

III. OTRAS DISPOSICIONES**CONSELLERÍA DE EMPLEO E IGUALDAD**

RESOLUCIÓN de 1 de abril de 2022, de la Dirección General de Relaciones Laborales, por la que se dispone la inscripción en el registro y la publicación del Convenio colectivo de trabajadores/as de la cocina de los centros residenciales docentes de Galicia.

Visto el texto del Convenio colectivo para los/las trabajadores/as de la cocina de los centros residenciales docentes de Galicia, que se suscribió con fecha de 26 de octubre de 2021 por la comisión negociadora conformada por la representación de las empresas Serunión, S.A. y Antonio Gallego Cid, S.L., y por la representación de los trabajadores y trabajadoras (CIG y UGT), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, números 2 y 3, del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, y 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,

Esta Dirección General de Relaciones Laborales,

RESUELVE:

Primero. Ordenar su registro y depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Galicia (Regcon), creado mediante la Orden de 29 de octubre de 2010 (DOG nº 222, de 18 de noviembre).

Segundo. Disponer su publicación en el *Diario Oficial de Galicia*.

Santiago de Compostela, 1 de abril de 2022

Elena Mancha Montero de Espinosa
Directora general de Relaciones Laborales

ANEXO**Convenio colectivo para los/las trabajadores/as de la cocina
de los centros residenciales docentes de Galicia****CAPÍTULO I****Ámbito del convenio**

Artículo 1. *Ámbito personal y territorial*

El presente convenio se aplicará a todos los/las trabajadores/as adscritos al servicio de cocina y cafetería de los centros residenciales docentes de Galicia, pertenecientes a la



Consellería de Educación, y que las empresas Serunión, S.A. y Antonio Gallego Cid, S.L., actuales adjudicatarias, o las empresas que las puedan sustituir, han concertado con la Xunta de Galicia.

Artículo 2. *Vigencia y denuncia*

La vigencia de este convenio será La misma para los centros de Vigo, A Coruña y Ourense. Comenzará el 1 de enero de 2017 y finalizará el 31 de diciembre de 2023.

Los aspectos económicos serán los mismos que los que le correspondan al personal laboral de la Xunta de Galicia en cada momento, salvo los aspectos sociales, que se revisarán anualmente.

Quedará automáticamente denunciado una vez finalizada la vigencia, sin necesidad de preaviso. No obstante, la denuncia del Convenio no significará ninguna modificación de su texto articulado, que continuará vigente hasta su sustitución por el nuevo, en los términos que las partes establezcan. Ambas partes se comprometen, cuando finalice su vigencia, a constituir la comisión negociadora antes de 31 de enero de 2024, a efectos de su negociación. El plazo máximo para la negociación de un nuevo convenio será de doce meses, contado desde la fecha de la pérdida de su vigencia.

CAPÍTULO II Órgano de vigilancia

Artículo 3. *Comisión paritaria de vigilancia, interpretación y desarrollo del convenio*

1. Se crea una comisión paritaria de vigilancia, control e interpretación del convenio, que entenderá de la aplicación de este. Dicha comisión estará compuesta por la parte empresarial, representación sindical, asesores/as del sindicato y, en el caso de que no haya representación sindical, negociaría una representación de las personas trabajadoras.

La comisión se reunirá a petición de una de las partes y, con carácter extraordinario, cuando las circunstancias así lo hagan preciso.

Los acuerdos se tomarán por unanimidad entre ambas representaciones, serán recogidos en acta y se les dará la debida publicidad en los tabloneros de anuncios de los centros



y dependencias del centro de trabajo. De considerarse necesario por su trascendencia e incidencia, podrá aprobar la publicidad del acuerdo en el DOG.

Dichos acuerdos vinculan a ambas partes en los mismos términos que el presente convenio y se incorporan a él como anexo.

Cuando existan discrepancias referidas a la interpretación jurídica de las materias contenidas en el presente acuerdo, las partes podrán nombrar de mutuo acuerdo un mediador que, una vez aceptado el cargo, tendrá deber de presentar en el plazo de 48 horas su dictamen.

Las partes deberán manifestar su posicionamiento con respeto al dictamen, por escrito de manera razonada, en el plazo máximo de diez días.

2. Le corresponde a la comisión:

- a) La interpretación de la totalidad del articulado o cláusulas de convenio.
- b) La vigilancia de lo pactado.
- c) La facultad de conciliación previa en aquellas cuestiones que le sean sometidas de común acuerdo por las partes.
- d) Asegurar la no discriminación de la mujer, controlando la igualdad de trato.
- e) Ser oída con anterioridad siempre que haya aumento de plantilla.
- f) Procedimiento para solucionar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir por no aplicar las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del ET.

Al final del primero año de vigencia y una vez publicadas en el DOG las tablas salariales del personal laboral de la Xunta de Galicia, la comisión paritaria del Convenio colectivo se reunirá para la actualización de las mismas.

Denunciado el convenio, y hasta que no inicien nuevas negociaciones, la comisión paritaria continuará ejerciendo sus funciones sobre su contenido normativo.

3. La comisión paritaria elaborará su propio reglamento de funcionamiento.



CAPÍTULO III

Estabilidad en el empleo e incompatibilidades

Artículo 4. *Estabilidad en el empleo*

De conformidad con el principio de estabilidad en el empleo, los contratos de trabajo abarcados en este convenio se entenderán pactados por tiempo indefinido, excepto las excepciones legalmente establecidas.

La empresa, con carácter previo y no vinculante, solicitará informe a los delegados de personal o comité de empresa respectivo cuando se acuerde la amortización de plazas vacantes. Tal informe deberá ser emitido en el plazo máximo de 15 días y se entenderá positivo en el caso de no ser remitido en dicho plazo.

El registro de personal, mensualmente, facilitará a las organizaciones sindicales más representativas, comités de empresas y delegados de personal, razón de las altas y bajas que hubiese durante el período.

CAPÍTULO IV

Provisión de vacantes y acceso a la condición de personal laboral

Artículo 5. *Relación de puestos de trabajo*

En el anexo II del Convenio único de la Xunta de Galicia figuran los grupos del personal que integran cada grupo, así como los grupos análogos o similares que, en su caso, se incluyen en cada nueva categoría.

Dentro de la clasificación profesional del Convenio colectivo para las personas trabajadoras de la cocina de los centros residenciales docentes de Galicia, se establece una nueva categoría VI para las personas trabajadoras de nuevo ingreso, las cuales tras dos años de prestación de servicios alcanzarán de forma común la categoría profesional grupo V del Convenio colectivo antedicho.

Se acuerda fijar un salario base para el grupo profesional VI de 1.010 euros mensuales más dos pagas extraordinarias, cada una de ellas de cuantía igual a la del salario base de esta nueva categoría.

Estas personas trabajadoras no tendrán derecho al resto de complementos establecidos en el convenio hasta que se alcance la categoría V del Convenio.



Artículo 6. Promoción interna

En el caso de vacantes en un grupo superior, el acceso a ella sería por orden de antigüedad siempre que reúna los requisitos de cualificación profesional para el puesto de trabajo que se vaya a cubrir.

Artículo 7. Período de prueba

El período de prueba será el siguiente:

- a) Para los grupos incluidos en el I y II, tres meses.
- b) Para los grupos incluidos en el III, dos meses.
- c) Para los grupos incluidos en el IV y V, un mes.

Durante el período de prueba la persona trabajadora tendrá los mismos derechos y obligaciones que el personal fijo de plantilla de su misma categoría profesional, excepto los derivados de la resolución de relación laboral, que se podrá producir a petición de cualquiera de las partes durante su transcurso. Las situaciones de IT interrumpen el período de prueba.

En caso de que no se supere el período de prueba, la empresa lo notificará a la persona trabajadora por escrito motivado y dará conocimiento al comité de empresa o a los/las delegados/as de personal. La rescisión durante este período no dará derecho a indemnización alguna.

