

**CONVENIO COLECTIVO  
DE TRABALLADORES/AS  
DA COCINA DOS  
CENTROS RESIDENCIAIS  
DOCENTES DE GALICIA  
2017-2023**

**Edición de maio 2022,  
contén:**

- **Versión inicial (DOG nº  
80 de 27.04.2022)**

**III. OUTRAS DISPOSICIÓNS****CONSELLERÍA DE EMPREGO E IGUALDADE**

*RESOLUCIÓN do 1 de abril de 2022, da Dirección Xeral de Relacións Laborais, pola que se dispón a inscrición no rexistro e a publicación do Convenio colectivo de traballadores/as da cociña dos centros residenciais docentes de Galicia.*

Visto o texto do Convenio colectivo para os/as traballadores/as da cociña dos centros residenciais docentes de Galicia, que subscribiu con data do 26 de outubro de 2021 a comisión negociadora conformada pola representación das empresas Serunión, S.A. e Antonio Gallego Cid, S.L., e pola representación dos traballadores e traballadoras (CIG e UGT), e de conformidade co disposto no artigo 90, números 2 e 3, do Real decreto lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, e no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos, acordos colectivos de traballo e plans de igualdade,

Esta Dirección Xeral de Relacións Laborais,

RESOLVE:

Primeiro. Ordenar o seu rexistro e depósito no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia (Rexcon), creado mediante a Orde do 29 de outubro de 2010 (DOG nº 222, do 18 de novembro).

Segundo. Dispor a súa publicación no *Diario Oficial de Galicia*.

Santiago de Compostela, 1 de abril de 2022

Elena Mancha Montero de Espinosa  
Directora xeral de Relacións Laborais

ANEXO

**Convenio colectivo para os/as traballadores/as da cociña  
dos centros residenciais docentes de Galicia**

CAPÍTULO I

**Ámbito do convenio**

Artigo 1. *Ámbito persoal e territorial*

O presente convenio aplicarase a todos os/as traballadores/as adscritos ao servizo de cociña e cafetería dos centros residenciais docentes de Galicia, pertencentes á Conselle-



ría de Educación, e que as empresas Serunión, S.A. e Antonio Gallego Cid, S.L., actuais adxudicatarias, ou as empresas que as poidan substituír, teñen concertado coa Xunta de Galicia.

### Artigo 2. *Vixencia e denuncia*

A vixencia deste convenio será a mesma para os centros de Vigo, A Coruña e Ourense. Comezará o 1 de xaneiro de 2017 e rematará o 31 de decembro de 2023.

Os aspectos económicos serán os mesmos que os que lle correspondan ao persoal laboral da Xunta de Galicia en cada momento, salvo os aspectos sociais, que se revisarán anualmente.

Quedarán automaticamente denunciados unha vez rematada a vixencia, sen necesidade de aviso previo. Non obstante, a denuncia do Convenio non significará ningunha modificación do seu texto articulado, que continuará vixente ata a súa substitución polo novo, nos termos que as partes establezan. Ambas as partes comprométese, cando remate a súa vixencia, a constituír a comisión negociadora antes do 31 de xaneiro de 2024, para os efectos da súa negociación. O prazo máximo para a negociación dun novo convenio será de doce meses, contado desde a data da perda da súa vixencia.

## CAPÍTULO II Órgano de vixilancia

### Artigo 3. *Comisión paritaria de vixilancia, interpretación e desenvolvemento do convenio*

1. Créase unha comisión paritaria de vixilancia, control e interpretación do convenio, que entenderá da aplicación deste. A dita comisión estará composta pola parte empresarial, representación sindical, asesores/as do sindicato e, no caso de que non haxa representación sindical, negociará unha representación das persoas traballadoras.

A comisión reunirse por pedimento dunha das partes e, con carácter extraordinario, cando as circunstancias así o fagan preciso.

Os acordos tomaranse por unanimidade entre ambas as dúas representacións, serán recollidos en acta e daráselles a debida publicidade nos taboleiros de anuncios dos centros



e dependencias do centro de traballo. De considerarse necesario pola súa transcendencia e incidencia, poderase aprobar a publicidade do acordo no DOG.

Os ditos acordos vinculan ambas as partes nos mesmos termos que o presente convenio e incorpóranse a el como anexo.

Cando existan discrepancias referidas á interpretación xurídica das materias contidas no presente acordo, as partes poderán nomear de mutuo acordo un mediador que, unha vez aceptado o cargo, terá obriga de presentar no prazo de 48 horas o seu ditame.

As partes deberán manifestar o seu posicionamento con respecto ao ditame, por escrito de xeito razoado, no prazo máximo de dez días.

2. Correspóndelle á comisión:

- a) A interpretación da totalidade do articulado ou cláusulas de convenio.
- b) A vixilancia do pactado.
- c) A facultade de conciliación previa naquelas cuestións que lle sexan sometidas de común acordo polas partes.
- d) Asegurar a non discriminación da muller, controlando a igualdade de trato.
- e) Ser oída con anterioridade sempre que haxa aumento de cadro de persoal.
- f) Procedemento para solucionar de maneira efectiva as discrepancias que poidan xurdir por non aplicar as condicións de traballo a que se refire o artigo 82.3 do ET.

Ao remate do primeiro ano de vixencia e unha vez publicadas no DOG as táboas salariais do persoal laboral da Xunta de Galicia, a comisión paritaria do Convenio colectivo reunirse para a súa actualización.

Denunciado o convenio, e ata que non inicien novas negociacións, a comisión paritaria continuará exercendo as súas funcións verbo do seu contido normativo.

3. A comisión paritaria elaborará o seu propio regulamento de funcionamento.



**CAPÍTULO III****Estabilidade no emprego e incompatibilidades****Artigo 4. Estabilidade no emprego**

De conformidade co principio de estabilidade no emprego, os contratos de traballo abrangidos neste convenio entenderanse pactados por tempo indefinido, agás as excepcións legalmente establecidas.

A empresa, con carácter previo e non vinculante, solicitará informe aos delegados de persoal ou comité de empresa respectivo cando se acorde a amortización de prazas vacantes. Tal informe deberá ser emitido no prazo máximo de 15 días e entenderase positivo no caso de non ser remitido no dito prazo.

O rexistro de persoal, mensualmente, facilitaralles ás organizacións sindicais máis representativas, comités de empresas e delegados de persoal, razón das altas e baixas que houbese durante o período.

**CAPÍTULO IV****Provisión de vacantes e acceso á condición de persoal laboral****Artigo 5. Relación de postos de traballo**

No anexo II do Convenio único da Xunta de Galicia figuran os grupos do persoal que integran cada grupo, así como os grupos análogos ou similares que, se é o caso, se inclúen en cada nova categoría.

Dentro da clasificación profesional do Convenio colectivo para as persoas traballadoras da cociña dos centros residenciais docentes de Galicia, establécese unha nova categoría VI para as persoas traballadoras de novo ingreso, as cales tras dous anos de prestación de servizos acadarían de forma ordinaria a categoría profesional grupo V do Convenio colectivo antedito.

Acórdase fixar un salario base para o grupo profesional VI de 1.010 euros mensuais máis dúas pagas extraordinarias, cada unha delas de contía igual á do salario base desta nova categoría.

Estas persoas traballadoras non terán dereito ao resto de complementos establecidos no convenio ata que se acade a categoría V do Convenio.



**Artigo 6. *Promoción interna***

No caso de vacantes nun grupo superior, o acceso a ela sería por orde de antigüidade sempre que reúna os requisitos de cualificación profesional para o posto de traballo que se vaia cubrir.

**Artigo 7. *Período de proba***

O período de proba será o seguinte:

- a) Para os grupos incluídos no I e II, tres meses.
- b) Para os grupos incluídos no III, dous meses.
- c) Para os grupos incluídos no IV e V, un mes.

Durante o período de proba a persoa traballadora terá os mesmos dereitos e obrigas que o persoal fixo do cadro de persoal da súa mesma categoría profesional, agás os derivados da resolución de relación laboral, que se poderá producir por petición de calquera das partes durante o seu transcurso. As situacións de IT interrompen o período de proba.

No caso de que non se supere o período de proba, a empresa notificarallo á persoa traballadora por escrito motivado e dará coñecemento ao comité de empresa ou aos/ás delegados/as de persoal. A rescisión durante este período non dará dereito a indemnización ningunha.

## CAPÍTULO V Organización e dirección do traballo

**Artigo 8. *Traballos de superior e inferior categoría***

Ademais do establecido no artigo 39 do Estatuto dos traballadores, teranse en conta os seguintes principios:

1. A realización de traballo de categoría superior ou inferior responderá a necesidades excepcionais e perentorias e durará o tempo mínimo imprescindible.



