

Dilluns, 24 de febrer de 2014

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

Generalitat de Catalunya. Departament d'Empresa i Ocupació. Serveis Territorials

RESOLUCIÓ de 12 de novembre de 2013, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Rango 10, S.L. (centre de treball de Sant Cugat del Vallès) per al període 1.2.2013-31.5.2015 (codi de conveni núm. 08100251012013)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Rango 10, SL, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 15 de febrer de 2013, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 352/2011, de 7 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Rango 10, SL, (centre de treball de Sant Cugat del Vallès) per al període 1.2.2013-31.5.2015 (codi de conveni núm. 08100251012013) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al *Butlletí Oficial de la Província de Barcelona*.

Transcripció literal del text signat per les parts.

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE L'EMPRESA RANGO 10, S.L., (CENTRE DE TREBALL DE SANT CUGAT DEL VALLÈS) PER AL PERÍODE 1.2.2013-31.5.2015.

CAPÍTOL 1.

Disposicions Generals.

Article 1. Parts concertants del conveni col·lectiu.

Són parts concertants del present conveni col·lectiu, de naturalesa estatutària, per la part de la companyia Rango 10, SL, la representació legal de la mateixa, d'ara endavant l'empresa, i per l'altra part, la representació majoritària de la seva plantilla de treballadors, el comitè d'empresa íntegrament, d'ara endavant RLT, segons consta en Acta de Constitució de la Comissió Negociadora de data 9 de gener de 2013.

Article 2. Àmbit funcional i personal. Objecte social.

1. Aquest conveni col·lectiu té per objecte regular les condicions laborals i econòmiques de la totalitat dels treballadors de l'empresa, dedicada bàsicament a la prestació de serveis a tercer:

a) Serveis d'hostaleria en general.

b) Serveis de manteniment integral de tot tipus d'edificis i instal·lacions.

c) Serveis de neteja, prestats a empreses del sector hotelier i del turisme, qualsevol establiment i instal·lació, industrial, comercial, de col·lectivitats, comunitats de propietaris, esportives, museus, biblioteques, domicilis o qualssevol uns altres.

d) Altres serveis que dins de l'activitat indispensable de l'empresa i/o client, sigui complementària a la qual és pròpiament la venda del producte o servei.

2. Queda expressament exclòs de l'àmbit d'aplicació del present Conveni el personal d'alta adreça, la relació laboral de la qual de caràcter especial es regula en el RD 1382/1985, d'1 d'agost, o normativa que ho substitueixi, així com les restants activitats i relacions que es contemplin en el número 3 de l'article 1 i article 2 de l'Estatut dels Treballadors.

Dilluns, 24 de febrer de 2014

3. Les parts deixen constància expressa que les tasques a regular no es troben, llevat d'error o omissió, afectades per cap altre conveni col·lectiu sectorial o una altra norma reguladora, pactant expressament que en aquest cas els serien aplicable les del present conveni.

4. Les parts pacten que en cas que entrés en vigor un conveni col·lectiu sectorial d'àmbit superior al d'aquesta empresa que reguli el mateix àmbit personal i funcional, de forma total o parcial, i bé sigui en part o en tot el territori espanyol, produint-se d'aquesta manera una concurrència entre ambdues normes, prevaldran el present text i l'aplicació de les seves condicions.

Article 3. Àmbit territorial.

El present conveni col·lectiu és aplicable en tots els centres i llocs de treball que té Rang 10, SL, repartits pel territori de la província de Barcelona, així com aquelles que puguin obrir-se en el futur i durant la vigència del mateix.

Article 4. Àmbit temporal: vigència i durada.

El present conveni col·lectiu entrarà en vigor a partir de l'1 de febrer de 2013, amb independència de la seva publicació en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya. La vigència del present conveni serà de tres anys. Article 5. Pròrroga i procediment de denúncia.

Article 5. Pròrroga y procediment de denuncia.

El present conveni col·lectiu s'entendrà tàcitament prorrogat d'any en any, en els seus propis termes, en tant no sigui denunciat, amb justificació de recepció, per alguna de les parts dintre del termini i en la forma escaient.