CAPÍTULO V Organización y dirección del trabajo

Artículo 8. Trabajos de superior e inferior categoría

Además de lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los trabajadores, se tendrán en cuenta los siguientes principios:

1. La realización de trabajo de categoría superior o inferior responderá a necesidades excepcionales y perentorias y durará el tiempo mínimo imprescindible.



A ser posible, se comunicará a la persona trabajadora, por escrito, con 48 horas de antelación y, en todo caso, con anterioridad al inicio del cambio de puesto de trabajo.

2. La ocupación de un puesto de trabajo en régimen de desempeño de funciones de categoría superior no podrá exceder de seis meses consecutivos o diez alternos. Transcurrido el período citado y de persistir las mismas circunstancias, el desempeño de las funciones se realizará por rotación semestral, en el supuesto de existir más de una persona trabajadora que reúna los requisitos y la capacidad necesarios de la categoría a cubrir, siempre que se desarrollen las funciones adecuadamente. El límite de seis meses consecutivos o diez alternos no será aplicable cuando no sea posible la rotación por no existir en el centro de trabajo otras personas trabajadoras que reúnan las condiciones necesarias de acuerdo con lo dispuesto en el presente punto.

3. La realización de funciones de categoría superior requerirá autorización expresa de la empresa. Si la urgencia en la cobertura de la vacante no permite la autorización previa se requerirá que, en el plazo de quince días, la empresa ratifique el citado desempeño.

De la autorización o ratificación se dará cuenta al comité de empresa o al/a la delegado/a de personal.

4. La persona trabajadora solo podrá realizar trabajos de la categoría inmediatamente inferior a la suya durante uno solo período no superior a treinta días consecutivos, sin perjuicio de lo establecido en el número 2 del artículo 39 del Estatuto de los trabajadores.

Transcurrido el período citado, la persona trabajadora no podrá volver a ocupar un puesto de categoría inferior hasta que transcurra un año.

La empresa afectada comunicará al comité de empresa o, en su caso, al/a la delegado/a de personal todas las modificaciones que se produzcan, recogidas en cada uno de los puntos anteriores.

Artículo 9. *Organización del trabajo*

Conforme a la legislación vigente, la organización del trabajo es facultad de la empresa, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia e información reconocidos al personal en los artículos 40, 41 y 64.1 del Estatuto de los trabajadores, así como lo legislado en esta materia en la Ley orgánica de libertad sindical (LOLS).



CAPÍTULO VI**Jornada, horario de trabajo, descanso y vacaciones****Artículo 10. Jornada de trabajo**

a) Como regla general, la jornada de presencia y trabajo efectivo será de 37,50 horas semanales, de lunes a viernes, de forma continuada en términos generales en turnos de mañana, tarde o noche, excepto en aquellos centros en que, por la naturaleza de sus funciones, se haga necesaria la jornada partida; la jornada máxima anual será de 1.665 horas. No tendrán naturaleza de horas extraordinarias aquellas que, excediendo de las 37,50 horas semanales, no superen las 1.665 horas anuales. En el CRD los turnos serán rotativas, es decir, una semana de mañana y otra de tarde, para todo el personal.

b) La empresa, previa autorización del centro de que depende, y los representantes de las personas trabajadoras podrán negociar un horario o una jornada distinta a la expresada en el apartado anterior cuando, por sus peculiaridades específicas, así se considere necesario. En todo caso, se respetará la capacidad organizadora que corresponde a la empresa.

c) Para las personas trabajadoras que desarrollen su actividad en centros o lugares de trabajo no fijo o itinerantes, el cómputo de la jornada normal de trabajo comenzará a partir del lugar de reunión establecido, o centro de control, de acuerdo con lo que disponga la empresa, tanto en la entrada como en la salida del trabajo. Todo ello con las excepciones previstas en el presente convenio.

d) Todas las personas trabajadoras con jornada continuada afectadas por este convenio tendrán derecho a una pausa retribuida de 30 minutos durante la jornada de trabajo, o de 15 minutos si realizan la jornada partida.

Artículo 11. Trabajo nocturno

Se estará a lo dispuesto en el Convenio colectivo único para el personal laboral de la Xunta de Galicia.

Artículo 12. Descanso y festivos

1. Descanso semanal: las personas trabajadoras tendrán derecho a un descanso semanal de dos días ininterrumpidos que, como regla general, abarcará el sábado y el domingo.



En todo caso, y sin perjuicio de la jornada semanal pactada, se tendrá derecho a disfrutar, en semanas alternas, del descanso semanal en domingo y día laborable anterior.

El disfrute del descanso semanal es obligatorio y no acumulable, excepto en aquellos casos en que, por demanda de la persona trabajadora y por causa justificada, se autorice su acumulación. La valoración de estas situaciones se hará conjuntamente entre la dirección de la empresa y el comité de empresa o los/las delegados/as de personal, y serán también informadas a las secciones sindicales.

Dadas las especiales peculiaridades de algunos centros, se respetará la capacidad organizadora de la empresa de que dependan y se garantizará, si es necesario, la presencia y la dotación de personal que permita el normal funcionamiento de los centros durante la jornada del sábado.

Domingos y festivos: un domingo inhabilita, como mínimo, a trabajar el domingo siguiente.

Para los servicios que haya que prestar necesariamente en domingos y festivos se establecerá un descanso adicional del 75 % de tiempo de prestación, excepto los específicamente contratados para el fin de semana, a los que se les compensará económicamente además con el 75 % del salario bruto/día, por cada día trabajado que sea domingo o festivo.

2. Todo el personal vinculado a este convenio disfrutará como descanso los días 24 y 31 de diciembre y Sábado Santo. Si por necesidades del servicio no se pueden disfrutar esos días, se facilitará un descanso equivalente en el mes de enero siguiente, con una compensación adicional igual a la que tienen los domingos y festivos.

Artículo 13. *Vacaciones*

Todo el personal acogido a este convenio, con un año mínimo de servicios, tendrá derecho a unas vacaciones retribuidas de duración igual a la del mes natural en que se disfruten.

Dadas las especiales características de los centros residencias docentes, las personas trabajadoras disfrutarán de 25 días laborables de vacaciones, mientras dure el curso escolar, que serán disfrutadas, preferentemente, en períodos no lectivos, negociadas para cada curso con la representación de las personas trabajadoras y las empresas afectadas, y deberá tenerse en cuenta la naturaleza específica de los centros y su correcto funcionamiento.

Las contrataciones eventuales que no estén trabajando durante todo el curso lectivo se computarán a razón de 2,5 días laborales por mes entero o fracción trabajada.



El calendario de vacaciones se ultimaré en cada centro en el mes de octubre de cada año, al principio de curso, que es cuando se conoce el calendario de vacaciones de la Consellería de Educación.

Cuando, por necesidades del servicio, el personal tenga que disfrutar obligatoriamente sus vacaciones fuera del período establecido, las vacaciones serán la parte proporcional de los meses trabajados en días laborables.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa a que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiese, al finalizar el período de suspensión, aunque hubiese terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez que finalice su incapacidad y siempre que no hubiesen transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se originó.

En todos aquellos centros que presenten unas características específicas, tales como centros de asistencia y educación especial, guarderías, escuelas infantiles, residencias de estudiantes, residencias de ancianos, enseñanza, etc., en el supuesto de ausencia masiva de asistidos o de que no realicen actividades propias de la consellería en ellos, se mantendrán únicamente los servicios mínimos indispensables para la atención de los asistidos que permanezcan en ellos y para el mantenimiento de las instalaciones de los centros, y quedará libre de servicio el resto del personal. La prestación de dichos servicios mínimos se distribuirá proporcionalmente entre las personas trabajadoras afectadas.

Durante el disfrute de las vacaciones anuales, la persona trabajadora percibirá de la empresa el salario real que le corresponda por todos los conceptos retributivos. Para el supuesto de que la empresa, por necesidades del servicio, sustituya al personal en vacaciones, la retribución total de sustituto será íntegramente por su cuenta.