A ser posible, comunicaráselle á persoa traballadora, por escrito, con 48 horas de antelación e, en todo caso, con anterioridade ao inicio do cambio de posto de traballo.

2. A ocupación dun posto de traballo en réxime de desempeño de funcións de categoría superior non poderá exceder de seis meses consecutivos ou dez alternos. Transcorrido o período citado e de persistiren as mesmas circunstancias, o desempeño das funcións realizarase por rotación semestral, no suposto de existir máis dunha persoa traballadora que reúna os requisitos e a capacidade necesarios da categoría que hai que cubrir, sempre que se desenvolvan as funcións adecuadamente. O límite de seis meses consecutivos ou dez alternos non será aplicable cando non sexa posible a rotación por non existiren no centro de traballo outras persoas traballadoras que reúnan as condicións necesarias de acordo co disposto no presente punto.

3. A realización de funcións de categoría superior requirirá autorización expresada da empresa. Se a urxencia na cobertura da vacante non permite a autorización previa requirirase que, no prazo de quince días, a empresa ratifique o citado desempeño.

Da autorización ou ratificación daráselle conta ao comité de empresa ou ao/á delegado/a de persoal.

4. A persoa traballadora só poderá realizar traballos da categoría inmediatamente inferior á súa durante un só período non superior a trinta días consecutivos, sen prexuízo do establecido no número 2 do artigo 39 do Estatuto dos traballadores.

Transcorrido o período citado, a persoa traballadora non poderá volver a ocupar un posto de categoría inferior ata que transcorra un ano.

A empresa afectada comunicarlle ao comité de empresa ou, se é o caso, ao/á delegado/a de persoal todas as modificacións que se produzan, recollidas en cada un dos puntos anteriores.

#### Artigo 9. *Organización do traballo*

Conforme a lexislación vixente, a organización do traballo é facultade da empresa, sen prexuízo dos dereitos e facultades de audiencia e información recoñecidos ao persoal nos artigos 40, 41 e 64.1 do Estatuto dos traballadores, así como o lexislado nesta materia na Lei orgánica de liberdade sindical (LOLS).



**CAPÍTULO VI****Xornada, horario de traballo, descanso e vacacións****Artigo 10. Xornada de traballo**

a) Como regra xeral, a xornada de presenza e traballo efectivo será de 37,50 horas semanais, de luns a venres, de forma continuada en termos xerais en quendas de mañá, tarde ou noite, agás naqueles centros en que, pola natureza das súas funcións, se faga necesaria a xornada partida; a xornada máxima anual será de 1.665 horas. Non terán natureza de horas extraordinarias aquelas que, excedendo as 37,50 horas semanais, non superen as 1.665 horas anuais. No CRD as quendas serán rotativas, é dicir, unha semana de mañá e outra de tarde, para todo o persoal.

b) A empresa, logo da autorización do centro de que depende, e os representantes das persoas traballadoras poderán negociar un horario ou unha xornada distinta á expresada na alínea anterior cando, polas súas peculiaridades específicas, así se considere necesario. En todo caso, respectarase a capacidade organizadora que lle corresponde á empresa.

c) Para as persoas traballadoras que desenvolvan a súa actividade en centros ou lugares de traballo non fixos ou itinerantes, o cómputo da xornada normal de traballo comezará a partir do lugar de reunión establecido, ou centro de control, de acordo co que dispoña a empresa, tanto na entrada como na saída do traballo. Todo isto coas excepcións previstas no presente convenio.

d) Todas as persoas traballadoras con xornada continuada afectadas por este convenio terán dereito a unha pausa retribuída de 30 minutos durante a xornada de traballo, ou de 15 minutos se realizan a xornada partida.

**Artigo 11. Traballo nocturno**

Estarase ao disposto no Convenio colectivo único para o persoal laboral da Xunta de Galicia.

**Artigo 12. Descanso e festivos**

1. Descanso semanal: as persoas traballadoras terán dereito a un descanso semanal de dous días ininterrompidos que, como regra xeral, abranguerá o sábado e o domingo.





En todo caso, e sen prexuízo da xornada semanal pactada, terase dereito a desfrutar, en semanas alternas, do descanso semanal en domingo e día laborable anterior.

O desfrute do descanso semanal é obrigatorio e non acumulable, agás naqueles casos en que, por pedimento da persoa traballadora e por causa xustificada, se autorice a súa acumulación. A valoración destas situacións farase conxuntamente entre a dirección da empresa e o comité de empresa ou os/as delegados/as de persoal, e serán tamén informadas as seccións sindicais.

Dadas as especiais peculiaridades dalgúns centros, respectarase a capacidade organizadora da empresa de que dependan e garantirase, se é necesario, a presenza e a dotación de persoal que permita o normal funcionamento dos centros durante a xornada do sábado.

Domingos e festivos: un domingo inhabilita, como mínimo, a traballar o domingo seguinte.

Para os servizos que haxa que prestar necesariamente en domingos e festivos establecerase un descanso adicional do 75 % de tempo de prestación, agás os especificamente contratados para a fin de semana, aos cales se lles compensara economicamente a maiores co 75 % do salario bruto/día, por cada día traballado que sexa domingo ou festivo.

2. Todo o persoal vinculado a este convenio gozará como descanso os días 24 e 31 de decembro e Sábado Santo. Se por necesidades do servizo non se poden desfrutar eses días, facilitarase un descanso equivalente no mes de xaneiro seguinte, cunha compensación adicional igual á que teñen os domingos e festivos.

### Artigo 13. *Vacacións*

Todo o persoal acollido a este convenio, cun ano mínimo de servizos, terá dereito a unhas vacacións retribuídas de duración igual á do mes natural en que se desfruten.

Dadas as especiais características dos centros residencias docentes, as persoas traballadoras gozarán de 25 días laborables de vacacións, mentres dure o curso escolar, que serán gozadas, preferentemente, en períodos non lectivos, negociadas para cada curso coa representación das persoas traballadoras e as empresas afectadas, e deberá terse en conta a natureza específica dos centros e o seu correcto funcionamento.

As contratacións eventuais que non estean traballando durante todo o curso lectivo computaranse a razón de 2,5 días laborables por mes enteiro ou fracción traballada.



O calendario de vacacións ultimarase en cada centro no mes de outubro de cada ano, ao principio de curso, que é cando se coñece o calendario de vacacións da Consellería de Educación.

Cando, por necesidades do servizo, o persoal teña que gozar obrigatoriamente as súas vacacións fóra do período establecido, as vacacións serán a parte proporcional dos meses traballados en días laborables.

Cando o período de vacacións fixado no calendario de vacacións da empresa a que se refire o parágrafo anterior coincida no tempo cunha incapacidade temporal derivada do embarazo, parto ou lactación natural ou co período de suspensión do contrato de traballo previsto no artigo 48.4 e 48.bis do Estatuto dos traballadores, terase dereito a gozar as vacacións en data distinta á da incapacidade temporal ou á do desfrute do permiso que por aplicación do dito precepto lle correspondese, ao rematar o período de suspensión, aínda que rematase o ano natural a que correspondan.

No suposto de que o período de vacacións coincida cunha incapacidade temporal por contingencias distintas ás sinaladas no parágrafo anterior que lle imposibilite á persoa traballadora gozalas, total ou parcialmente, durante o ano natural a que corresponden, a persoa traballadora poderá facelo unha vez que remate a súa incapacidade e sempre que non transcorresen máis de dezaioito meses a partir do remate do ano en que se orixinou.

En todos aqueles centros que presenten unhas características específicas, tales como centros de asistencia e educación especial, gardarías, escolas infantís, residencias de estudantes, residencias de anciáns, ensino, etc., no suposto de ausencia masiva de asistidos ou de que non realicen actividades propias da consellería neles, manteranse unicamente os servizos mínimos indispensables para a atención dos asistidos que permanezan neles e para o mantemento das instalacións dos centros, e quedará libre de servizo o resto do persoal. A prestación dos ditos servizos mínimos distribuirase proporcionalmente entre as persoas traballadoras afectadas.

Durante o gozo das vacacións anuais, a persoa traballadora percibirá da empresa o salario real que lle corresponda por todos os conceptos retributivos. Para o suposto de que a empresa, por necesidades do servizo, substitúa o persoal en vacacións, a retribución total de substituto correrá integramente pola súa conta.

Sempre que a Consellería de Educación solicite o servizo de cociña no verán, a empresa estará obrigada a chamar o persoal fixo discontinuo do centro de traballo (CRD) que se necesite nese momento, por orde de antigüidade e rotativamente.



