

ACUERDO QUE MODIFICA EL CONVENIO COLECTIVO. HOSTELERÍA (BOP 10/04/2009; Vigencia: 01/01/2008 al 31/12/2011)

Con fecha 26 de noviembre de 2008 se dictó Resolución n.º 1300, por la que se ordenaba la inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de la «Hostelería de la provincia de Las Palmas», así como su depósito en el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SEMAC) y la publicación en el BOP, lo que se efectuó en el anexo n.º 159 al Boletín Oficial de la Provincia de Las Palmas, de fecha 12 de diciembre de 2008. Posteriormente con fecha 10 de febrero de 2009, se recibe acta de la comisión negociadora del convenio colectivo provincial de hostelería celebrada el día 9 de febrero de 2009, donde acuerdan modificaciones en varios artículos correspondientes al convenio, es por lo que esta Dirección General resuelve:

Publicar en el Boletín Oficial de la Provincia, acta de la comisión negociadora celebrada el día 9 de febrero de 2009, donde acuerdan modificaciones en varios artículos correspondientes al convenio de «Hostelería de la provincia de Las Palmas» que se encuentra depositado en el SEMAC.

ACTA DE LA REUNIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE HOSTELERÍA CELEBRADA EL 9 DE FEBRERO DE 2009

Asistentes:

Por CC.OO.: (...).

Por la FEHT: (...).

Por ASOLAN y AETUR: (...).

Por FECAO: (...).

Por la FEHTF: (...).

En Las Palmas de Gran Canaria, siendo las once treinta horas del lunes nueve de febrero de 2009, en el domicilio social de la Federación de Empresarios de Hostelería y Turismo de Las Palmas, sito en la calle Los Balcones, número 4, de Las Palmas de GC, se reúnen la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Hostelería de Las Palmas para los años 2006-2011, asistiendo las organizaciones empresariales y sindical, representadas por las personas que se ha relacionadas al encabezamiento de esta Acta. Dicha Comisión está válidamente convocada y con la asistencia de sus miembros necesarios para la validez y eficacia de los acuerdos que se adopten.

Previamente al inicio de la presente reunión, se designa como Presidente de la misma a (...), en representación de CC.OO., y de Secretario a General a (...) en representación de organizaciones empresariales.

Asimismo el representante de la Patronal manifiesta que la Central Sindical UGT ha manifestado su posición de no asistir a la presente reunión.

Se acompaña, copia del texto remitido por UGT, vía correo electrónico.

Constituida válidamente la Comisión se pasa a continuación a debatir los diferentes puntos del Orden del día. Se aclara a los efectos de esta Acta que cuando se hace mención a la Patronal se está haciendo referencia a las organizaciones empresariales asistente a esta reunión.

Primero. Subsanación de la omisión del artículo relativo a la Jubilación especial a los 64 años (Acta de la Comisión Paritaria del 5 de noviembre de 2008).— Las partes acuerdan subsanar la omisión en que se incurrió en el momento de redactar el Convenio Colectivo, dando al artículo 34 la siguiente redacción:

Artículo 34. Jubilaciones.—Sin perjuicio de cualquier otra jubilación que esté legalmente regulada y que tengan derechos los trabajadores, se establecen las siguientes:

1. Jubilación forzosa del trabajador a los 65 años.

Se establece la jubilación forzosa del trabajador y consiguiente extinción del contrato de trabajo al cumplir los 65 años de edad, siempre que haya cubierto el período de carencia necesario y cumpla los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para causar derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

En este último caso y en edades superiores a los 65 años, la jubilación será obligatoria al quedar cubierto el período de carencia. El cumplimiento de la edad prevista hará operativa de forma automática y por sí misma la extinción del contrato de trabajo y la jubilación del trabajador. Ello, no obstante, y al mero efecto de notificación, la empresa comunicará por escrito al trabajador la extinción de su contrato por esta causa dentro de los dos meses anteriores al cumplimiento de la edad de jubilación o a la fecha en que quede cubierto el período de carencia.

La empresa y trabajador podrán, de mutuo acuerdo, proseguir la relación laboral una vez cumplidos los 65 años de edad, pero cualquiera de las partes podrá en lo sucesivo dar por terminada la relación por esta causa, previa comunicación o preaviso, respectivamente. Este artículo se pacta de conformidad con lo establecido en la Ley 14/2005, de 1 de julio, sobre cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad de jubilación y con fundamento en el pacto de estabilidad de empleo contenido en el artículo 35 de este Convenio Colectivo.

2. Jubilación especial a los sesenta y cuatro años.

Las partes expresamente acuerdan la posibilidad de la jubilación voluntaria a los 64 años y articulada en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, estableciéndose que aquellas vacantes que se produzcan como consecuencia de la misma no podrán en ningún caso amortizarse por las empresas, debiendo ser cubiertas necesariamente por trabajadores que sean titulares del derecho a percibir cualquiera de las prestaciones económicas por desempleo, o jóvenes demandantes de primer empleo mediante un contrato de la misma naturaleza que el extinguido. Debe entenderse por «misma naturaleza» del contrato, la similitud o igualdad en cuanto a la duración y en cuanto al tiempo de trabajo.