Siempre que la Consellería de Educación solicite el servicio de cocina en verano, la empresa estará obligada a llamar al personal fijo discontinuo del centro de trabajo (CRD) que se necesite en ese momento, por orden de antigüedad y rotativamente.



CAPÍTULO VII
Licencias y excedencias

Artículo 14. *Licencias y permisos con sueldo*

Todo el personal de la empresa vinculado por este convenio, después de aviso y posterior justificación (excepto los asuntos propios), podrá disfrutar de las siguientes licencias:

a) Por casamiento o unión de hecho, el personal tendrá derecho a una licencia retribuida de 16 (dieciséis) días naturales ininterrumpidos.

b) Por el nacimiento o adopción de un/una hijo/a, 8 días y, si reside fuera, 15 días; por la muerte, enfermedad grave o intervención quirúrgica del cónyuge o persona que esté ligada de forma permanente por análoga relación de afectividad con el/la beneficiario/a o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, 5 días cuando el suceso se produzca en la misma localidad y ocho días cuando el suceso tenga lugar a más de 500 km de distancia del centro de trabajo, y dos días por tíos o sobrinos, sea el parentesco por afinidad o por consanguinidad.

c) Nacimiento de nieto o nieta: 2 días.

d) Por separación o divorcio: 2 días.

e) Como norma general, la licencia comenzará en la fecha en que se produzca el hecho que la motiva. Si por motivos de hospitalización de familiares se establecen turnos de estancia en el hospital con el fin de atender al enfermo, la persona trabajadora podría comenzar su licencia en fecha posterior al hecho causante.

Todo trabajador o trabajadora que, una vez iniciada su jornada de trabajo y en el transcurso de esta, se sienta enfermo o reciba notificación de accidente o enfermedad grave u hospitalización de un familiar de hasta el segundo grado, y tenga que abandonar su puesto de trabajo, con posterior justificación médica, percibirá el importe total de dicha jornada. En estos casos, la licencia comenzará a cumplirse a partir del día siguiente.

Tras demostrar la hospitalización, y en caso de que la intervención quirúrgica sea posterior al ingreso, se dará la opción de escoger los días de licencia, que deberán ser continuados y no dependerán de la necesidad y reparto de la persona trabajadora.



f) En los casos de nacimientos de hijos/as prematuros/as o que deban permanecer hospitalizados/as después del parto, la madre o el padre tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante una hora o a reducir su jornada laboral hasta un máximo de dos horas con disminución proporcional del salario.

g) Podrá disponerse de 9 días al año, como máximo, de permiso para asuntos personales sin justificación, atendiendo siempre a la necesidad del servicio, que deberá ser expresamente justificada. Si los servicios prestados son inferiores al año natural, los días que se disfruten serán en proporción al tiempo efectivamente trabajado. Este permiso podrá disfrutarse dentro del curso.

h) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día; en el caso de tener cambio de residencia, dos días.

i) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, durante los días de su celebración.

j) Podrá concederse permiso por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

k) Para realizar funciones sindicales, de formación sindical o de representación del personal, en los términos legalmente establecidos.

La persona trabajadora que tenga que acudir a un consultorio médico estará obligada a avisar anticipadamente a la empresa, la cual, pondrá a disposición de la persona trabajadora el justificante correspondiente, que deberá devolver a la empresa una vez cumplimentado por el médico.

Para su asistencia a la consulta del especialista, las personas trabajadoras tendrán derecho a todo el tiempo necesario después de presentar el volante del médico de cabecera. Además tendrán derecho a un día de asistencia al especialista fuera de la localidad.

Asimismo, tendrán derecho a 3 horas retribuidas para asistir a consultorio médico con hijos menores de 14 años o parientes discapacitados físicos o psíquicos cualquiera que sea su edad, con un máximo de tres veces al mes, siempre que su jornada laboral sea coincidente con el horario de consulta médica y con el horario de su cónyuge o compañero o compañera. Los procesos de rehabilitación no tendrán la consideración de consulta médica a efectos del derecho regulado anteriormente.



La referencia que los puntos anteriores del presente artículo hacen al cónyuge, se entenderá, asimismo, al/a la compañero/a que, en situación estable y acreditada en el registro de un ayuntamiento, conviva con la persona trabajadora.

Artículo 15. Licencias con sueldo parcial y sin sueldo

1. Licencias con sueldo parcial. Quien por razones de guardia legal tenga a su cuidado directo algún menor de 6 años, un anciano o un disminuido físico o psíquico, que no desempeñen ninguna otra actividad retribuida, o no perciban ingresos superiores al salario mínimo interprofesional, tendrá derecho a una reducción de la jornada total común de un máximo de tres horas, y sufrirá como merma salarial el importe proporcional al tiempo de reducción. La solicitud de este permiso se efectuará con quince (15) días de antelación a su disfrute.

2. Licencias sin sueldo: las personas trabajadoras fijas que lleven como mínimo un año de servicio podrán pedir licencias sin sueldo, por un plazo no inferior a quince (15) días y no superior a seis (6) meses, en un intervalo de tiempo de dos (2) años.

La persona trabajadora solicitará la licencia con, por lo menos, quince (15) días de antelación a la fecha del inicio del disfrute; la empresa contestará dentro de este plazo y, de no hacerlo, se entenderá concedido el permiso.

Artículo 16. Licencias especiales y condiciones de trabajo en los supuestos de maternidad y paternidad

La trabajadora gestante tendrá derecho a ocupar, durante el embarazo, un puesto de trabajo y/o turno distintos de los suyos, siempre que exista tal puesto y turno alternativos y siempre que, según prescripción de un facultativo del sistema de sanidad pública, su puesto o turno resulten nocivos para la salud o la del feto. Este cambio de puesto de trabajo no supondrá modificación de su categoría, ni merma de sus derechos económicos.

Finalizada la causa que motivó el cambio de puesto de trabajo, se procederá a la reincorporación a su destino original.

La persona trabajadora con un hijo menor de un año tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo. Este período de tiempo podrá dividirse en dos fracciones o sustituirlo por una reducción de la jornada de una hora.



Este permiso podrán disfrutarlo indistintamente la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de la lactancia y de la reducción de jornada le corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora deberá avisar al empresario con 15 días de antelación de la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria. Las personas trabajadoras podrán optar por acogerse al régimen anteriormente descrito por este motivo o por tener derecho a acumular al permiso de lactancia, al finalizar este, un período de tres semanas que, en caso de acogerse a esta posibilidad, este permiso se disfrutará durante los 12 primeros meses de la crianza, contado desde el parto o la resolución administrativa o judicial de adopción.

Las discrepancias surgidas entre empresario y persona trabajadora sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de aprovechamiento previstos serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138.bis de la Ley de la jurisdicción social.

Quien, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o discapacitado físico, psíquico o sensorial, que no desarrolla una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la merma proporcional del salario entre, al menos, un tercio 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.

La reducción de jornada recogida en el presente punto constituye un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras 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.

Las personas trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de un año, podrán optar por acogerse al régimen anteriormente descrito por este motivo o por tener derecho a acumular al permiso, al finalizar este, un período de tres semanas que, en caso de acogerse a esta posibilidad, podrá disfrutarse durante los 12 primeros meses de la crianza, contado desde el parto o la resolución administrativa o judicial de adopción.



En lo no previsto en este punto regirá lo regulado en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, y en el texto refundido del Estatuto de los trabajadores, aprobado por el Real decreto 1/1995, de 24 de marzo.

- Protección de la maternidad.

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, sobre la prevención de riesgos laborales, deberá abarcar la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelan un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de dichas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resulte posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifique el médico que en el régimen de la Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la trabajadora, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de las personas trabajadoras, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Lo dispuesto en los anteriores números de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pueden influir negativamente



en la salud de la mujer o del hijo o hija y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

4. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con pleno derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 17. *Excedencias*

1. Para el cuidado de hijos/as menores de 8 años.

Todas las personas trabajadoras fijas tendrán derecho a una excedencia por tiempo no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo/a, contados desde la fecha de nacimiento de este/a. Los/las hijos/as sucesivos/as darán lugar a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin a lo que se viniese disfrutando.