**CAPÍTULO VII**  
**Licenzas e excedencias****Artigo 14. Licenzas e permisos con soldo**

Todo o persoal da empresa vinculado por este convenio, logo de aviso e posterior xustificación (agás os asuntos propios), poderá gozar das seguintes licenzas:

a) Por casamento ou unión de feito, o persoal terá dereito a unha licenza retribuída de 16 (dezaseis) días naturais ininterrompidos.

b) Polo nacemento ou adopción dun/dunha fillo/a, 8 días e, se reside fóra, 15 días; pola morte, enfermidade grave ou intervención cirúrxica do cónxuxe ou persoa que estea ligada de forma permanente por análoga relación de afectividade co/coa beneficiario/a ou dun familiar ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, 5 días cando o suceso se produza na mesma localidade e oito días cando o suceso teña lugar a máis de 500 km de distancia do centro de traballo, e dous días por tíos ou sobriños, sexa o parentesco por afinidade ou por consanguinidade.

c) Nacemento de neto ou neta: 2 días.

d) Por separación ou divorcio: 2 días.

e) Como norma xeral, a licenza comezará na data en que se produza o feito que a motiva. Se por motivos de hospitalización de familiares se establecen quendas de estadía no hospital co fin de atender o enfermo, a persoa traballadora podería comezar a súa licenza en data posterior ao feito causante.

Todo traballador ou traballadora que, unha vez iniciada a súa xornada de traballo e no transcurso desta, se sinta enfermo ou reciba notificación de accidente ou enfermidade grave ou hospitalización dun familiar de ata o segundo grao, e teña que abandonar o seu posto de traballo, con posterior xustificación médica, percibirá o importe total da dita xornada. Nestes casos, a licenza comezará a cumprirse a partir do día seguinte.

Tras demostrar a hospitalización, e no caso de que a intervención cirúrxica sexa posterior ao ingreso, darase a opción de escoller os días de licenza, que deberán ser continuados e non dependerán da necesidade e repartición da persoa traballadora.



f) Nos casos de nacementos de fillos/as prematuros/as ou que deban permanecer hospitalizados/as despois do parto, a nai ou o pai terá dereito a ausentarse do traballo durante unha hora ou a reducir a súa xornada laboral ata un máximo de dúas horas con diminución proporcional do salario.

g) Poderá disporse de 9 días ao ano, como máximo, de permiso para asuntos persoais sen xustificación, atendendo sempre á necesidade do servizo, que deberá ser expresamente xustificada. Se os servizos prestados son inferiores ao ano natural, os días que se disfruten serán en proporción ao tempo efectivamente traballado. Este permiso poderá gozarse dentro do curso.

h) Por traslado de domicilio sen cambio de residencia, un día; no caso de ter cambio de residencia, dous días.

i) Para concorrer a exames finais e demais probas definitivas de aptitude e avaliación en centros oficiais, durante os días da súa celebración.

j) Poderá concederse permiso polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público ou persoal.

k) Para realizar funcións sindicais, de formación sindical ou de representación do persoal, nos tempos legalmente establecidos.

A persoa traballadora que teña que acudir a un consultorio médico estará obrigado a avisar anticipadamente a empresa, a cal, porá á disposición da persoa traballadora o xustificante correspondente, que deberá devolver á empresa unha vez cuberto polo médico.

Para a súa asistencia á consulta do especialista, as persoas traballadoras terán dereito a todo o tempo necesario logo de presentar o volante do médico de cabeceira. Ademais terán dereito a un día de asistencia ao especialista fóra da localidade.

Así mesmo, terán dereito a 3 horas retribuídas para asistir a consultorio médico con fillos menores de 14 anos ou parentes discapacitados físicos ou psíquicos calquera que sexa a súa idade, cun máximo de tres veces ao mes, sempre que a súa xornada laboral sexa coincidente co horario de consulta médica e co horario do seu cónxuxe ou compañeiro ou compañeira. Os procesos de rehabilitación non terán a consideración de consulta médica para os efectos do dereito regulado anteriormente.



A referencia que os puntos anteriores do presente artigo fan ao cónxuxe, entenderase, así mesmo, ao/á compañeiro/a que, en situación estable e acreditada no rexistro dun concello, conviva coa persoa traballadora.

*Artigo 15. Licenzas con soldo parcial e sen soldo*

1. Licenzas con soldo parcial. Quen por razóns de garda legal teña ao seu coidado directo algún menor de 6 anos, un ancián ou un diminuído físico ou psíquico, que non desempeñen ningunha outra actividade retribuída, ou non perciban ingresos superiores ao salario mínimo interprofesional, terá dereito a unha redución da xornada total ordinaria dun máximo de tres horas, e sufrirá como mingua salarial o importe proporcional ao tempo de redución. A solicitude deste permiso efectuarase con quince (15) días de antelación ao seu disfrute.

2. Licenzas sen soldo: as persoas traballadoras fixas que leven como mínimo un ano de servizo poderán pedir licenzas sen soldo, por un prazo non inferior a quince (15) días e non superior a seis (6) meses, nun intervalo de tempo de dous (2) anos.

A persoa traballadora solicitará a licenza con, polo menos, quince (15) días de antelación á data do inicio do disfrute, a empresa contestará dentro deste prazo e, de non facelo, entenderase concedido o permiso.

*Artigo 16. Licenzas especiais e condicións de traballo nos supostos de maternidade e paternidade*

A traballadora xestante terá dereito a ocupar, durante o embarazo, un posto de traballo e/ou quenda distintos dos seus, sempre que exista tal posto e quenda alternativos e sempre que, segundo prescrición dun facultativo do sistema de sanidade pública, o seu posto ou quenda resulten nocivos para a saúde ou a do feto. Este cambio de posto de traballo non suporá modificación da súa categoría, nin mingua dos seus dereitos económicos.

Finalizada a causa que motivou o cambio de posto de traballo, procederase á reincorporación ao seu destino orixinal.

A persoa traballadora cun fillo menor dun ano terá dereito a unha hora diaria de ausencia do traballo. Este período de tempo poderá dividirse en dúas fraccións ou substituílo por unha redución da xornada dunha hora.



Este permiso poderán gozalo indistintamente a nai ou o pai no caso de que ambos traballen.

A concreción horaria e a determinación do período de gozo do permiso da lactación e da redución de xornada corresponderalle á persoa traballadora, dentro da súa xornada ordinaria. A persoa traballadora deberá avisar o empresario con 15 días de antelación da data en que se reincorporará á súa xornada ordinaria. As persoas traballadoras poderán optar por acollerse ao réxime anteriormente descrito por este motivo ou por ter dereito a acumular ao permiso de lactación, ao rematar este, un período de tres semanas que, en caso de acollerse a esta posibilidade, este permiso gozarse durante os 12 primeiros meses da crianza, contado desde o parto ou a resolución administrativa ou xudicial de adopción.

As discrepancias xurdidas entre empresario e persoa traballadora sobre a concreción horaria e a determinación dos períodos de aproveitamento previstos serán resoltas pola xurisdición competente a través do procedemento establecido no artigo 138.bis da Lei da xurisdición social.

Quen, por razóns de garda legal, teña ao seu coidado directo algún menor de 12 anos ou discapacitado físico, psíquico ou sensorial, que non desenvolve unha actividade retribuída, terá dereito a unha redución da xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario entre, polo menos, un terzo e un máximo da metade da duración daquela.

Terá o mesmo dereito quen precise encargarse do coidado directo dun familiar, ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non se poida valer por si mesmo, e que non desempeñe actividade retribuída.

A redución de xornada recollida no presente punto constitúe un dereito individual das persoas traballadoras. Non obstante, se dúas ou máis persoas traballadoras da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

As persoas traballadoras, por lactación dun fillo menor dun ano, poderán optar por acollerse ao réxime anteriormente descrito por este motivo ou por ter dereito a acumular ao permiso, ao rematar este, un período de tres semanas que, en caso de acollerse a esta posibilidade, poderá gozarse durante os 12 primeiros meses da crianza, contado desde o parto ou a resolución administrativa ou xudicial de adopción.



No non previsto neste punto rexerá o regulado na Lei 39/1999, do 5 de novembro, para promover a conciliación da vida familiar e laboral das persoas traballadoras, e no texto refundido no Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto 1/1995, do 24 de marzo.

- Protección da maternidade.