La denúncia haurà d'efectuar-se amb un mínim de dos mesos d'antelació al venciment de la vigència del conveni o de qualsevol de les seves pròrrogues. La denúncia haurà de formalitzar-se per escrit i haurà de ser notificada a l'altra part i a l'autoritat laboral, dins del termini establert.

Denunciat el conveni i fins que no s'aconsegueixi acord exprés, s'estarà als efectes previstos en l'article 86 de l'estatut dels treballadors, no obstant això ambdues parts acorden —el manteniment de les seves clàusules, tant les normatives com les de responsabilitat mentre no s'acordi un nou conveni col·lectiu.

Article 6. Compensació i absorció.

Les condicions establertes en el present conveni, siguin o no de naturalesa salarial compensaran i absorbiran totes les existents en el moment de la seva entrada en vigor, qualsevol que sigui la naturalesa i origen de les mateixes.

Les condicions que, examinades en el seu conjunt, estiguin per sobre del present conveni i estiguessin establertes amb anterioritat a la seva entrada en vigor, es respectaran de manera global i en còmput anual.

Igual que les anteriors a l'entrada en vigor del conveni, les condicions salarials que s'estableixin per damunt, a partir de l'entrada en vigor del present conveni, seran compensables i absorbibles.

La compensació i/o absorció operarà només entre conceptes salarials entre si, qualsevol que sigui la seva naturalesa, o entre conceptes extra salarials entre si de la mateixa manera, és a dir, qualsevol que sigui la seva naturalesa.

Article 7. Garantia ad personam.

Als treballadors que amb anterioritat al present conveni percebin remuneracions superiors a les establertes en el mateix, considerades globalment i en còmput anual, els seran respectades a títol personal. A aquests efectes, s'implantarà l'estructura salarial del present conveni col·lectiu, considerant-se la diferència fins a les anteriors condicions econòmiques com a complement personal ad personam, tant en les percepcions salarials com les extra salarials i indemnitzacions i suplerts.

Article 8. Comissió Paritària.

Es constitueix una comissió paritària que estarà composta per dos representants dels treballadors i dos de l'empresa, signataris del present conveni, les funcions del qual seran les següents:

Dilluns, 24 de febrer de 2014

- a) Interpretació de la totalitat dels articles d'aquest conveni.
- b) Conciliació preceptiva en conflictes col·lectius que suposi la interpretació de les normes del present conveni.

Les qüestions de divergència entre les parts sobre els assumptes abans indicats se sotmetran per escrit a la comissió, la qual es reunirà necessàriament en el termini de 7 dies naturals a partir de la data de recepció de l'escrit, havent d'emetre el seu informe en el mateix termini de temps.

Quan ambdues parts sotmetin problemes o qüestions derivats de l'aplicació d'aquest conveni, l'acord de la comissió tindrà caràcter vinculant. En cas de desacord en el si de la comissió, se sotmetrà el conflicte a l'arbitratge no vinculant del tribunal laboral de Catalunya en el termini de 7 dies des que hagués d'emetre l'informe.

Es determina com a seu de reunions el domicili social de l'empresa.

Qualsevol dels membres de la comissió podrà convocar aquestes reunions.

La part convocant estarà obligada a comunicar-ho a tots els components, per carta certificada amb justificant de recepció en el termini de cinc dies hàbils anteriors a la convocatòria.

Perquè les reunions siguin vàlides hauran d'assistir a les acarones, com a mínim dues dels membres de representacions de l'empresa i dues de la representació dels treballadors, havent estat tots degudament convocats.

Els acords s'adoptaran per majoria simple de cadascuna de les representacions, aixecant-se un acta de cada reunió que serà signada per tots els assistents.

La comissió paritària també serà encarregada d'establir aquelles mesures que serveixin per promoure la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes en l'àmbit laboral impulsant, entre unes altres, la implantació del pla d'igualtat d'oportunitats en Rang 10, S.L., realitzant el seguiment en la consecució dels objectius establerts en aquest pla.

Article 9. Revisió salarial.

S'estableix per acord de les parts que signen el present conveni, la vigència de les taules salarials fins al 31 de desembre de 2014.