No será preciso que la persona trabajadora agote el tiempo de excedencia para reincorporarse cuando, por motivos personales acreditados, así lo solicite.

Se le concederá este mismo derecho a la persona trabajadora respecto de los/las hijos/as adoptivos/as.

Durante el disfrute de la excedencia para el cuidado de hijos/as naturales o para los/las hijos/as adoptados/as, a la persona trabajadora se le reservará el puesto de trabajo y turno que viniese desempeñado con carácter definitivo.

El período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a los efectos de la antigüedad.

2. Voluntaria.

a) Las personas trabajadoras fijas, con una antigüedad mínima de un año en la empresa, podrán solicitar, con una antelación mínima de 45 días, excedencia voluntaria por un período de tiempo no inferior a cuatro meses ni superior a diez años.

Una vez solicitada, se resolverá lo procedente y se le notificará al interesado con quince (15) días de antelación a la fecha del inicio propuesta por la persona interesada.



La persona trabajadora que solicite su reingreso tendrá derecho a ocupar la primera vacante, con carácter provisional, que se produzca en su grupo y categoría, excepto en el caso de concurrir un excedente forzoso, que tendrá preferencia. Si la vacante es de inferior categoría a la que antes tenía, podrá optar a ella, en espera de que surja la que corresponda a su categoría.

El reingreso se producirá por orden de antigüedad en la solicitud.

Si el interesado no solicita el reingreso o un nuevo período de excedencia, que no exceda en total de 10 años, al menos 15 días antes de finalizar el plazo señalado para la excedencia que disfrute, perderá su derecho al puesto de trabajo. En todo caso, no se podrá solicitar nueva excedencia voluntaria antes de transcurrido un año.

b) Para efectos de reingreso y de concesión de prórrogas, a las personas trabajadoras que viniesen disfrutando de una situación de excedencia voluntaria concedida con anterioridad a la entrada en vigor del primer convenio único de la Xunta de Galicia les será de aplicación el sistema regulado en el presente convenio.

c) A los excedentes voluntarios y a los excedentes para el cuidado de hijos/as adoptivos/as que ya hubieran disfrutado más de un año de dicha excedencia se le concederá el reingreso al servicio activo, se existen vacantes, con carácter provisional, hasta que obtengan destino con carácter definitivo a través de los sistema de provisión de vacantes correspondientes.

Los puestos de trabajo provistos mediante reingreso provisional se incluirán, necesariamente, en el primer concurso de traslados que se convoque, y los reingresados provisionales tienen la obligación de participar en el y solicitar todas las vacantes correspondientes a su categoría profesional; si no lo hacen, serán declarados de oficio en la situación de excedentes voluntarios.

Los reingresados provisionales que, participando en el concurso de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo anterior, no obtengan puesto de trabajo quedarán en la situación prevista en el artículo 7.2.b) 2.

3. Forzosa.

La excedencia forzosa al personal fijo, que dará derecho a conservar el puesto de trabajo, turno y centro, y a que se compute la antigüedad durante su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.



El reingreso deberá efectuarse en el plazo máximo de treinta (30) días naturales a partir del cese en el cargo. A estos efectos, se entenderá por cargo público la elección para diputado de asambleas autonómicas; concejal de un ayuntamiento o el nombramiento para un cargo de carácter político dentro de la Administración pública. Si no solicitan el reingreso en el plazo citado, serán declaradas, de oficio, en excedencia voluntaria por interés particular.

La reincorporación se producirá en la misma categoría profesional y turno que tuviese la persona trabajadora al iniciarse dicha excedencia y se les computará el tiempo transcurrido a efectos de antigüedad. Este reingreso tendrá carácter inmediato desde el momento en que se solicite y, en todo caso, un mes después del cese en el cargo.

4. Excedencia voluntaria por incompatibilidad.

Procederá declarar de oficio o a instancia de parte en esta situación el personal fijo cuando esté en servicio activo en la empresa en otra categoría, cuerpo o escala, a no ser que obtuviese la oportuna compatibilidad o pase a prestar servicios en organismos o entidades del sector público y no le corresponda quedar en otra situación.

5. Excedencia por maternidad o por cuidado de pariente hasta segundo grado.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a seis años para atender el cuidado de cada hijo/a, tanto que lo sea por naturaleza o por adopción, en los supuestos de acogimiento tanto permanente como preadoptivo, contados desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años, las personas trabajadoras para atender el cuidado 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 no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia prevista en el presente punto constituye un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generaran 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 dé derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de esta dará fin al que, en su caso, se estuviese disfrutando.

El período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y la per-



sona trabajadora tendrá derecho a asistencia a cursos de formación profesional a cuya participación deberá ser convocada por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrán derecho a 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.

CAPÍTULO VIII Condiciones económicas

Artículo 18. *Incremento salarial*

La equiparación salarial total y los incrementos futuros serán los que marque el convenio para el personal laboral de la Xunta de Galicia.

Artículo 19. *Estructura del salario*

Las retribuciones del personal acogido al presente convenio son las reflejadas en la tabla salarial al final del articulado, y están constituidas por el salario base y los complementos salariales que a continuación se definen:

a) Salario base: es la parte de retribución de la persona trabajadora fijada para la jornada común de trabajo, en función de su categoría profesional. Su cuantía figura recogida en la tabla salarial de este convenio. El abono de los salarios deberá efectuarse en los días 30 o 31 del mes en que se devenguen y, como máximo, al día 3 del mes siguiente.

b) Complementos salariales:

1. Antigüedad: el complemento de antigüedad será el que tenga el Convenio colectivo único del personal laboral de la Xunta de Galicia para todas las personas trabajadoras, cualquier que sea su categoría profesional, y se calculará siempre por año natural. El trienio cumplido tendrá efectos económicos desde el primer día del mes siguiente a aquel en que se perfeccione, excepto si se cumple en la primera quincena del mes, ya que en este caso sus efectos serían desde el primer día del mes de cumplimiento.

Las cantidades que venían percibiendo las personas trabajadoras por el concepto de antigüedad no experimentarán ningún incremento, excepto en el siguiente caso:

Para el cómputo de trienios, se considerarán los servicios prestados en período de prueba o excedencia forzosa con cargo público. Asimismo, se tendrán en cuenta los servicios prestados durante el tiempo de duración del servicio militar o equivalente.



La remuneración por trienios de las personas trabajadoras a tiempo parcial será proporcional a la establecida para las personas trabajadoras fijas a jornada completa. El cómputo del tiempo para la consolidación de los trienios se determinará como si fuese contratada a tiempo completo.

2. Complemento de funciones: es el complemento salarial que, en idéntica cuantía, con independencia de la pertenencia a cada uno de los grupos del convenio, retribuye el desempeño de las funciones propias de cada puesto de trabajo. La cantidad será la que especifique el Convenio del personal laboral de la Xunta de Galicia.

3. Peligrosidad, toxicidad y penosidad: estos complementos salariales, de naturaleza funcional y ocasional, solo se derivarán de las características especiales de un determinado puesto de trabajo, medidas objetivamente. En consecuencia, tendrán necesariamente su causa en el informe del Gabinete de Seguridad e Higiene en el Trabajo, que será vinculante.

4. Especial dedicación: le corresponde al personal que, por las características de su puesto de trabajo, tenga modificaciones constantes de su jornada y/o del cumplimiento de su horario, bien en jornada partida o en turnos que alternen cada una de las jornadas de mañana, tarde, o mañana, tarde y noche, de acuerdo con lo establecido en las relaciones de puestos de trabajo. La cantidad será la que especifique el convenio del personal laboral de la Xunta de Galicia.

La percepción simultánea de estos complementos solo será posible cuando concurren causas diferentes que fundamenten cada uno de ellos, previa comprobación, medición y análisis de las condiciones y efectos, objetivamente determinados, para cada puesto concreto.