Segundo. Calendario de Negociación de la adaptación de las categorías del anexo III del Convenio con las del Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal de Hostelería. Artículo 9.3 del Convenio.— Las partes, de común acuerdo, deciden que en posteriores reuniones se establecerá el citado calendario, delegando dicha facultad a la Comisión Paritaria del Convenio

Tercero. Concreción en la regulación de los Servicios mancomunados de Prevención, del

artículo 37 del Convenio, su aplicación exclusiva a los restaurantes, facultando a la Comisión Paritaria la ampliación de su aplicatoriedad a otros subsectores.— La propuesta de la Patronal de aclarar el precepto en el sentido de limitar los servicios mancomunados de prevención al sector de restauración, con la posibilidad de que la Comisión Paritaria, pueda acordar su ampliación a otros subsectores es aceptada por la Central Sindical, quedando, en consecuencia el citado artículo modificado en el siguiente sentido:

Artículo 37. Comisión de seguridad, y seguridad y salud laboral.—Las empresas y los trabajadores y las trabajadoras vinculados por el presente Convenio velarán por el cumplimiento y aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales a través de sus representantes en los Comités de Seguridad y Salud Laboral y en el desarrollo de sus competencias previstas en el artículo 36 de la citada Ley.

Se realizarán en las empresas las preceptivas evaluaciones de riesgos laborales en los términos previstos en el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Las empresas incluirán en las evaluaciones de riesgos laborales las de ergonomía y psicosociales, lo que incluye la medición de las cargas de trabajo en sus distintos aspectos físicos y psicológicos.

Los Delegados de Prevención tendrán, dentro del ejercicio de sus funciones, las competencias y facultades previstas en el artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral de la empresa se reunirá con carácter extraordinario cuando el absentismo laboral supere el 5%, analizando los motivos y causas de dicho absentismo, y fomentando, en su caso, conjuntamente con el servicio de prevención, medidas destinadas a reducir aquél.

Se constituye la Comisión Provincial de Salud Laboral en Hostelería, que se mantendrá en vigor durante la vigencia inicial del presente Convenio y que tiene por finalidad el estudio de la siniestralidad laboral del sector, la incidencia de las enfermedades profesionales en el mismo, así como el de las causas del absentismo en las empresas. Estará integrada por diez miembros, de forma paritaria, con la siguiente distribución dos vocales en representación de la Federación de Empresarios de Hostelería y Turismo de Las Palmas y un vocal por cada una de las restantes asociaciones empresariales firmantes del Convenio, y los cinco restantes corresponderá a la representación sindical de Comisiones Obreras firmante del presente Convenio.

Esta Comisión, que se constituirá en el plazo de tres meses a contar desde la publicación de este Convenio colectivo en el Boletín Oficial de la Provincia de Las Palmas, tendrá las siguientes normas de funcionamiento:

1.º Los acuerdos para su validez y eficacia deberán de adoptarse por unanimidad de los presentes o representados en las reuniones.

2.º Para la validez de las reuniones deberán de estar presentes o representados la totalidad de los componentes de la Comisión. Será válida la delegación de la representación siempre y cuando se haga a favor de otro miembro del mismo grupo de representación.

3.º La Comisión establecerá su reglamento de funcionamiento.

Asimismo esta Comisión asumirá las competencias que la Comisión Estatal Sectorial de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sector de Hostelería le confiera conforme a lo establecido en el ALEH.

Servicio de Prevención Mancomunados en Restauración: Podrán constituirse servicios de

prevención mancomunados entre aquellas empresas de restauración, siempre y cuando desarrollen su actividad en la misma isla del ámbito territorial de aplicación del presente Convenio colectivo. Asimismo se faculta a la Comisión Paritaria de este Convenio para extender esta prevención mancomunada de servicios a cualquier otra clase de empresas.

1) Asimismo se aplicarán las restantes obligaciones en la normativa que regula los Servicios de Prevención Mancomunados.

2) En el acuerdo de constitución del servicio mancomunado deberán constar las siguientes condiciones mínimas en que el servicio de prevención debe desarrollarse:

1. El Servicio de Prevención Mancomunado deberá asumir como mínimo dos de las especialidades preventivas pudiendo subcontratar el resto con aquel servicio de prevención ajeno que se acuerde en la Comisión de Seguridad y Salud establecida en el Convenio.

2. Las especialidades que se prevé asumir son: Seguridad en el Trabajo y Ergonomía y Psicología Aplicada.

3. La dotación mínima de personal, instrumentación e instalaciones con los que cuente el servicio de prevención (propio y ajeno) deben cubrir adecuadamente la gestión preventiva de las empresas adscritas al mismo.

