de jubilación: 7 mensualidades de salario.

- 2 años antes de la edad legal de jubilación: 8 mensualidades de salario

- 3 años para la edad legal de jubilación: 9 mensualidades de salario.
- 4 años para la edad legal de jubilación: 10 mensualidades de salario.

Dichos premios de jubilación pondrán ser sustituidos por permisos retribuidos especiales, sustituyendo el premio de jubilación por meses de permiso retribuido, que se distribuirán en los meses inmediatamente anteriores a la fecha de jubilación.

El trabajador deberá comunicar con un mes de antelación a la supuesta fecha de inicio del permiso, si opta por el premio de jubilación o por el permiso retribuido especial

Artículo .-37 JUBILACION PARCIAL

El trabajador afectado por el presente convenio colectivo que lo solicite y reúna los requisitos legales para ello, podrá acceder a la jubilación parcial regulada en el artículo 215.2 de la Ley General de la Seguridad Social (Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social) y el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores. El trabajador que decida optar a una jubilación parcial deberá comunicarlo a la empresa, quedando está obligada a aceptar dicha decisión y realizar un contrato de relevo en los términos establecidos en el artículo 12.7 del Estatuto de los Trabajadores

Artículo 38.º- DERECHOS SINDICALES.

Contratos y Finiquitos. Los representantes de los trabajadores en el plazo de tres días a la contratación de un trabajador tendrán conocimiento del contrato realizado, facilitándosele una copia del mismo. Asimismo, cinco días previos a la entrega del finiquito se entregará una copia al representante de los trabajadores, cuando concurra la aceptación expresa por parte del trabajador afectado, siendo nulo, todo finiquito o contrato que no cumpla estos requisitos. La empresa comunicará al trabajador la posibilidad de la presencia del representante sindical, en el momento de la entrega del finiquito.

Artículo 39.º- DESCUENTOS SINDICALES.

Los trabajadores y trabajadoras que así lo soliciten, la empresa estará obligada a efectuarle el descuento de la cuota sindical de la nómina, depositando la empresa el importe de las cuotas en la cuenta bancaria que el sindicato designe.

Artículo 40.º- LEGISLACIÓN APLICABLE.

En lo no previsto en el presente acuerdo, será de aplicación el Convenio Provincial de Hostelería vigente en cada momento, el Estatuto de los Trabajadores, el Acuerdo Nacional Laboral de Hostelería y demás legislación, así como las condiciones más beneficiosas que pudieran producirse en disposiciones de general aplicación.

Artículo 41.º- CONTINUIDAD EN EL PUESTO DE TRABAJO.

Se garantizan la continuidad en el puesto de trabajo de los trabajadores y trabajadoras que en la actualidad tengan suscrito contrato de trabajo en las cafeterías del Hospital General «Virgen de la Luz» de Cuenca, igual o superior a seis meses de duración y hasta la duración máxima legal de los mismos.

Artículo 42.º- ACOSO PSICOLÓGICO EN EL ÁMBITO LABORAL.

Tendrán la consideración de faltas graves o muy graves, los malos tratos de palabra y obra, la falta de respeto a la intimidad y consideración debida a la dignidad, las ofensas verbales o físicas de cualquier naturaleza sobre cualquier trabajador/a de la empresa. Estos supuestos, en caso de ser ejercidos desde posiciones de superioridad jerárquica y aquellas que sean ejercidas sobre personas con contrato no indefinido, se considerarán en todo caso como falta muy grave y como abuso de autoridad sancionable con la inhabilitación para el ejercicio de funciones de mando o cargo de responsabilidad de las personas que lo hayan efectuado.

Acoso Sexual.

Se considerarán constitutivas de acoso sexual las siguientes conductas, a título ejemplificativo:

- a) Observaciones sugerentes o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador o trabajadora, frecuentes y reiteradas.
- b) Peticiones de favores sexuales, incluyéndose todas aquellas insinuaciones o actitudes que asocien la mejora de las condiciones de trabajo, o la estabilidad en el empleo del trabajador o trabajadora, a la aprobación o denegación de dichos favores.
- c) Exhibición o uso de pornografía en el centro de trabajo.
- d) Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador por razón de su sexo.
- e) Toda agresión sexual.

Las conductas constitutivas de acoso sexual o discriminación serán sancionadas como falta muy grave y, en todo caso, en su grado máximo, cuando en las mismas exista pre valimiento de la superior posición laboral/jerárquica del agresor o acosador.