5. Carrera profesional: grados del sistema de carrera profesional de la Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia y del personal laboral fijo del V Convenio colectivo.

Se reconoce el derecho de las personas trabajadoras que prestan servicios en los centros residenciales docentes de Galicia (servicios de cocina) al complemento de carrera profesional previsto en la Orden de 8 de febrero de 2021 por la que se dictan instrucciones sobre la confección de nóminas del personal al servicio de la Administración autonómica para el año 2021, que para el personal laboral incluido en el V Convenio único de personal laboral de la Xunta de Galicia, personal subalterno, de vigilancia y de servicios específicos no titulados, se fija en una cuantía de 65,48 euros (artículo 7.3). A consecuencia del nuevo



concepto, las partes acuerdan el derecho a dicho complemento con el siguiente período transitorio de aplicación:

Entrada en vigor desde el 1.9.2021, en cuantía del 25 % sobre el total del antedicho complemento.

A partir del 1.9.2022, en cuantía del 50 % sobre el total del antedicho complemento.

A partir del 1.9.2023, en cuantía del 75 % sobre el total del antedicho complemento.

A partir del 1.9.2024, en cuantía del 100 % sobre el total del antedicho complemento.

Si la situación económica lo permite, las empresas tendrán la posibilidad de incrementar los porcentajes acordados.

Artículo 20. *Pagas extraordinarias y percepción de haberes*

a) Todo el personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio tendrá derecho a percibir dos pagas extraordinarias, que se abonarán con el salario mensual del 10 al 20 de diciembre, y en la liquidación de junio la otra paga.

La cuantía de cada una de las pagas será igual al salario base del convenio más antigüedad.

b) Las retribuciones se pagarán mensualmente mediante nómina, en la cual se reflejarán con absoluta claridad todos los aspectos retributivos y, asimismo, recogerá todos los conceptos por los cuales se produzcan descuentos en los haberes de las personas trabajadoras.

El modelo de nómina será obligatoriamente igual para todas las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio.

Artículo 21. *Horas extraordinarias*

Se estará a lo dispuesto en el Convenio colectivo único para el personal laboral de la Xunta de Galicia.



Artículo 22. Incapacidad temporal

En el caso de baja por IT, la empresa incrementará el subsidio económico de la Seguridad Social hasta alcanzar la cuantía de su salario común desde el primer día de la baja hasta su finalización.

No obstante lo anterior, el régimen será el siguiente:

a) Ausencias por enfermedad común o accidente no laboral de uno a tres días de duración: se seguirá el siguiente procedimiento:

1. Ausencias de un día: el personal afectado comunicará su ausencia a la unidad de personal, órgano o persona responsable, preferentemente dentro de la primera hora de jornada, salvo causas de fuerza mayor que impidan la comunicación. De no producirse la comunicación o justificación pertinente, se descontará de los haberes el día faltado.

2. Ausencias de dos o tres días; en estos casos, según lo dispuesto en el artículo 17 de la Orden de 13 de octubre de 1967 (BOE de 4 de noviembre), se deberá presentar el parte médico en el plazo de cinco días, contados a partir del siguiente al de su expedición.

De no entregarse tal parte, se descontarán de los haberes los días faltados. Se podrá recurrir contra estas deducciones ante la jurisdicción laboral.

En ambos casos la empresa podrá practicar las inspecciones médicas oportunas, según lo dispuesto en el artículo 20 del Estatuto de los trabajadores.

b) Ausencias por accidente de trabajo, enfermedad profesional, maternidad, enfermedad común y accidente no laboral de más de tres días de duración.

En estos casos la persona trabajadora percibirá el 100 % de su salario común desde el primer día de baja y hasta el término de la IT, siempre que se cumplan los requisitos exigidos en el artículo 17 de la Orden de 13 de octubre de 1967.

Artículo 23. Orientación sobre planificación familiar y revisiones médicas

1. La empresa practicará los siguientes reconocimientos médicos:

a) Una vez al año, a todo el personal.



- b) Periódicos y específicos, al personal al cual, por su actividad, se considere necesario.
- c) A todo el personal de nuevo ingreso, antes de incorporarse al puesto de trabajo.
- d) Revisión ginecológica voluntaria.

Con el fin de atender el cumplimiento de los distintos puntos, la empresa pondrá los medios o correrá con el gasto necesario para facilitarle a la persona trabajadora su asistencia a los centros de reconocimiento cuando estén en localidad distinta a aquella donde la persona trabajadora presta sus servicios.

Artículo 24. *Jubilación y fomento de empleo*

1. Modalidades de jubilación:

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

a) Jubilación voluntaria.

1. El personal podrá jubilarse voluntariamente de acuerdo con los requisitos establecidos en el régimen de la Seguridad Social al que pertenezca.

2. En el momento de la jubilación, el personal sujeto a este convenio percibirá una gratificación consistente en tres mensualidades del salario base más antigüedad y más prorrateo de pagas abonadas en la última nómina.

b) Jubilación parcial.

En el momento de la jubilación, el personal sujeto a este convenio percibirá una gratificación consistente en tres mensualidades del salario base más antigüedad y más prorrateo de pagas abonadas en la última nómina.

La empresa estará obligada a cubrir el número de puestos de trabajo iguales al que se contempla en el pliego de condiciones.

Artículo 25. *Política de ayuda a disminuidos físicos y psíquicos*

Se estará a lo dispuesto en el Convenio colectivo único para el personal laboral de la Xunta de Galicia.



Artículo 26. *Indemnización por invalidez y muerte por accidente de trabajo o enfermedad profesional*

Ambas partes acuerdan que, de no estar ya asumido, se gestione un seguro que ampare la invalidez o muerte de la persona trabajadora, por accidente de trabajo o enfermedad profesional, y la responsabilidad civil, y percibirán sus beneficiarios una cantidad no inferior a 24.500 euros.

Artículo 27. *Complemento de las pensiones de viudedad y orfandad*

Se estará a lo dispuesto en el Convenio colectivo único para el personal laboral de la Xunta de Galicia.

CAPÍTULO IX **Seguridad y salud**

Artículo 28. *Seguridad y salud*

1. El personal acogido a este convenio tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo. Tiene, asimismo, el derecho a participar en el planteamiento de la política de prevención en su control de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en desarrollo de aquella, a través de sus representantes legales y de los órganos internos y específicos de participación en esta materia, esto es, de los comités de seguridad e higiene en el trabajo, vigilantes o delegados/as de seguridad.

2. La empresa está obligada a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de seguridad e higiene en sus organismos y centros de trabajo, así como a facilitar la participación del personal en ella. Asimismo, debe garantizar una formación práctica y adecuada en estas materias, cuando se contrate personal o cuando se cambie de puesto de trabajo, o se tengan que aplicar noticias técnicas, equipamientos o materiales que puedan ocasionar riesgos para la propia persona trabajadora, para sus compañeros/as o para terceros.

3. La formulación de la política de seguridad y salud en un organismo o centro de trabajo partirá del análisis estadístico o casual de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales acaecidas en el, de la detección e identificación de riesgos y de agentes materiales que puedan ocasionarlos, y de las medidas y sistemas de prevención o protección utilizados hasta el momento. Dicha política de seguridad y salud se planificará anualmente



para los centros de trabajo donde se realicen tareas o funciones de producción técnica y procesamiento de datos, y con periodicidad trianual en las oficinas y centros de trabajo administrativo. En todo caso, deberá abarcar los estudios y proyectos necesarios para definir los riesgos más significativos, por su gravedad o por su frecuencia, y para poner en práctica sistemas de control e inspección, o medidas preventivas, así como los planes de formación y entrenamiento del personal que sean necesarios.