Per a l'exercici 2015, es reunirà la Comissió Paritària del conveni per avaluar la situació general del mercat i del sector concret en què es desenvolupa l'activitat de l'empresa, per poder valorar les possibilitats reals de l'empresa i la seva competitivitat enfront d'altres empreses del sector durant els següents exercicis.

Article 10. Clàusula d'inaplicació salarial.

Si Rango 10, SL, estar afectades per alguna de les causes econòmiques recollides en l'article 82.3 ET, i que optin per la inaplicació dels increments salarials previstos en el present conveni col·lectiu, hauran de seguir necessàriament el procediment descrit a continuació.

L'adreça de l'empresa haurà de comunicar per escrit a la representació legal dels treballadors, o en defecte d'això, als treballadors d'acord amb el procediment establert en l'art. 41.4 ET, les raons que justifiquen tal decisió, així com la documentació necessària (memòria explicativa, balanç de situació i compte de resultats, etc.) dins del termini de 30 dies naturals, a explicar a partir de la data de publicació del conveni col·lectiu o de les taules salarials per a cada any de vigència, en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya (DOGC), i en el cas que procedeixi, des de la constatació del coneixement de les causes establertes en l'art. 82.3 ET.

Una còpia d'aquesta comunicació es remetrà a la Comissió paritària del Conveni. En el supòsit d'acord en l'empresa de inaplicació salarial, serà remès còpia del mateix a la Comissió paritària. L'acord de inaplicació haurà de determinar amb exactitud la retribució a percebre pels treballadors d'aquesta empresa, establint si escau i en atenció a les causes que ho van determinar, una programació de la progressiva convergència cap a la recuperació de les condicions salarials establertes en el conveni col·lectiu, inclòs l'abonament amb efectes retroactius de les diferències econòmiques que deixin de percebre els treballadors durant el període de inaplicació. En cap cas dita inaplicació podrà superar el període de vigència del conveni ni, com a màxim els tres anys de durada.

Dilluns, 24 de febrer de 2014

En cas de desacord durant el període de consultes, qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la Comissió paritària del Conveni, que disposarà d'un termini de set dies per pronunciar-se, a explicar des que la discrepància li anés notificada. De persistir el desacord en la Comissió paritària, la discrepància serà sotmesa en el termini màxim de quinze dies al Tribunal Laboral de Catalunya (TLC), a través dels procediments que s'estableixen en el seu propi reglament.

CAPÍTOL 2.

Organització del treball.

Article 11. Adreça i control de l'activitat laboral.

1. L'organització del treball en cadascun dels centres, dependències, i unitats de l'empresa, amb subjecció a aquest Conveni, és facultat de l'Adreça de l'Empresa, d'acord amb el previst legal i convencionalment, podent adoptar les mesures que estimi més oportunes de vigilància i control per verificar per part del treballador de les seves obligacions i deures laborals.

2. En desenvolupament del que es disposa en el paràgraf anterior, l'Adreça de l'Empresa a títol enunciatiu, que no limitatiu, tindrà les següents facultats:

- a) Crear, modificar, traslladar o suprimir centres de treball.
- b) Adscriure als treballadors a les tasques, rutes, torns i centres de treball necessaris a cada moment, pròpies del seu grup professional.
- c) Determinar la forma de prestació del treball en tots els seus aspectes relacionis amb la clientela, uniformes, impresos a emplenar, etc.
- d) Definir els rendiments mínims corresponents a cada lloc de treball.
- i) Qualsevol altres necessàries per al bon funcionament del servei.

3. L'Adreça de l'empresa podrà adoptar les mesures que estimi més oportunes de vigilància i control per verificar el compliment per el/la treballador/a de les seves obligacions i deures laborals, guardant en la seva adopció i aplicació la consideració deguda als drets fonamentals.

Article 12. Drets i obligacions dels treballadors.

Els treballadors tenen dret al fet que se'ls d'un treball efectiu i d'acord amb la seva categoria professional, amb les excepcions previstes en l'Estatut dels Treballadors; a la formació professional en el treball, a no ser discriminats per raons de sexe, estat civil, edat, condició social, idees religioses o polítiques, afiliació o no a un sindicat, a la seva integritat física i a una adequada política de seguretat, consideració deguda a la seva dignitat, a la percepció puntual de la remuneració pactada i a l'exercici individual de les accions derivades del seu contracte de treball.