1. A avaliación dos riscos a que se refire o artigo 16 da Lei 31/1995, do 8 de novembro, sobre a prevención de riscos laborais, deberá abranger a determinación da natureza, o grao e a duración da exposición das traballadoras en situación de embarazo ou parto recente a axentes, procedementos ou condicións de traballo que poidan influír negativamente na saúde das traballadoras ou do feto, en calquera actividade susceptible de presentar un risco específico. Se os resultados da avaliación revelan un risco para a seguridade e a saúde ou unha posible repercusión sobre o embarazo ou a lactación das ditas traballadoras, o empresario adoptará as medidas necesarias para evitar a exposición ao dito risco, a través dunha adaptación das condicións ou do tempo de traballo da traballadora afectada. As ditas medidas incluírán, cando resulte necesario, a non realización de traballo nocturno ou de traballo a quendas.

2. Cando a adaptación das condicións ou do tempo de traballo non resulte posible ou, a pesar de tal adaptación, as condicións dun posto de traballo poidan influír negativamente na saúde da traballadora embarazada ou do feto, e así o certifique o médico que no réxime da Seguridade Social aplicable asista facultativamente a traballadora, esta deberá desempeñar un posto de traballo ou función diferente e compatible co seu estado. O empresario deberá determinar, logo de consulta cos representantes das persoas traballadoras, a relación dos postos de traballo exentos de riscos para estes efectos.

O cambio de posto ou función levarase a cabo de conformidade coas regras e criterios que se apliquen nos supostos de mobilidade funcional e terá efectos ata o momento en que o estado de saúde da traballadora permita a súa reincorporación ao anterior posto.

No suposto de que, aínda aplicando as regras sinaladas no parágrafo anterior, non existise posto de traballo ou función compatible, a traballadora poderá ser destinada a un posto non correspondente ao seu grupo ou categoría equivalente, ben que conservará o dereito ao conxunto de retribucións do seu posto de orixe.

3. O disposto nos anteriores números deste artigo será tamén de aplicación durante o período de lactación, se as condicións de traballo poden influír negativamente na saúde da muller ou do fillo ou filla e así o certificase o médico que, no réxime de Seguridade Social



aplicable, asista facultativamente a traballadora.

4. As traballadoras embarazadas terán dereito a ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto, logo de aviso ao empresario e xustificación da necesidade da súa realización dentro da xornada de traballo.

#### Artigo 17. *Excedencias*

##### 1. Para o coidado de fillos/as menores de 8 anos.

Todas as persoas traballadoras fixas terán dereito a unha excedencia por tempo non superior a tres anos para atender o coidado de cada fillo/a, contados desde a data de nacemento deste/a. Os/as fillos/as sucesivos/as darán lugar a un novo período de excedencia que, se é o caso, poñerá fin ao que se viñese gozando.

Non será preciso que a persoa traballadora esgote o tempo de excedencia para reincorporarse cando, por motivos persoais acreditados, así o solicite.

Concederáselle este mesmo dereito á persoa traballadora verbo dos/das fillos/as adoptivos/as.

Durante o desfrute da excedencia para o coidado de fillos/as naturais ou para os/as fillos/as adoptados/a, á persoa traballadora reservaráselle o posto de traballo e quenda que viñese desempeñado con carácter definitivo.

O período en que a persoa traballadora permaneza en situación de excedencia conforme o establecido neste artigo será computable para os efectos da antigüidade.

##### 2. Voluntaria.

a) As persoas traballadoras fixas, cunha antigüidade mínima dun ano na empresa poderán solicitar, cunha antelación mínima de 45 días, excedencia voluntaria por un período de tempo non inferior a catro meses nin superior a dez anos.

Unha vez solicitada, resolverase o procedente e notificaráselle ao interesado con quince (15) días de antelación á data do inicio proposta pola persoa interesada.

A persoa traballadora que solicite o seu reingreso terá dereito a ocupar a primeira va-





cante, con carácter provisional, que se produza no seu grupo e categoría, agás no caso de concorrer un excedente forzoso, que terá preferencia. Se a vacante fose de inferior categoría á que antes tiña, poderá optar a ela, na espera de que xurda a que corresponda á súa categoría.

O reingreso producirase por orde de antigüidade na solicitude.

Se o interesado non solicita o reingreso ou un novo período de excedencia, que non supere en total 10 anos, polo menos 15 días antes de finalizar o prazo sinalado para a excedencia que disfrute, perderá o seu dereito ao posto de traballado. En todo caso, non se poderá solicitar nova excedencia voluntaria antes de transcorrido un ano.

b) Para efectos de reingreso e de concesión de prórrogas, ás persoas traballadoras que viñan gozando dunha situación de excedencia voluntaria concedida con anterioridade á entrada en vigor do primeiro convenio único da Xunta de Galicia seralles de aplicación o sistema regulado no presente convenio.

c) Aos excedentes voluntarios e aos excedentes para o coidado de fillos/as adoptivos/as que xa gozasen máis dun ano da dita excedencia concederáselle o reingreso ao servizo activo, se existen vacantes, con carácter provisional, ata que obteñan destino con carácter definitivo a través dos sistema de provision de vacantes correspondente.

Os postos de traballo provistos mediante reingreso provisional incluíranse, necesariamente, no primeiro concurso de traslados que se convoque, e os reingresados provisionais teñen a obriga de participar nel e solicitar todas as vacantes correspondentes á súa categoría profesional; se non o fan, serán declarados de oficio na situación de excedentes voluntarios.

Os reingresados provisionais que, participando no concurso de acordo co disposto no parágrafo anterior, non obteñan posto de traballo quedarán na situación prevista no artigo 7.2.b) 2.

### 3. Forzosa.

A excedencia forzosa ao persoal fixo, que dará dereito a conservar o posto de traballo, quenda e centro, e a que se compute a antigüidade durante a súa vixencia, concederase pola designación ou elección para un cargo público que imposibilite a asistencia ao traballo.

O reingreso deberá efectuarse no prazo máximo de trinta días naturais a partir do ce-



samento no cargo. Para estes efectos, entenderase por cargo público a elección para deputado de asembleas autonómicas; concelleiro dun concello ou o nomeamento para un cargo de carácter político dentro da Administración pública. Se non solicitan o reingreso no prazo citado, serán declaradas, de oficio, en excedencia voluntaria por interese particular.

A reincorporación producirase na mesma categoría profesional e quenda que tiña a persoa traballadora ao se iniciar a dita excedencia e computaráselles o tempo transcorrido para efectos de antigüidade. Este reingreso terá carácter inmediato desde o momento en que se solicite e, en todo caso, un mes despois do cesamento no cargo.

#### 4. Excedencia voluntaria por incompatibilidade.

Procederá declarar de oficio ou por instancia de parte nesta situación o persoal fixo cando estea en servizo activo na empresa noutra categoría, corpo ou escala, a non ser que obtivese a oportuna compatibilidade ou pase a prestar servizos en organismos ou entidades do sector público e non lle corresponda quedar noutra situación.

#### 5. Excedencia por maternidade ou por coidado de parente ata segundo grao.

As persoas traballadoras terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a seis anos para atender o coidado de cada fillo/a, tanto que o sexa por natureza ou por adopción, nos supostos de acollemento tanto permanente como preadoptivo, contados desde a data de nacemento ou, de ser o caso, da resolución xudicial ou administrativa.

Tamén terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a tres anos, as persoas traballadoras para atender o coidado dun familiar, ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade, non poida valerse por si mesmo e non desempeñe actividade retribuída.

A excedencia prevista no presente punto constitúe un dereito individual das persoas traballadoras. Non obstante, se dúas ou máis persoas traballadoras da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

Cando un novo suxeito causante dea dereito a un novo período de excedencia, o inicio desta dará fin o que, de ser o caso, se estivese desfrutando.

O período en que a persoa traballadora permaneza en situación de excedencia conforme o establecido neste artigo será computable para efectos de antigüidade e a persoa traballadora terá dereito a asistencia a cursos de formación profesional a cuxa participación



deberá ser convocada polo empresario, especialmente con ocasión da súa reincorporación. Durante o primeiro ano terá dereito a reserva do seu posto de traballo. Transcorrido o dito prazo, a reserva quedará referida a un posto de traballo do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente.

## CAPÍTULO VIII Condicións económicas

### Artigo 18. *Incremento salarial*

A equiparación salarial total e os incrementos futuros serán os que marque o convenio para o persoal laboral da Xunta de Galicia.

### Artigo 19. *Estrutura do salario*

As retribucións do persoal acollido ao presente convenio son as reflectidas na táboa salarial ao final do articulado, e están constituídas polo salario base e os complementos salariais que a seguir se definen:

a) Salario base: é a parte de retribución da persoa traballadora fixada para a xornada ordinaria de traballo, en función da súa categoría profesional. A súa contía figura recollida na táboa salarial deste convenio. O aboamento dos salarios deberá efectuarse nos días 30 ou 31 do mes en que se devindiquen e, como máximo, ao día 3 do mes seguinte.