La conducta de acoso en cualquiera de los casos mencionados en este artículo será considerada falta muy grave, y la sanción aplicable en todo caso será el despido de la persona causante de la misma. Si tal conducta o comportamiento es llevada a cabo por el denunciado/a prevaleciendo de la posición jerárquica que tenga en la empresa, dicha circunstancia se considerará como agravante. La empresa, tan pronto tenga constancia fehaciente (una vez concluido el expediente informativo incoado al efecto) de una conducta de acoso, deducirá carta de despido contra la persona que haya ejecutado la misma.

En el proceso del expediente informativo participará la representación sindical, en la valoración del caso y en la resolución del mismo, emitiendo informe favorable o contradictorio, según proceda.

Artículo 43º- RECONOCIMIENTO DE PAREJAS DE HECHO

La empresa reconocerá todos los derechos laborales de ámbito nacional a los trabajadores que, sin estar casados, presenten registro como parejas de unión libre o de hecho, sea cual sea su condición o tendencia sexual.

ANEXO I - EQUIPARACIÓN GRUPOS PROFESIONALES

ACTUAL	ALEH IV
JEFE/A DE COCINA	JEFE/A DE COCINA
COCINERO/A	COCINERO/A
CAMARERO/A	CAMARERO/A
AYUDANTE DE CAMARERO/A	AYUDANTE DE CAMARERO/A
AYUDANTE DE COCINA	AYUDANTE DE COCINA
PINCHE	AUXILIAR DE COCINA
MOZO/A DE ALMACEN	MOZO/A DE ALMACEN
CAJERO/A	CAJERO/A
ENCARGADO/A ADMINISTRA.	ENCARGADO/A ADMINISTRAT.

ANEXO II - TURNO DE INCIDENCIAS

AÑO 2022

CAMARERO/A

OBSERVACIONES

MOTIVOS

ESPEJO MARTINEZ JUAN CARLOS

GIL GONZALEZ ANDRES

GOMEZ SAIZ JOSE ANDRES

PALOMARES TRIGUERO JESUS

MARTINEZ CALVO EVA MARÍA

MARTINEZ SANCHEZ JOSE M.^a

MARIA ELISA RUBIO OLIVARES

ANEXO II - TURNO DE INCIDENCIAS**AÑO 2022****COCINA****OBSERVACIONES****MOTIVOS**

ALVAREZ BEAMUD ANA BELEN

ALVAREZ BEAMUD ROSA M.^a

PANADERO BERMEJO ESTHER

JIMENEZ DIEZ VERONICA

MARCHANTE ROMERO M^a TERESA

FERNANDEZ ESTUDILLO JENNIFER

PANADERO BERMEJO ESTHER

LOPEZ DEL OLMO RAQUEL

ANEXO III**TABLA SALARIAL 2022: 2,5 % SOBRE TABLA DE 2019**

Código	Grupo profesional	Salario base	Plus productividad	Plus transporte	Plus ropa
1	Encargado/a	1.122,69	120,20	44,59	18,00
2	Jefe/a Cocina	1.122,69	120,20	44,59	18,00
3	Camarero/a	1.074,55	120,20	44,59	18,00
4	Cocinero/a	1.074,55	120,20	44,59	18,00
5	Ayudante Camarero/a	1.058,94	120,20	44,59	18,00
6	Ayudante Cocinero/a	1.058,94	120,20	44,59	18,00
7	Pinche	1.058,78	120,20	44,59	18,00
8	Mozo/a Almacén	1.058,78	120,20	44,59	18,00
9	Limpiador/a	1.058,78	120,20	44,59	18,00
10	Cajero/a	1.096,97	120,20	44,59	18,00

Por la RLT:

D. Jose Andres Gomez Saiz (Delegado Sindical Albie y Representante por CCOO)

Dña. Rosa M^a Alvarez Beamud (Trabajadora del centro y Asesora por CCOO)

D. Santiago Zafrilla Poveda (Asesor por CCOO)

Por la Empresa:

D. Juan Jose Canabal Fernandez (Director de Operaciones)

D. Carlos Aguilar Gómez (Supervisor de Operaciones)

D. Luis Guillermo Enrici Peña (Responsable de RRHH)

Dña. Victoria Rodriguez Chicharro (Responsable de RRHH)

En Cuenca a 15 de febrero de 2022