Els treballadors té com a deures bàsics el complir amb les obligacions del seu lloc de treball de conformitat a les regles de la bona fe i diligència, observar les mesures de prevenció de riscos laborals que s'adoptin, complir les ordres i instruccions de l'empresari en l'exercici regular de les seves facultats directives; no concórrer amb l'activitat de l'empresa; contribuirà la millora de la productivitat. Així mateix el personal cuidarà dels útils, eines, equip, vestuari i màquines que els confiïn per al desenvolupament del seu treball, mantenint-los en perfecte estat de conservació i neteja i adonant a l'empresari o als seus representants de les faltes o defectes que pogués haver-hi en els mateixos, perquè en prengueu coneixement i possible esmena, amb la pretensió de mantenir la qualitat del servei.

Article 13. Vigilància de la salut.

L'empresa garantirà als seus treballadors la vigilància periòdica del seu estat de salut, en funció dels riscos inherents al treball. Aquesta vigilància només podrà dur-se a terme quan el treballador presti el seu consentiment.

D'aquest caràcter voluntari, solament s'exceptuaran els supòsits en què la realització dels reconeixements siguin imprescindibles per avaluar els efectes de les condicions de treball sobre la salut dels treballadors, o bé per verificar si l'estat de salut del treballador pot constituir un perill per al mateix, pels altres treballadors o per a altres persones relacionades amb l'empresa o quan així estigui establert en una disposició legal en relació amb la protecció de riscos específics i activitats d'especial perillositat.

Dilluns, 24 de febrer de 2014

El personal de nou ingrés estarà obligat a sotmetre's a reconeixement mèdic, dins de les dues setmanes posteriors al seu ingrés en el lloc i hora que l'empresa li indiqui.

CAPÍTOL 3.

Classificació del personal.

Article 14. Classificació professional.

1. Les categories consignades en aquest conveni són merament enunciatives i no suposen l'obligació de tenir coberts tots els càrrecs enumerats, si la necessitat i el volum de l'empresa no ho requereix.
2. Els treballadors seran classificats tenint en compte els seus coneixements, experiència, grau d'autonomia, responsabilitat i iniciativa, d'acord amb les activitats professionals que desenvolupen i amb les definicions que s'especifiquen en aquest sistema de classificació i qualificació professional.
3. La classificació es realitzarà en grups funcionals i nivells professionals, per interpretació i aplicació de criteris generals objectius i per les tasques i funcions bàsiques més representatives que desenvolupin els treballadors.
4. En el cas de concurrència habitual en el lloc de treball de tasques corresponents a diferents nivells professionals, la classificació es realitzarà en funció de les activitats pròpies del nivell professional superior, tret que l'acompliment de funcions pròpies de nivells superiors al que venja desenvolupant el treballador habitualment o per contracte de treball sigui de caràcter puntual per necessitats d'organització interna de l'empresa, i per temps inferior a 6 mesos. Aquest criteri no suposarà que s'exclouï en els llocs de treball de cada nivell professional la realització de tasques complementàries que siguin bàsiques per a lloc qualificats en nivells professionals inferiors.

Article 15. Grups i categories professionals.

1. Les categories professionals en els centres de treball afectats pel present conveni seran els que a continuació s'indiquen com a integrants de cadascun dels grups professionals en què estan repartits:

GRUP PROFESSIONAL 1. Personal Directiu i Tècnic. Grup compost per tots aquells treballadors que realitzen funcions de planificació, organització, adreça i coordinació de les activitats pròpies del desenvolupament de l'empresa així com tots aquells treballadors que necessitin una titulació específica de grau mitjà o superior per a la realització de tasques tècniques i complexes.

Formen part d'aquest grup les següents categories professionals, agrupades per nivells professionals:

Nivell 1.

Personal directiu i tècnic.

Director General.

Director Administratiu.

Director de Personal.

Director Financer.

Director Comercial.

Governanta Executiva.

Nivell 2.

Titulat Grau Superior.

Titulat Grau Mitjà.

Cap de 1ª Administratiu.

Cap de 2ª Administratiu.

Aprentent.