#### b) Complementos salariais:

1. Antigüidade: o complemento de antigüidade será o que teña o Convenio colectivo único do persoal laboral da Xunta de Galicia para todas as persoas traballadoras, calquera que sexa a súa categoría profesional, e calcularase sempre por ano natural. O trienio cumprido terá efectos económicos desde o primeiro día do mes seguinte a aquel en que se perfeccione, excepto se se cumpre na primeira quincena do mes, xa que neste caso os seus efectos serían desde o primeiro día do mes de cumprimento.

As cantidades que viñan percibindo as persoas traballadoras polo concepto de antigüidade non experimentarán ningún incremento, agás no seguinte caso:

Para o cómputo de trienios, consideraranse os servizos prestados en período de proba ou excedencia forzosa con cargo público. Así mesmo, teranse en conta os servizos prestados durante o tempo de duración do servizo militar ou equivalente.



A remuneración por trienios das persoas traballadoras a tempo parcial será proporcional á establecida para as persoas traballadoras fixas a xornada completa. O cómputo do tempo para a consolidación dos trienios determinarase como se fose contratado a tempo completo.

2. Complemento de funcións: é o complemento salarial que, en idéntica contía, con independencia da pertenza a cada un dos grupos do convenio, retribúe o desempeño das funcións propias de cada posto de traballo. A cantidade será a que especifique o Convenio do persoal laboral da Xunta de Galicia.

3. Perigosidade, toxicidade e penosidade: estes complementos salariais, de natureza funcional e ocasional, só se derivarán das características especiais dun determinado posto de traballo, medidas obxectivamente. En consecuencia, terán necesariamente a súa causa no informe do Gabinete de Seguridade e Hixiene no Traballo, que será vinculante.

4. Especial dedicación: correspóndelle ao persoal que, polas características do seu posto de traballo, teña modificacións constantes da súa xornada e/ou do cumprimento do seu horario, ben en xornada partida ou en quendas que alternen cada unha das xornadas de mañá, tarde, ou mañá, tarde e noite, de acordo co establecido nas relacións de postos de traballo. A cantidade será a que especifique o convenio do persoal laboral da Xunta de Galicia.

A percepción simultánea destes complementos só será posible cando concorran causas diferentes que fundamenten cada un deles, logo de comprobación, medición e análise das condicións e efectos, obxectivamente determinados, para cada posto concreto.

5. Carreira profesional: graos do sistema de carreira profesional da Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia e do persoal laboral fixo do V Convenio colectivo.

Recoñécese o dereito das persoas traballadoras que prestan servizos nos centros residenciais docentes de Galicia (servizos de cociña) ao complemento de carreira profesional previsto na Orde do 8 de febreiro de 2021 pola que se ditan instrucións sobre a confección de nóminas do persoal ao servizo da Administración autonómica para o ano 2021, que para o persoal laboral incluído no V Convenio único de persoal laboral da Xunta de Galicia, persoal subalterno, de vixilancia e de servizos específicos non titulados, se fixa nunha contía



de 65,48 euros (artigo 7.3). Como consecuencia do novo concepto, as partes acordan o dereito ao dito complemento co seguinte período transitorio de aplicación:

Entrada en vigor desde o 1.9.2021, en contía do 25 % sobre o total do antedito complemento.

A partir do 1.9.2022, en contía do 50 % sobre o total do antedito complemento.

A partir do 1.9.2023, en contía do 75 % sobre o total do antedito complemento.

A partir do 1.9.2024, en contía do 100 % sobre o total do antedito complemento.

Se a situación económica o permite, as empresas terán a posibilidade de incrementar as porcentaxes acordadas.

#### Artigo 20. *Pagas extraordinarias e percepción de haberes*

a) Todo o persoal incluído no ámbito de aplicación deste convenio terá dereito a percibir dúas pagas extraordinarias, que se aboarán co salario mensual do 10 ao 20 de decembro, e na liquidación de xuño a outra paga.

A contía de cada unha das pagas será igual ao salario base do convenio máis antigüidade.

b) As retribucións pagaranse mensualmente mediante nómina, na cal se reflectirán con absoluta claridade todos os aspectos retributivos e, así mesmo, recollerá todos os conceptos polos cales se produzan descontos nos haberes das persoas traballadoras.

O modelo de nómina será obrigatoriamente igual para todas as persoas traballadoras incluídas no ámbito de aplicación deste convenio.

#### Artigo 21. *Horas extraordinarias*

Observarase o disposto no Convenio colectivo único para o persoal laboral da Xunta de Galicia.



**Artigo 22. Incapacidade temporal**

No caso de baixa por IT, a empresa incrementará o subsidio económico da Seguridade Social ata acadar a contía do seu salario ordinario desde o primeiro día da baixa ata o seu remate.

Non obstante o anterior, o réxime será o seguinte:

a) Ausencias por enfermidade común ou accidente non laboral dun a tres días de duración: seguirase o seguinte procedemento:

1. Ausencias dun día: o persoal afectado comunicará a súa ausencia á unidade de persoal, órgano ou persoa responsable, preferentemente dentro da primeira hora de xornada, salvo causas de forza maior que impidan a comunicación. De non producirse a comunicación ou xustificación pertinente, descontarase dos haberes o día faltado.

2. Ausencias de dous ou tres días; nestes casos, segundo o disposto no artigo 17 da Orde do 13 de outubro de 1967 (BOE do 4 de novembro), deberase presentar o parte médico no prazo de cinco días, contados a partir do seguinte ao da súa expedición.

De non entregarse tal parte, descontarase dos haberes os días faltados. Poderase recorrer contra estas deducións ante a xurisdición laboral.

En ambos os casos a empresa poderá practicar as inspeccións médicas oportunas, segundo o disposto no artigo 20 do Estatuto dos traballadores.

b) Ausencias por accidente de traballo, enfermidade profesional, maternidade, enfermidade común e accidente non laboral, de máis de tres días de duración.

Nestes casos a persoa traballadora percibirá o 100 % do seu salario ordinario desde o primeiro día de baixa e ata o termo da IT, sempre que se cumpran os requisitos exixidos no artigo 17 da Orde do 13 de outubro de 1967.

**Artigo 23. Orientación sobre planificación familiar e revisións médicas**

1. A empresa practicará os seguintes recoñecementos médicos:

a) Unha vez ao ano, a todo o persoal.



b) Periódicos e específicos, ao persoal ao cal, pola súa actividade, se considere necesario.

c) A todo o persoal de novo ingreso, antes de incorporarse ao posto de traballo.

d) Revisión xinecolóxica voluntaria.

Co fin de atender o cumprimento dos distintos puntos, a empresa porá os medios ou correrá co gasto necesario para facilitarlle á persoa traballadora a súa asistencia aos centros de recoñecemento cando estean en localidade distinta a aquela onde a persoa traballadora presta os seus servizos.

#### Artigo 24. *Xubilación e fomento de emprego*

##### 1. Modalidades de xubilación:

Observarase o disposto na lexislación vixente.

##### a) Xubilación voluntaria.

1. O persoal poderá xubilarse voluntariamente de acordo cos requisitos establecidos no réxime da Seguridade Social a que pertenza.

2. No momento da xubilación, o persoal suxeito a este convenio percibirá unha gratificación consistente en tres mensualidades do salario base máis antigüidade e máis rateo de pagas aboadas na última nómina.

##### b) Xubilación parcial.

No momento da xubilación, o persoal suxeito a este convenio percibirá unha gratificación consistente en tres mensualidades do salario base máis antigüidade e máis rateo de pagas aboadas na última nómina.

A empresa estará obrigada a cubrir o número de postos de traballo iguais ao que se prevé no prego de condicións.

#### Artigo 25. *Política de axuda a diminuídos físicos e psíquicos*

Observarase o disposto no Convenio colectivo único para o persoal laboral da Xunta de Galicia.



*Artigo 26. Indemnización por invalidez e morte por accidente de traballo ou enfermidade profesional*

Ambas as partes acordan que, de non estar xa asumido, se xestione un seguro que ampare a invalidez ou morte da persoa traballadora, por accidente de traballo ou enfermidade profesional, e a responsabilidade civil, e percibirán os seus beneficiarios unha cantidade non inferior a 24.500 euros.

*Artigo 27. Complemento das pensións de viuvez e orfandade*

Observarase o disposto no Convenio colectivo único para o persoal laboral da Xunta de Galicia.