4. Para la elaboración de los planes y programas de seguridad y salud, así como para su realización y puesta en práctica, los diferentes organismos podrán disponer de equipamientos y medios técnicos especializados cuando sea posible y aconsejable, por su dimensión y por la intensidad de sus problemas de seguridad y salud. En el caso de no disponer de tales medios propios, solicitarán la cooperación de los gabinetes de seguridad y salud en el trabajo, fundamentalmente en lo tocante a la clarificación de estudios y protección, formación de personas trabajadoras y técnicas, documentación especializada, y todas las medidas que sean necesarias.

5. Los comités de seguridad y salud son los órganos internos especializados de participación en esta materia. Se constituirán en todos los centros de trabajo que tengan más de 50 personas trabajadoras, con independencia de su relación laboral con la Administración. En los centros con una plantilla inferior, se nombrará un delegado o una delegada de seguridad y salud. Las funciones de estos/as delegados/as, que serán nombrados/as por el comité de empresa correspondiente, serán las definidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, sin perjuicio de su relación con el comité de seguridad y salud y de la ejecución de los objetivos marcados por este. El nombramiento del/de la delegado/a de seguridad le será comunicado por el comité a la empresa y recaerá preferentemente en un miembro del comité de empresa o en un/una delegado/a de personal.

La composición de los comités de seguridad y salud será de acuerdo con la legislación vigente. La representación del personal será designada por el comité de empresa, órgano al que le corresponde la representación y la defensa de los intereses del personal en materia de seguridad e higiene y las competencias reconocidas en el Estatuto de los trabajadores. Las competencias de los comités de seguridad y salud son las reconocidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

6. Los complementos de peligrosidad y toxicidad desaparecerán a medida que la empresa tome las precauciones adecuadas para reparar las condiciones tóxicas o peligrosas que los originaron. La desaparición será inmediata cuando exista resolución de la autoridad



laboral. De no existir esta, será preciso el informe del Comité Central de Seguridad y Salud favorable a la desaparición, informe que será vinculante.

7. La empresa presupuestará anualmente una partida para atender las necesidades urgentes en materia de seguridad y salud, en cumplimiento de las resoluciones de la autoridad laboral.

8. Los comités de seguridad y salud y los/las delegados/as de seguridad realizarán visitas a los lugares de trabajo y a los servicios y dependencias establecidas para el personal, con el objeto de conocer las condiciones relativas al orden, limpieza, ambiente, instalaciones, máquinas, herramientas y procesos laborales, así como de constatar los riesgos que puedan afectar a la vida o salud del personal, para proponerle a la dirección de la empresa que adopte las medidas preventivas necesarias y cualquier otra que considere oportuna.

9. Los miembros de los comités de seguridad y salud y los/las delegados/as de seguridad que no sean integrantes de los comités de empresa dispondrán de los permisos necesarios para asistir a las reuniones o para realizar las funciones que les asigne el propio comité de seguridad y salud.

Artículo 29. *Vestuarios y ropas de trabajo*

La empresa les facilitará a sus personas trabajadoras dos uniformes al año consistentes en casacas, pantalones, una chaqueta, dos cofias al año, así como zuecos y guantes. Igualmente dispondrán de vestuarios adecuados y duchas.

Artículo 30. *Servicio y trabajo*

El personal sujeto a este convenio no podrá realizar obras a destajo, ni trabajo ajustado, durante su jornada laboral.

En ningún caso se podrá obligar al personal que, por lo específico de su cometido, desarrolle su trabajo al descubierto a realizar sus funciones cuando la situación climatológica o las condiciones del terreno supongan penosidad visible para la propia persona trabajadora. En estos casos, se paralizará el trabajo y se empleará a las referidas personas trabajadoras en cometidos propios de su puesto de trabajo que se puedan realizar a cubierto.

Lo anterior no será de aplicación en aquellos casos en que la actividad esté causada o motivada por las citadas condiciones climatológicas, a salvo siempre del cumplimiento de las medidas legales sobre seguridad e higiene.



El comité de empresa, los representantes de las personas trabajadoras y las direcciones del personal deberán velar por el derecho a la intimidad, por la libertad de las personas trabajadoras y por la erradicación de las conductas de acoso sexual, procurando silenciar su identidad.

CAPÍTULO X **Movilidad**

Artículo 31. *Movilidad funcional*

La movilidad funcional en el seno de la empresa se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales de la persona trabajadora.

Artículo 32. *Movilidad geográfica*

El personal perteneciente a los centros residenciales docentes de Galicia no podrá ser trasladado de una localidad a otra.

CAPÍTULO XI **Derechos sindicales**

Artículo 33. *Delegados/as de personal y comités de empresa*

Los/las delegados/as de personal y los miembros de los comités de empresa, sin perjuicio de las competencias, funciones y derechos en general reconocidos por las disposiciones legales, tendrán los siguientes derechos específicos:

1. Los miembros de los comités de empresa y los/las delegados/as de personal dispondrán, preavisando, siempre que sea posible, con 24 horas a la dirección de la empresa, de tiempo retribuido para realizar gestiones conducentes a la defensa de los intereses del personal. Las horas mensuales necesarias para cubrir esta finalidad se fijan de conformidad con la siguiente escala:

Centros de hasta 250 personas trabajadoras: 35 horas.

Centros de 251 a 500 personas trabajadoras: 50 horas.

Centros de 501 personas trabajadoras en adelante: 60 horas.

2. Los miembros de los comités de empresa y los/las delegados/as de personal podrán ser sustituidos/as durante sus horas sindicales, mediante aviso con 24 horas de antelación, si tiene carácter ordinario, y sin preaviso, si tiene carácter de urgencia.



De no realizarse la sustitución, en ningún caso quedará limitado el derecho de los representantes del personal a realizar sus actividades sindicales.

3. Conocer y consultar el registro de accidentes de trabajo y sus causas. Tendrán acceso al cuadro horario, del que recibirán una copia. También accederán a los modelos TC-1 y TC-2 de las cotizaciones a la Seguridad Social, al calendario laboral, a los presupuestos de los centros, a un ejemplar de la memoria anual del centro y a cualquier otro documento relacionado con las condiciones de trabajo que afecten al personal.

4. Se les facilitarán los tabloneros de anuncios necesarios para que, bajo su responsabilidad, coloquen todos los avisos y comunicaciones que deban efectuar y consideren pertinentes, sin más limitaciones que las expresamente señaladas por la ley. Dichos tabloneros se instalarán en lugares claramente visibles para permitir que la información llegue al personal.

5. Los comités de empresa y los/las delegados/as de personal podrán acordar la acumulación de las horas sindicales de sus miembros, en un o en varios de ellos/ellas, de acuerdo con el siguiente régimen:

La petición de la acumulación deberá hacerse por escrito, con autorización tanto del cedente como del cesionario, y comunicarse a la dirección de la empresa.

No se podrán acumular ni sumar las horas no utilizadas en un mes para otro mes.

El crédito horario es de carácter personal, retribuido, mensual y para el ejercicio exclusivo de funciones de representación.

Como excepción al principio general de no participación del crédito horario, en el presente convenio se acuerda la posibilidad de su acumulación parcial, con las siguientes puntualizaciones:

– La cesión y consiguiente acumulación parcial será, como mínimo, del 50 % del crédito horario de que se disponga.

– La duración mínima de la acumulación parcial será de seis meses y se deberá comunicar con una antelación, al menos, de 20 días a su disfrute.

6. Los miembros del comité de empresa y los/las delegados/as de personal tendrán, además de las garantías recogidas en el presente convenio, las establecidas en los apar-



tados a), b) y c) del artículo 68 del Estatuto de los trabajadores, desde el momento de su proclamación como candidatos/as y hasta dos años después del cese en su cargo.

7. Realización de asambleas:

a) Los comités de empresa y los/las delegados/as de personal dispondrán de un mínimo de 20 horas anuales para este fin. Las asambleas convocadas y con una duración máxima de media hora, antes del inicio o del final de la jornada, no serán computadas, si bien, con este carácter, solo podrán convocarse como máximo dos asambleas mensuales. A tal fin, la empresa facilitará los locales adecuados en cada centro de trabajo.