Con este fin se llevará a cabo un seguimiento semestral de la actividad preventiva desarrollada en cada una de las empresas.

Asimismo, anualmente, y dos meses antes de la fecha de extinción del contrato con el servicio de prevención ajeno, se llevará a cabo una evaluación de la gestión de dicha entidad con el fin de valorar si se renueva su contrato o se extingue el mismo y se contrata a otro servicio de prevención externo.

4. El seguimiento de la gestión preventiva así como la decisión de mantener o sustituir al servicio de prevención ajeno se llevará a cabo a través de la Comisión de Seguridad y Salud Laboral.

5. Los recursos mínimos para la actividad preventiva por especialidad debe tener en cuenta lo siguiente:

A) Recursos para la actividad sanitaria (Vigilancia de la Salud) en el caso en el que se asuma como especialidad propia:

— Todo el equipamiento, instrumental y locales sanitarios deberán estar autorizados por la Autoridad sanitaria competente de forma previa al inicio de su actividad.

— Deberá contar con los equipos y materiales sanitarios adecuados para la vigilancia de la salud de los trabajadores, en relación con los principales riesgos derivados del trabajo en las empresas atendidas y número de trabajadores/as.

— Se planificará anualmente una mejora periódica de la competencia profesional del personal sanitario interviniente a través de la formación continuada en prevención de riesgos y promoción de la salud en el ámbito laboral de este personal.

— Se considera Unidad Básica Sanitaria (UBS) la constituida por 1 Médico/a del trabajo o de empresa y un/a Enfermero/a de empresa, a jornada completa, siendo la asignación de recursos la siguiente:

1) Hasta 1.000 trabajadores, 2 Unidades Básicas Sanitarias (UBS).

2) A partir de 1.000 trabajadores, se utilizará el criterio horas/trabajador/año.

B) Recursos para el resto de las actividades preventivas:

Con respecto al resto de recursos humanos por especialidad: hasta 500 trabajadores/as un técnico de nivel superior de cada especialidad preventiva de la siguiente manera:

1 Técnico superior en seguridad laboral.

1 Técnico superior en higiene industrial.

1 Técnico superior en ergonomía.

1 Técnico superior en psicología aplicada (con titulación de Licenciado/a en Psicología).

Teniendo siempre en cuenta que una misma persona no puede asumir más de una especialidad preventiva.

A partir de 500 trabajadores/as y hasta 2.000 trabajadores/as: dos técnicos superiores de cada especialidad, tal y como se indica anteriormente.

El Servicio de Prevención se podría complementar con técnicos de nivel intermedio por cada 1.000 trabajadores/as.

5) Se prestará asesoramiento y apoyo en lo relacionado con:

- Análisis de situación de la empresa en relación con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Elaboración del Plan de Prevención de Riesgos Laborales y sus procedimientos e instrucciones de desarrollo.
- Elaborar la propuesta anual de los objetivos en la Prevención de Riesgos Laborales.
- Diseño de un método de gestión del sistema de prevención de riesgos laborales.
- Evaluación inicial de riesgos laborales o revisión y actualización.
- Elaboración de propuesta de medidas preventivas así como del programa anual de acción preventiva mediante el establecimiento de prioridades en su adopción.
- Elaboración de información a proporcionar a los trabajadores/as, en relación con los riesgos para su seguridad y salud, así como las medidas de prevención, protección y de emergencias propuestas.
- Identificar la información y formación en PRL requerida por puesto de trabajo y/o actividad, establecer un Plan Anual Formativo y valorar los recursos dedicados a impartir dicha formación.
- Llevar a cabo un seguimiento periódico del grado de cumplimiento con el «Plan de Acción Preventiva» y con la programación de «Medidas correctoras y preventivas a adoptar», analizar las desviaciones detectadas y en su caso, adoptar las medidas encaminadas a subsanar dichas desviaciones.
- Realizar la investigación de los daños graves o importantes a la seguridad y salud de los trabajadores (investigación de accidentes y de enfermedades profesionales).

- Elaborar la «Memoria Anual del Servicio de Prevención».
- Realizar estudios específicos de Seguridad en el Trabajo.
- Realizar estudios específicos de Higiene Industrial (contaminantes físicos, químicos y biológicos).
- Estudios específicos de ergonomía.
- Estudios específicos de psicología aplicada.
- Planificar las medidas de emergencias.

La Comisión de Seguridad y Salud Laboral aprobará en las empresas de menos de 25 trabajadores/as el buen funcionamiento de las guías para la acción preventiva elaboradas por el INSHT.

No habiendo más asuntos que tratar, se levanta la sesión, siendo las 11.40 horas de la fecha reseñada en el encabezamiento de la presente acta, la cual una vez leída es aprobada de forma unánime por las organizaciones empresariales y sindical, asistentes y firmada por el Presidente y Secretario de la sesión.