**CAPÍTULO IX**  
**Seguridade e saúde**

*Artigo 28. Seguridade e saúde*

1. O persoal acollido a este convenio ten dereito a unha protección eficaz da súa integridade física e a unha adecuada política de seguridade e hixiene no traballo. Ten, así mesmo, o dereito a participar na formulación da política de prevención no seu control de traballo e no control das medidas adoptadas en desenvolvemento daquela, a través dos seus representantes legais e dos órganos internos e específicos de participación nesta materia, isto é, dos comités de seguridade e hixiene no traballo, vixilantes ou delegados/as de seguridade.

2. A empresa está obrigada a promover, formular e pór en aplicación unha adecuada política de seguridade e hixiene nos seus organismos e centros de traballo, así como a facilitar a participación do persoal nela. Así mesmo, debe garantir unha formación práctica e adecuada nestas materias, cando se contrate persoal ou cando se cambie de posto de traballo, ou se teñan que aplicar novas técnicas, equipamentos ou materiais que poidan ocasionar riscos para a propia persoa traballadora, para os/as seus/súas compañeiros/as ou para terceiros.

3. A formulación da política de seguridade e saúde nun organismo ou centro de traballo partirá da análise estatística ou casual dos accidentes de traballo e das enfermidades profesionais acaecidas nel, da detección e identificación de riscos e de axentes materiais que poidan ocasionalos, e das medidas e sistemas de prevención ou protección utilizados ata o momento. A dita política de seguridade e saúde planificarase anualmente para os centros





de traballo onde se realicen tarefas ou funcións de produción técnica e procesamento de datos, e con periodicidade trianual nas oficinas e centros de traballo administrativo. En todo caso, deberá abranguer os estudos e proxectos necesarios para definir os riscos máis significativos, pola súa gravidade ou pola súa frecuencia, e para pór en práctica sistemas de control e inspección, ou medidas preventivas, así como os plans de formación e adestramento do persoal necesarios.

4. Para a elaboración dos plans e programas de seguridade e saúde, así como para a súa realización e posta en práctica, os diferentes organismos poderán dispor de equipamentos e medios técnicos especializados cando sexa posible e aconsellable, pola súa dimensión e pola intensidade dos seus problemas de seguridade e saúde. No caso de non dispoñeren de tales medios propios, solicitarán a cooperación dos gabinetes de seguridade e saúde no traballo, fundamentalmente no tocante á clarificación de estudos e protección, formación de persoas traballadoras e técnicas, documentación especializada, e todas as medidas que sexan necesarias.

5. Os comités de seguridade e saúde son os órganos internos especializados de participación nesta materia. Constituiranse en todos os centros de traballo que teñan máis de 50 persoas traballadoras, con independencia da súa relación laboral coa Administración. Nos centros cun cadro de persoal inferior, nomearase un delegado ou unha delegada de seguridade e saúde. As funcións destes/as delegados/as, que serán nomeados polo comité de empresa correspondente, serán as definidas na Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais, sen prexuízo da súa relación co comité de seguridade e saúde e da execución dos obxectivos marcados por este. O nomeamento do/da delegado/a de seguridade seralle comunicado polo comité á empresa e recaerá preferentemente nun membro do comité de empresa ou nun/nunha delegado/a de persoal.

A composición dos comités de seguridade e saúde será de acordo coa lexislación vixente. A representación do persoal será designada polo comité de empresa, órgano a que lle corresponde a representación e a defensa dos intereses do persoal en materia de seguridade e hixiene e as competencias recoñecidas no Estatuto dos traballadores. As competencias dos comités de seguridade e saúde son as recoñecidas na Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais.

6. Os complementos de perigosidade e toxicidade desaparecerán a medida que a empresa tome as precaucións adecuadas para reparar as condicións tóxicas ou perigosas que os orixinaron. A desaparición será inmediata cando exista resolución da autoridade la-



boral. De non existir esta, será preciso o informe do Comité Central de Seguridade e Saúde favorable á desaparición, informe que será vinculante.

7. A empresa orzará anualmente unha partida para atender as necesidades urxentes en materia de seguridade e saúde, en cumprimento das resolucións da autoridade laboral.

8. Os comités de seguridade e saúde e os/as delegados/as de seguridade realizarán visitas aos lugares de traballo e aos servizos e dependencias establecidas para o persoal, co obxecto de coñecer as condicións relativas á orde, limpeza, ambiente, instalacións, máquinas, ferramentas e procesos laborais, así como de constatar os riscos que poidan afectar a vida ou saúde do persoal, para propoñer á dirección da empresa que adopte as medidas preventivas necesarias e calquera outra que considere oportuna.

9. Os membros dos comités de seguridade e saúde e os/as delegados/as de seguridade que non sexan integrantes dos comités de empresa disporán dos permisos necesarios para asistir ás reunións ou para realizar as funcións que lles asigne o propio comité de seguridade e saúde.

#### Artigo 29. *Vestuarios e roupas de traballo*

A empresa facilitaralles ás súas persoas traballadoras dous uniformes ao ano consistentes en casacas, pantalóns, unha chaqueta, dúas cofias ao ano, así como zocos e luvas. Igualmente disporán de vestuarios axeitados e duchas.

#### Artigo 30. *Servizo e traballo*

O persoal suxeito a este convenio non poderá realizar obras por un tanto, nin traballo axustado, durante a súa xornada laboral.

En ningún caso se poderá obrigar o persoal que, polo específico do seu labor, desenvolva o seu traballo ao descuberto a realizar as súas funcións cando a situación climatolóxica ou as condicións do terreo supoñan penosidade visible para a propia persoa traballadora. Nestes casos, paralizarase o traballo e empregaranse as referidas persoas traballadoras en labores propios do seu posto de traballo que se poidan realizar a cuberto.

O anterior non será de aplicación naqueles casos en que a actividade estea causada ou motivada polas citadas condicións climatolóxicas, a salvo sempre do cumprimento das medidas legais sobre seguridade e hixiene.



O comité de empresa, os representantes das persoas traballadoras e as direccións do persoal deberán velar polo dereito á intimidade, pola liberdade das persoas traballadoras e pola erradicación das condutas de acoso sexual, procurando silenciar a súa identidade.

## CAPÍTULO X **Mobilidade**

### Artigo 31. *Mobilidade funcional*

A mobilidade funcional no seo da empresa efectuarase sen prexuízo dos dereitos económicos e profesionais da persoa traballadora.

### Artigo 32. *Mobilidade xeográfica*

O persoal pertencente aos centros residenciais docentes de Galicia non poderá ser trasladado dunha localidade a outra.

## CAPÍTULO XI **Dereitos sindicais**

### Artigo 33. *Delegados/as de persoal e comités de empresa*

Os/as delegados/as de persoal e os membros dos comités de empresa, sen prexuízo das competencias, funcións e dereitos en xeral recoñecidos polas disposicións legais, terán os seguintes dereitos específicos:

1. Os membros dos comités de empresa e os/as delegados/as de persoal disporán, avisando previamente, sempre que sexa posible, con 24 horas á dirección da empresa, de tempo retribuído para realizaren xestións conducentes á defensa dos intereses do persoal. As horas mensuais necesarias para cubrir esta finalidade fíxanse de conformidade coa seguinte escala:

Centros de ata 250 persoas traballadoras: 35 horas.

Centros de 251 a 500 persoas traballadoras: 50 horas.

Centros de 501 persoas traballadoras en diante: 60 horas.

2. Os membros dos comités de empresa e os/as delegados/as de persoal poderán ser substituídos/as durante as súas horas sindicais, mediante aviso con 24 horas de antelación, se ten carácter ordinario, e sen aviso previo, se ten carácter de urxencia.



De non se realizar a substitución, en ningún caso quedará limitado o dereito dos representantes do persoal a realizaren as súas actividades sindicais.

3. Coñecer e consultar o rexistro de accidentes de traballo e as súas causas. Terán acceso ao cadro horario, do cal recibirán unha copia. Tamén accederán aos modelos TC-1 e TC-2 das cotizacións á Seguridade Social, ao calendario laboral, aos orzamentos dos centros, a un exemplar da memoria anual do centro e a calquera outro documento relacionado coas condicións de traballo que afecten o persoal.

4. Facilitaráselles os taboleiros de anuncios necesarios para que, baixo a súa responsabilidade, coloquen todos os avisos e comunicacións que deban efectuar e consideren pertinentes, sen máis limitacións cás expresamente sinaladas pola lei. Os ditos taboleiros instaláranse en lugares claramente visibles para permitir que a información chegue ao persoal.

5. Os comités de empresa e os/as delegados/as de persoal poderán acordar a acumulación das horas sindicais dos seus membros, nun ou en varios deles/as, de acordo co seguinte réxime:

A petición da acumulación deberá facerse por escrito, con autorización tanto do cedente como do cesionario, e comunicarse á dirección da empresa.

Non se poderán acumular nin sumar as horas non utilizadas nun mes para outro mes.