Los convocantes garantizarán en todo momento la prestación de los servicios que se realicen durante las asambleas, así como el orden de las mismas.

En ambos supuestos, el preaviso, con antelación de 24 horas, que se deberá hacer ante la dirección de la empresa o servicio, deberá ir acompañado del orden del día que se va a tratar en la reunión.

b) Cuando en determinados casos, por la existencia de varios turnos de trabajo, no se pueda reunir simultáneamente la totalidad de la plantilla, las asambleas parciales de los diferentes turnos se consideran, a estos efectos, como una asamblea. Se podrán, asimismo, realizar asambleas convocadas por el 20 % de la plantilla.

Las asambleas tendrán lugar en locales facilitados por la empresa a tal fin.

Artículo 34. De las secciones sindicales, de los/las delegado/as sindicales y de los/las afiliados/as

1. De las secciones sindicales:

Sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley 11/1985, de 2 de agosto, de libertad de sindical (LOLS), las secciones sindicales pertenecientes a una central sindical que obtuviesen más de un 10 % de los miembros del respectivo comité de empresa tendrán en los centros de trabajo los siguientes derechos:

a) A un número de delegados/as sindicales, previstos en el artículo 10.2 de la LOLS, conforme a la siguiente escala:

– De 1 a 100 personas trabajadoras: 1.



– De 101 a 500 personas trabajadoras: 3.

– De 501 a 750 personas trabajadoras: 4.

– De 751 en adelante: 5.

b) Realización de asambleas:

La realización de asambleas fuera y dentro de la jornada de trabajo queda establecida en los mismos términos en que se configura este derecho para los comités de empresa.

2. De los/las delegados/as sindicales:

Los/las delegados/as sindicales a que se refiere el apartado a) del punto anterior tendrán derecho, sin perjuicio de lo establecido en la LOLS en su artículo 10.3, a los siguientes derechos y garantías:

a) Al mismo crédito horario señalado en el artículo 34 del presente convenio para los miembros del comité de empresa.

En el caso de que en un/una delegado/a sindical concorra también la condición de miembro del comité de empresa, el crédito horario de que dispondrá será el acumulado por ambos tipos de representación.

b) A la representación de los/las afiliados/as de la sección sindical en todas las gestiones necesarias ante la dirección respectiva, y a ser oídos/as por esta en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten al personal, en general, y a los/las afiliados/as del sindicato, en particular.

c) A ser informados y oídos por la empresa con carácter previo:

– Acerca de despidos y sanciones que afecten a los/las afiliados/as al sindicato.

– En materia de reestructuración de la plantilla, regulaciones de empleo, traslado de personas trabajadoras, cuando revistan carácter colectivo o individual, o del centro de trabajo en general, y sobre cualquier proyecto o acción administrativo que pueda afectar al personal.

– Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo.



d) Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del comité de empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la ley, y están obligados a guardar sigilo profesional en las materias en que legalmente proceda.

e) Poseerán las mismas garantías y derechos que la ley y el convenio colectivo les reconocen a los miembros del comité de empresa.

3. De los/las afiliados/as.

Los/las afiliados/as a una sección sindical que reúnan los requisitos establecidos en el párrafo primero del punto 1 de este artículo tendrán los siguientes derechos:

a) A obtener permisos sin sueldo durante el tiempo que pasen a ocupar puestos de responsabilidad sindical con plena dedicación en ámbito superior al centro de trabajo. Este permiso tendrá una duración mínima de seis meses y, al finalizar, la persona trabajadora será reincorporada en el mismo turno y condiciones de trabajo.

b) Un 10 % de los/las afiliados/as a una de estas secciones sindicales tendrán derecho a permisos sin retribuciones cuando se cumplan los siguientes requisitos:

– Que exista la comunicación previa por parte de la comisión ejecutiva del respectivo sindicato, cursada con la necesaria antelación.

– Que no exceda de los 20 días al año por afiliado/a, ni los 200 anuales para el conjunto del 10 % de afiliados/as de cada sección sindical.

c) A que se les descuente en su nómina el importe de la cuota sindical que corresponda, con la conformidad previa del/de la afiliado/a. La empresa transferirá las cantidades retenidas a la cuenta bancaria que designe cada sindicato, y facilitará mensualmente a la correspondiente sección sindical la relación nominal de las retenciones realizadas.

Artículo 35. *Asambleas*

Las personas trabajadoras de la empresa tendrán derecho a reunirse en asamblea una vez al mes, y por el tiempo máximo de dos horas, durante la jornada, y deberán comunicar a la empresa su celebración con una antelación de 48 horas salvo situaciones excepcionales de conflicto o huelga, en que bastará con avisar con 24 horas de antelación.



CAPÍTULO XII
Régimen disciplinario**Artículo 36. *Régimen disciplinario***

Se estará a lo dispuesto en el Convenio colectivo único para el personal laboral de la Xunta de Galicia.

Artículo 37. *Régimen disciplinario para el acoso sexual y moral*

Las partes se comprometen a establecer un tratamiento específico y en artículo propio en los supuestos de acoso sexual y moral. El acoso sexual será tipificado como falta muy grave en todo caso. El acoso moral como falta grave o muy grave a tenor de sus circunstancias.

Todo comportamiento o situación que atente contra el respeto a la intimidad y/o contra la libertad de las personas trabajadoras, conductas de acoso sexual o moral, verbales o físicas, serán conceptuadas como faltas muy graves o graves en función de la repercusión del hecho. En los supuestos en que se lleve a cabo sirviéndose de su relación jerárquica con la persona y/o con personas con contrato laboral no indefinido, la sanción se aplicará en su grado máximo.

El comité de empresa, los/las delegados/as de personal, sección sindical y la dirección de la empresa, velarán por el derecho a la intimidad de la persona trabajadora afectada, procurando silenciar su identidad, cuando así sea preciso.

Artículo 38. *Igualdad de oportunidades y de trato*

Ninguna persona trabajadora podrá ser discriminada por razón de sexo o edad, ideología, raza, discapacidad. Todas las personas trabajadoras tienen derecho al respeto de su dignidad y a la protección de su intimidad. Según eso, en consonancia con la legislación vigente, las empresas, los comités de empresa y/o los representantes de las personas trabajadoras vigilarán el cumplimiento de las siguientes normas:

- a) Que no figure en las condiciones de contratación ningún requisito que suponga discriminación por sexo.
- b) Que no se produzcan diferencias en las denominaciones de los puestos de trabajo en función del sexo.



c) Que ninguna persona trabajadora pueda ser discriminada, sancionada, despedida por cuestiones relativas a su intimidad, siempre que no afecten a la actividad laboral.

d) Que ninguna persona trabajadora pueda ser objeto de decisiones y/o condiciones, o cualquier clase de medidas, que comporten un trato discriminatorio en materia de salarios, promoción, conservación del puesto de trabajo, etc. por razón de su sexo.

e) Se evitará en la redacción del convenio el lenguaje sexista.

Artículo 39. *Condiciones más beneficiosas*

A toda persona trabajadora se le respetará como condición más beneficiosa la cantidad que viniese percibiendo, en cuanto sea superior a las que resulten por aplicación del presente convenio.

Artículo 40. *Adscripción del personal*

1. Al término de la concesión de una contrata de hostelería, las personas trabajadoras de la empresa contratista saliente pasarán a estar adscritas a la nueva titular de la contrata, que se subrogará en todos los derechos y obligaciones, siempre que se dé alguno de los siguientes supuestos:

a) Personas trabajadoras en activo que presten sus servicios en dicho centro con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses, sea cual sea la modalidad de su contrato de trabajo.

b) Personas trabajadoras que en el momento de la sustitución se encuentren enfermas, accidentadas, en excedencia, en invalidez provisional, vacaciones, permiso, descanso maternal, así como personas trabajadoras acogidas a la jubilación parcial y personas trabajadoras con contrato de relevo o situación análoga, siempre y cuando hubiesen prestado servicio en la contrata a que se refiere la subrogación al menos los cuatro últimos meses antes de sobrevenir cualquiera de las situaciones citadas.

c) Personas trabajadoras, que con contrato de interinidad, sustituyan a alguna de las personas trabajadoras nombradas en el punto anterior.

d) Personas trabajadoras de nuevo ingreso que por exigencias del cliente se incorporaran al centro como consecuencia de ampliación de contrata, dentro de los cuatro últimos meses.



e) El personal incorporado por la anterior titular a este centro de trabajo dentro de seis meses seguirá perteneciendo a dicha empresa y no se producirá la subrogación citada, salvo que se acredite su nueva incorporación al centro y a la empresa.