GRUP PROFESSIONAL 2. Comandaments intermedis i Personal administratiu. Format per tots aquells treballadors que realitzin tasques consistents en l'execució d'operacions que requereixin adequats coneixements professionals i aptituds pràctiques i la responsabilitat de les quals està limitada per una supervisió directa, així com treballs d'execució autònoma que exigeixin iniciativa per part dels treballadors que realitzin funcions que suposen la integració, coordinació i supervisió de tasques homògenes, realitzades per un conjunt de col·laboradors, i un estadi organitzatiu menor.

Dilluns, 24 de febrer de 2014

Formen part d'aquest grup les següents categories professionals, agrupades per nivells professionals:

Nivell 1. Comandaments intermedis.

Administratiu Oficial Primera.
Coordinador/a.
Governant/a.

Nivell 2. Personal administratiu.

Cap d'equip.
Administratiu Oficial segona.
Subgovernant/a.
Comercial/venedor.
Supervisor.
Aprentent.

Nivell 3. Personal auxiliar oficina.

Auxiliar administratiu.
Aspirant administratiu.
Gravador dades.
Telefonista recepcionista.
Aprentent.

GRUP 3. Personal d'oficis varis. Compost per tots els treballadors que realitzin tasques que s'executin segons instruccions específiques clarament establertes, amb un alt grau de dependència, que requereixin preferentment esforç físic i/o atenció i que no necessiten formació específica, així com tots els treballadors que realitzin tasques que consisteixen en operacions realitzades seguint un mètode de treball precís amb alt grau de supervisió, que normalment exigeixen coneixements professionals de caràcter elemental.

Formen part d'aquest grup les següents categories professionals, agrupades per nivells professionals:

NIVELL 1. Oficis varis.

Oficial 1ª Oficis Diversos.
Oficial 2ª Oficis Diversos.
Oficial 3ª Oficis Diversos.
Ajudant/auxiliar Oficis Varis.
Auxiliar Manteniment.
Especialista.
Netejador especialista.
Jardiner.
Aprentent.

NIVELL 2. Serveis Externs i Neteja.

Cambrer/a de habitacions.
Cambra Avançada.
Cambrer/a desdjunis.
Ajudant Cambrer.
Netejador/a.
Vallet.
Llencera.
Aprentent.
Emprat/a Servei Domèstic.

NIVELL 3.

Mosso.
Sentinella.

Dilluns, 24 de febrer de 2014

Conserge.
Porter.
Vigilant.
Ordenança.
Subaltern.
Peó/operador.

2. El treballador que realitzi funcions de superior categoria durant sis mesos en un any o vuit mesos en dos anys, se li haurà de reconèixer la categoria que estava suplint amb el consegüent augment de sou.

3. La Categoria d'Aprenenta, inclosa en tots els grups professionals, s'aplicarà durant el període mínim d'un mes i un màxim de dos mesos, a tots aquells treballadors que s'incorporin a l'empresa sense cap tipus d'experiència en el lloc a desenvolupar pel qual són contractats, independentment de la formació que posseeixin. El seu salari, reflectit en l'Annex I d'aquest conveni, s'aplicarà durant el període de temps establert per a la categoria d'aprenenta.

Una vegada passat el període de temps fixat per a aquesta categoria, passarà automàticament a desenvolupar les funcions de la categoria per la qual va ser contractat, amb el salari corresponent a la mateixa segons taules annexes.

CAPÍTOL 4.

Contractes de treball. Durada, prova i fi.

Artículo 16. Classificació segons la durada del contracte.

En funció de la durada, els contractes de treball podran concertar-se per temps indefinit, per durada determinada, i per qualsevol altra modalitat de contracte de treball autoritzada per la legislació vigent.

1. Contractació Indefinida. Seran fix en plantilla el personal contractat per temps indefinit, una vegada hagi superat el període de prova.

A més, el personal eventual la relació contractual del qual superi els topalls dels diferents tipus de contractes temporals, de conformitat amb l'establert en el present conveni col·lectiu.

En el punt 3 del present article es regula la modalitat de contractes fixos-discontinus.