O crédito horario é de carácter persoal, retribuído, mensual e para o exercicio exclusivo de funcións de representación.

Como excepción ao principio xeral de non participación do crédito horario, no presente convenio acórdase a posibilidade da súa acumulación parcial, coas seguintes puntualizacións:

– A cesión e conseguinte acumulación parcial será, como mínimo, do 50 % do crédito horario de que se dispoña.

– A duración mínima da acumulación parcial será de seis meses e deberase comunicar cunha antelación, polo menos, de 20 días ao seu desfrute.

6. Os membros do comité de empresa e os/as delegados/as de persoal terán, ademais das garantías recollidas no presente convenio, as establecidas nas alíneas a), b) e c) do



artigo 68 do Estatuto dos traballadores, desde o momento da súa proclamación como candidatos/as e ata dous anos despois do cesamento no seu cargo.

#### 7. Realizacións de asembleas:

a) Os comités de empresa e os/as delegados/as de persoal disporán dun mínimo de 20 horas anuais para este fin. As asembleas convocadas e cunha duración máxima de media hora, antes do inicio ou do final da xornada, non serán computadas, ben que, con este carácter, só poderán convocarse como máximo dúas asembleas mensuais. Para tal fin, a empresa facilitará os locais adecuados en cada centro de traballo.

Os convocantes garantirán en todo momento a prestación dos servizos que se realicen durante as asembleas, así como a orde destas.

En ambos os supostos, o aviso previo, con antelación de 24 horas, que se deberá facer perante a dirección da empresa ou servizo, deberá ir acompañado da orde do día que se vai tratar na reunión.

b) Cando en determinados casos, pola existencia de varias quendas de traballo, non se poida reunir simultaneamente a totalidade do cadro de persoal, as asembleas parciais das diferentes quendas considéranse, para estes efectos, como unha asemblea. Poderanse, así mesmo, realizar asembleas convocadas polo 20 % do cadro de persoal.

As asembleas terán lugar en locais facilitados pola empresa para tal fin.

#### Artigo 34. *Das seccións sindicais, dos/das delegado/as sindicais e dos/das afiliados/as*

##### 1. Das seccións sindicais:

Sen prexuízo do disposto na Lei 11/1985, do 2 de agosto, de liberdade de sindical (LOLS), as seccións sindicais pertencentes a unha central sindical que obtivesen máis dun 10 % dos membros do respectivo comité de empresa terán nos centros de traballo os seguintes dereitos:

a) A un número de delegados/as sindicais, previstos no artigo 10.2 da LOLS, conforme a seguinte escala:

– De 1 a 100 persoas traballadoras: 1.



- De 101 a 500 persoas traballadoras: 3.
- De 501 a 750 persoas traballadoras: 4.
- De 751 en diante: 5.

b) Realización de asembleas:

A realización de asembleas fóra e dentro da xornada de traballo queda establecida nos mesmos termos en que se configura este dereito para os comités de empresa.

2. Dos/das delegados/as sindicais:

Os/as delegados/as sindicais a que se refire a alínea a) do punto anterior terán dereito, sen prexuízo do establecido na LOLS no seu artigo 10.3, aos seguintes dereitos e garantías:

a) Ao mesmo crédito horario sinalado no artigo 34 do presente convenio para os membros do comité de empresa.

No caso de que nun/nunha delegado/a sindical concorra tamén a condición de membro do comité de empresa, o crédito horario de que disporá será o acumulado por ambos os tipos de representación.

b) Á representación dos/das afiliados/as da sección sindical en todas as xestións necesarias perante a dirección respectiva, e a seren oídos/as por esta no tratamento daqueles problemas de carácter colectivo que afecten o persoal, en xeral, e os/as afiliados/as do sindicato, en particular.

c) A seren informados e oídos pola empresa con carácter previo:

- Acerca de despedimentos e sancións que afecten os/as afiliados/as ao sindicato.
- En materia de reestruturación do cadro de persoal, regulacións de emprego, traslado de persoas traballadoras, cando revistan carácter colectivo ou individual, ou do centro de traballo en xeral, e sobre calquera proxecto ou acción administrativa que poida afectar o persoal.
- Sobre a implantación ou revisión de sistemas de organización do traballo.



d) Terán acceso á mesma información e documentación que a empresa deba pór á disposición do comité de empresa, de acordo co regulado a través da lei, e están obrigados a gardar sxiilo profesional nas materias en que legalmente proceda.

e) Posuirán as mesmas garantías e dereitos que a lei e o convenio colectivo lles recoñecen aos membros do comité de empresa.

### 3. Dos/das afiliados/as:

Os/as afiliados/as a unha sección sindical que reúnan os requisitos establecidos no párrafo primeiro do punto 1 deste artigo terán os seguintes dereitos:

a) A obteren permisos sen soldo durante o tempo que pasen a ocupar postos de responsabilidade sindical con plena dedicación en ámbito superior ao centro de traballo. Este permiso terá unha duración mínima de seis meses e, ao rematar, a persoa traballadora será reincorporada na mesma quenda e condicións de traballo.

b) Un 10 % dos/das afiliados/as a unha destas seccións sindicais terán dereito a permisos sen retribucións cando se cumpran os seguintes requisitos:

– Que exista a comunicación previa por parte da comisión executiva do respectivo sindicato, cursada coa necesaria antelación.

– Que non supere os 20 días ao ano por afiliado/a, nin os 200 anuais para o conxunto do 10 % de afiliados/as de cada sección sindical.

c) A que se lles desconte na súa nómina o importe da cota sindical que corresponda, coa conformidade previa do/da afiliado/a. A empresa transferirá as cantidades retidas á conta bancaria que designe cada sindicato, e facilitaralle mensualmente á correspondente sección sindical a relación nominal das retencións realizadas.

### Artigo 35. *Asembleas*

As persoas traballadoras da empresa terán dereito a reunirse en asemblea unha vez ao mes, e polo tempo máximo de dúas horas, durante a xornada, e deberán comunicar á empresa a súa celebración cunha antelación de 48 horas salvo situacións excepcionais de conflito ou folga, en que bastará con avisar con 24 horas de antelación.



**CAPÍTULO XII**  
**Réxime disciplinario****Artigo 36. Réxime disciplinario**

Observarase o disposto no Convenio colectivo único para o persoal laboral da Xunta de Galicia.

**Artigo 37. Réxime disciplinario para o acoso sexual e moral**

As partes comprométense a establecer un tratamento específico e en artigo propio nos supostos de acoso sexual e moral. O acoso sexual será tipificado como falta moi grave en todo caso. O acoso moral como falta grave o moi grave a teor das súas circunstancias.

Todo comportamento ou situación que atente contra o respecto á intimidade e/ou contra a liberdade das persoas traballadoras, condutas de acoso sexual ou moral, verbais ou físicas, serán conceptuadas como faltas moi graves ou graves en función da repercusión do feito. Nos supostos en que se leve a cabo servíndose da súa relación xerárquica coa persoa e/ou con persoas con contrato laboral non indefinido, a sanción aplicarase no seu grao máximo.

O comité de empresa, os/as delegados/as de persoal, sección sindical e a dirección da empresa, velarán polo dereito á intimidade da persoa traballadora afectada, procurando silenciar a súa identidade, cando así sexa preciso.

**Artigo 38. Igualdade de oportunidades e de trato**

Ningunha persoa traballadora poderá ser discriminada por razón de sexo ou idade, ideoloxía, raza, discapacidade. Todas as persoas traballadoras teñen dereito ao respecto da súa dignidade e á protección da súa intimidade. Segundo iso, en consonancia coa lexislación vixente, as empresas, os comités de empresa e/ou os representantes das persoas traballadoras vixiarán o cumprimento das seguintes normas:

- a) Que non figure nas condicións de contratación ningún requisito que supoña discriminación por sexo.
- b) Que non se produzan diferenzas nas denominacións dos postos de traballo en función do sexo.





c) Que ningunha persoa traballadora poderá ser discriminada, sancionada, despedida por cuestións relativas á súa intimidade, sempre que non afecten a actividade laboral.

d) Que ningunha persoa traballadora poida ser obxecto de decisións e/ou condicións, ou calquera clase de medidas, que comporten un trato discriminatorio en materia de salarios, promoción, conservación do posto de traballo, etc. por razón do seu sexo.

e) Evitarase na redacción do convenio a linguaxe sexista.

#### Artigo 39. *Condicións máis beneficiosas*

A toda persoa traballadora se lle respectará como condición máis beneficiosa a cantidade que viñese percibindo, en canto sexa superior ás que resulten por aplicación do presente convenio.