2. Todos los supuestos anteriormente citados deberán ser acreditados fehaciente y documentalmete por la empresa saliente a la entrante en el plazo de tres días hábiles, mediante los documentos que se detallan al final de este artículo.

El indicado plazo se contará desde el momento en que la empresa entrante comunique fehacientemente a la saliente y a la Consellería de Educación de la Xunta de Galicia que es la nueva adjudicataria del servicio. De no ser necesario y sin más formalidades, se subrogará todo el personal que presta sus servicios en el centro de trabajo.

En cualquier caso, el contrato de trabajo entre la empresa saliente y las personas trabajadoras solo se extingue en el momento en que se produzca el derecho a su subrogación a la nueva adjudicataria.

3. No operará la subrogación en el caso de un contratista que realice la primera limpieza y que no haya suscrito contrato de mantenimiento.

4. Si la subrogación de una nueva titular de la contrata implica que una persona trabajadora realice su jornada en dos centros distintos, afectando a uno solo de ellos el cambio de titularidad de la contrata, los titulares de las mismas gestionarán el pluriempleo legal de la persona trabajadora, así como el disfrute conjunto del período de vacaciones, y la empresa saliente le abonará la liquidación por partes proporcionales de las pagas correspondientes.

Esta liquidación no implicará finiquito si continúa trabajando para la empresa.

5. La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes que vincula, empresa cesante, nueva adjudicataria y trabajador.

No desaparece el carácter vinculante de este artículo en el caso de que la empresa adjudicataria del servicio lo suspendiese por un período inferior a dos meses; dicho personal, con todos sus derechos, se adscribirá a la nueva empresa.

Documentos que le deberá facilitar la empresa saliente a la empresa entrante:

– Certificado del organismo competente de estar al corriente del pago a la Seguridad Social.



– Fotocopia de las cuatro últimas nóminas mensuales de las personas trabajadoras afectadas.

– Fotocopia de los TC-1 y TC-2 de cotizaciones a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses.

– Relación del personal en que se especifique nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada, horario, modalidad de su contratación y fecha de disfrute de sus vacaciones.

– Relación del personal que esté en situación de jubilación parcial a efectos de lo previsto en el artículo 24.

– Copia de documentos debidamente diligenciados por cada persona trabajadora afectada en que se haga constar que esta recibió de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación y no está pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudataria en la fecha del inicio del servicio como nueva titular.

- Liquidación y prorratas.

La empresa saliente estará obligada a liquidar a la entrante las partes proporcionales de los conceptos retributivos de las personas trabajadoras con el objeto de que las mismas cobren íntegramente las pagas correspondientes, vacaciones, etc.

Artículo 41. *Personal con pleno derecho a manutención*

El personal afectado por este convenio perteneciente a las diferentes secciones de cafetería, comedor y cocina que en estos establecimientos sirvan comidas, y cuyo horario de trabajo coincida con el del aludido servicio de comidas, tendrá derecho a manutención. Se facilitará un local digno y acomodado para uso como comedor de las citadas personas trabajadoras, que lo mantendrán limpio y en perfectas condiciones de uso.

Artículo 42. *ETT*

Cualquier empresa que tenga los servicios de las cocinas en el CRD no podrán contratar a través de las empresas temporales (ETT) tanto para sustituciones de vacaciones, IT, etc., así como cualquier puesto nuevo de trabajo (ampliación de plantilla, puestos de nueva creación, etc.).



Artículo 43. Formación

La empresa colaborará con las organizaciones empresariales y sindicatos para las realizaciones de cursos de formación para las personas trabajadoras, según el acuerdo de formación continua. Las organizaciones empresariales y sindicatos serán los órganos autorizados y con competencias para desarrollar este cometido.

Las personas trabajadoras que participen en cursos de formación continua se les tendrán en cuenta, a efectos de promoción interna y acceso a las categorías superiores.

Al efecto de facilitar la asistencia a estos cursos, la persona trabajadora tendrá derecho a que se le reduzca su jornada ordinaria en el número de horas precisas para la asistencia a ellos sin merma de su remuneración.

Artículo 44. Anticipos

El personal acogido a este convenio, siempre y cuando la empresa disponga de liquidez suficiente, podrá solicitar anticipos por importe de dos mensualidades de sus haberes líquidos, que se devolverán antes de terminar el curso. En el caso de que la persona trabajadora no lo pueda devolver, la empresa le descontará dicho anticipo de la liquidación correspondiente al final del curso.

Estos anticipos solo se podrán solicitar una vez devuelto el dinero del anterior anticipo, en caso de que se haya solicitado con anterioridad.

Artículo 45. Contratación indefinida

Se establece el acuerdo de que todas las empresas afectadas por este convenio tendrán como mínimo una plantilla del 100 % contratado indefinidamente. Esta medida deberá ser regulada en los tres meses siguientes a la firma del convenio.

Los contratos existentes tienen carácter de fijos discontinuos, con la excepción de los contratos fijos existentes o los que se puedan hacer en el futuro. Tendrán preferencia a ocupar una plaza de fijo a tiempo completo los/las trabajadores/as eventuales o a tiempo parcial.

Artículo 46. Legislación subsidiaria

En lo no previsto en este convenio se aplicará lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores.



Artículo 47. No aplicación del régimen salarial y de las condiciones de trabajo

Cuando se produzcan discrepancias para la no aplicación de las condiciones de trabajo referidas en el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores, se adoptarán los procedimientos establecidos en el Decreto 101/2015, de 18 de junio (publicado en el DOG nº 137, de 22 de julio), por el que se crea la Comisión Tripartita Gallega para la no aplicación de convenios colectivos y se regula su funcionamiento, o, en su caso, se recurrirá al Acuerdo interprofesional gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo (AGA).

Artículo 48. Partes firmantes

Por parte económica, empresa Serunió, S.A. y Antonio Gallego Cid, S.L., y por parte social, CIG y UGT.

Tablas salariales septiembre 2021

Grupos profesionales:

Grupo	Salario mes	Cuantía adicional paga extraordinaria equivalente al complemento de destino	Cuantía adicional equivalente al complemento específico
		Junio/diciembre	Junio/diciembre
I. Titulados/as superiores	2.053,20	505,55	563,98
III. Especialistas y encargados/as (categorías 1 a 59)	1.440,20	402,35	497,12
III. Especialistas y encargados/as (categorías 60 en adelante)	1.376,39	350,72	474,81
IV. Oficiales de 2ª administrativos y oficiales de 2ª	1.166,30	299,04	452,56
V. Personal subalterno, de vigilancia y de servicios específicos no titulados	1.045,37	247,43	430,25
VI. Auxiliar	1.010,00		

Complementos salariales:

Complemento	Euros/mes
Trienio	32,81
Especial dedicación	48,09
Complemento de funciones	178,01



Carrera profesional:

I. Titulados/as superiores	211,53 €
II. Titulados/as de grado medio	148,04 €
III. Especialistas y encargados/as (categorías 1 a 59)	95,47 €
III. Especialistas y encargados/as (categorías 60 en adelante)	95,47 €
IV. Oficiales/las de 2ª administrativos/as y oficiales/las de 2ª	81,03 €
V. Personal subalterno, de vigilancia y de servicios específicos no titulados	65,48 €