#### Artigo 40. *Adscrición do persoal*

1. Ao termo da concesión dunha contrata de hostalaría, as persoas traballadoras da empresa contratista saínte pasarán a estar adscritas á nova titular da contrata, que se subrogará en todos os dereitos e obrigas, sempre que se dea algún dos seguintes supostos:

a) Persoas traballadoras en activo que presten os seus servizos no dito centro cunha antigüidade mínima dos catro últimos meses, sexa cal sexa a modalidade do seu contrato de traballo.

b) Persoas traballadoras que no momento da substitución estean enfermas, acciden-tadas, en excedencia, en invalidez provisional, vacacións, permiso, descanso maternal, así como persoas traballadoras acollidas á xubilación parcial e persoas traballadoras con contrato de remuda ou situación análoga, sempre e cando prestasen servizo á contrata a que se refire a subrogación polo menos os catro últimos meses antes de sobrevir calquera das situacións citadas.

c) Persoas traballadoras, que con contrato de interinidade, substitúan algunha das persoas traballadoras nomeadas no punto anterior.

d) Persoas traballadoras de novo ingreso que por exigencias do cliente se incorporasen ao centro como consecuencia de ampliación de contrata, dentro dos catro últimos meses.



e) O persoal incorporado pola anterior titular a este centro de traballo dentro de seis meses seguirán pertencendo á dita empresa e non se producirá a subrogación citada, salvo que se acredite a súa nova incorporación ao centro e á empresa.

2. Todos os supostos anteriormente citados deberán ser acreditados verídica e documentalmentemente pola empresa saínte á entrante no prazo de tres días hábiles, mediante os documentos que se detallan ao final deste artigo.

O indicado prazo contarase desde o momento en que a empresa entrante comunique fidedignamente á saínte e á Consellería de Educación da Xunta de Galicia que é a nova adxudicataria do servizo. De non cumprir e sen máis formalidades, subrogarase todo o persoal que presta os seus servizos no centro de traballo.

En calquera caso, o contrato de traballo entre a empresa saínte e as persoas traballadoras só se extingue no momento en que se produza o dereito á súa subrogación á nova adxudicataria.

3. Non operará a subrogación no caso dun contratista que realice a primeira limpeza e que non teña subscrito contrato de mantemento.

4. Se a subrogación dunha nova titular da contrata implica que unha persoa traballadora realice a súa xornada en dous centros distintos, afectando un só deles o cambio de titularidade da contrata, os titulares destas xestionarán o pluriemprego legal da persoa traballadora, así como o desfrute conxunto do período de vacacións, e a empresa saínte aboarálle a liquidación por partes proporcionais das pagas correspondentes.

Esta liquidación non implicará a quitanza se continúa traballando para a empresa.

5. A aplicación deste artigo será de obrigado cumprimento para as partes que vincula, empresa cesante, nova adxudicataria e traballador.

Non desaparece o carácter vinculante deste artigo no caso de que a empresa adxudicataria do servizo o suspendese por un período inferior a dous meses; o dito persoal, con todos os seus dereitos, adscribirase á nova empresa.

Documentos que lle deberá facilitar a empresa saínte á empresa entrante:

– Certificado do organismo competente de estar ao día no pagamento á Seguridade Social.



- Fotocopia das catro últimas nóminas mensuais das persoas traballadoras afectadas.
  - Fotocopia dos TC-1 e TC-2 de cotizacións á Seguridade Social dos catro últimos meses.
  - Relación do persoal en que se especifique nome e apelidos, domicilio, número de afiliación á Seguridade Social, antigüidade, xornada, horario, modalidade da súa contratación e data de desfrute das súas vacacións.
  - Relación do persoal que estea en situación de xubilación parcial para os efectos do previsto no artigo 24.
  - Copia de documentos debidamente dilixenciados por cada persoa traballadora afectada en que se faga constar que esta recibiu da empresa saínte a súa liquidación de partes proporcionais dos seus haberes ata o momento da subrogación e non queda pendente cantidade ningunha. Este documento deberá estar en poder da nova adxudicataria na data do inicio do servizo como nova titular.
  - Liquidación e pro ratas.
- A empresa saínte estará obrigada a liquidar á entrante as partes proporcionais dos conceptos retributivos das persoas traballadoras co obxecto de que estas cobren integramente as pagas correspondentes, vacacións, etc.

#### Artigo 41. *Persoal con dereito a manutención*

O persoal afectado por este convenio pertencente ás diferentes seccións de cafetería, comedor e cociña que nestes establecementos sirvan comidas, e cuxo horario de traballo coincida co do aludido servizo de comidas, terá dereito a manutención. Facilitarase un local digno e axeitado para uso como comedor das citadas persoas traballadoras, que o manterán limpo e en perfectas condicións de uso.

#### Artigo 42. *ETT*

Calquera empresa que teña os servizos das cociñas no CRD non poderán contratar a través das empresas temporais (ETT) tanto para substitucións de vacacións, IT, etc., así como calquera posto novo de traballo (ampliación de cadro de persoal, postos de nova creación, etc.).



**Artigo 43. Formación**

A empresa colaborará coas organizacións empresariais e sindicatos para as realizacións de cursos de formación para as persoas traballadoras, segundo o acordo de formación continua. As organizacións empresariais e sindicatos serán os órganos autorizados e con competencias para desenvolver este labor.

As persoas traballadoras que participen en cursos de formación continua teránelles estes en conta, para os efectos de promoción interna e acceso ás categorías superiores.

Para o efecto de facilitar a asistencia a estes cursos, a persoa traballadora terá dereito a que se lle reduza a súa xornada ordinaria no número de horas precisas para a asistencia a eles sen mingua da súa remuneración.

**Artigo 44. Anticipos**

O persoal acollido a este convenio, sempre e cando a empresa dispoña de liquidez suficiente, poderá solicitar anticipos por importe de dúas mensualidades dos seus haberes líquidos, que se devolverán antes de rematar o curso. No caso de que a persoa traballadora non o poida devolver, a empresa descontaralle o dito anticipo da liquidación correspondente ao remate do curso.

Estes anticipos só se poderán solicitar unha vez devoltos os cartos do anterior anticipo, no caso de que se solicitase con anterioridade.

**Artigo 45. Contratación indefinida**

Establécese o acordo de que todas as empresas afectadas por este convenio terán como mínimo unha cadro de persoal do 100 % contratado indefinidamente. Esta medida deberá ser regulada nos tres meses seguintes á sinatura do convenio.

Os contratos existentes teñen carácter de fixos discontinuos, coa excepción dos contratos fixos existentes ou os que se poidan facer no futuro. Terán preferencia a ocupar unha praza de fixo a tempo completo os/as traballadores/as eventuais ou a tempo parcial.

**Artigo 46. Lexislación subsidiaria**

No non previsto neste convenio aplicarase o disposto no Estatuto dos traballadores.



**Artigo 47. Non aplicación do réxime salarial e das condicións de traballo**

Cando se produzan discrepancias para a non aplicación das condicións de traballo referidas no artigo 82.3 do Estatuto dos traballadores, adoptaranse os procedementos establecidos no Decreto 101/2015, do 18 de xuño (publicado no DOG nº 137, do 22 de xullo), polo que se crea a Comisión Tripartita Galega para a non aplicación de convenios colectivos e se regula o seu funcionamento, ou, se e o caso, recorrerase ao Acordo interprofesional galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos de traballo (AGA).

**Artigo 48. Partes asinantes**

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

**Táboas salariais setembro 2021**

Grupos profesionais:

Grupo	Salario mes	Contía adicional paga extraordinaria equivalente ao complemento de destino	Contía adicional equivalente ao complemento específico
		Xuño/décembro	Xuño/décembro
I. Titulados/as superiores	2.053,20	505,55	563,98
III. Especialistas e encargados/as (categorías 1 a 59)	1.440,20	402,35	497,12
III. Especialistas e encargados/as (categorías 60 en diante)	1.376,39	350,72	474,81
IV. Oficiais de 2ª administrativos e oficiais de 2ª	1.166,30	299,04	452,56
V. Persoal subalterno, de vixilancia e de servizos específicos non titulados	1.045,37	247,43	430,25
VI. Auxiliar	1.010,00		

Complementos salariais:

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



## Carreira profesional:

I. Titulados/as superiores	211,53 €
II. Titulados/as de grao medio	148,04 €
III. Especialistas e encargados/as (categorías 1 a 59)	95,47 €
III. Especialistas e encargados/as (categorías 60 en diante)	95,47 €
IV. Oficiais/las de 2ª administrativos/as e oficiais/las de 2ª	81,03 €
V. Persoal subalterno, de vixilancia e de servizos específicos non titulados	65,48 €

USTG