2. Contractació de durada determinada. Es contractaran treballadors per a una durada determinada mitjançant les següents modalitats de contracte en funció de la naturalesa de la temporalitat:

a) Contracte per obra o servei determinat. Es contractarà el personal la missió del qual consisteixi a atendre a la realització d'una obra o servei determinat dins de l'activitat normal de l'empresa, en gaudir d'autonomia i substantivitat pròpia, considerant-se expressament obra o servei determinada la contractació realitzada per a qualsevol servei concret, en aplicació de l'autonomia de la voluntat de les parts que consagra l'article 15.1 de l'Estatut dels treballadors.

Aquest tipus de contracte quedarà resolt per les següents causes:

Quan finalitzi l'obra o servei.

Quan el client resolgui el contracte de prestació de servei amb Rang 10, S.L., qualsevol que sigui la causa.

Quan el contracte –de prestació de serveis amb Rang 10, S.L. es resolgui parcialment pel client, es produirà automàticament una extinció parcial, equivalent dels contractes de treball adscrits al servei.

b) Contracte de treball eventual. Serà personal eventual aquell que hagi estat contractat per l'empresa en ocasió de prestar serveis parell atendre les exigències circumstancials del mercat, acumulació de tasques o excessos de comandes, encara tractant-se de l'activitat normal de l'empresa.

Aquests contractes podran tenir una durada màxima de 12 mesos, en un període de 18 mesos, explicats a partir del moment en què es produeixin aquestes causes; en cas de que es concerti per un període inferior a 12 mesos, podrà ser prorrogat mitjançant acord de les parts, sense que la durada del contracte pugui excedir del límit màxim.

El contracte finalitzarà per expiració del termini pel qual va ser subscrit entre les parts.

Dilluns, 24 de febrer de 2014

En cas de finalització a instàncies d'alguna de les parts, amb anterioritat a la data d'expiració, s'estarà al que es disposa en l'article 19, que regula el cessament i extinció dels contractes de treball.

c) Contracte d'interinitat. Serà personal interí aquell que es contracti per substituir a un altre de l'empresa amb dret a reserva de lloc de treball, durant la seva absència per incapacitat temporal transitòria, vacances, etc. d) Contractes fixos-discontinus: s'estableix com a principal model de contractació a causa de la estacionalitat que condiciona la demanda dels serveis a prestar.

3. Els treballadors que tinguin el caràcter de fixos discontinus, seran cridats segons les necessitats de l'empresa, per ordre d'antiguitat dins dels diferents grups professionals i llocs de treball, així com de conformitat amb els criteris que s'estableixin en cada empresa de comú acord amb la representació sindical, si la hi hagués. En cas d'incompliment, el treballador/a podrà instar el procediment d'acomiadament davant el Jutjat Social, iniciant-se el termini per a l'exercici de l'acció, el dia que tingués coneixement de la falta de la convocatòria.

4. Contracte de fix-discontínu a temps parcial.

Podran realitzar-se contractes fixos-discontinus en la modalitat de temps parcial d'acord amb les següents condicions:

a) No es podran pactar ni realitzar en cap concepte hores complementàries.

b) En el contracte de fix-discontínu a temps parcial haurà d'incloure el nombre d'hores ordinàries de treball al dia, a la setmana, al mes o a l'any contractades, la distribució horària i la seva concreció mensual, setmanal i diària, inclosa la determinació dels dies en què el treballador / a haurà de prestar serveis.

c) En el cas que alguna de les limitacions establertes en els dos punts anteriors fos declarada no d'acord amb la legalitat per sentència ferma o disposició legal posterior, decaurà el present article i no podran realitzar-se en el sector contractes fixos-discontinus a temps parcial.

En tot cas, els treballadors / as fixos a temps parcial tindran els mateixos drets que els treballadors / as fixos a temps complet.

Article 17. Període de prova.

L'ingrés s'entendrà provisional sempre que es concertí per escrit fins que no s'hagi complert el període de prova que per a cada grup de personal es detalla a continuació:

Grup 1: 3 mesos.

Grup 2: 2 mesos.

Grup 3: un mes.

Durant aquest període tant l'empresa com els treballadors podran rescindir unilateralment el contracte de treball sense preavis ni indemnització.

En qualsevol cas el treballador durant el període de prova percebrà com a mínim la remuneració corresponent a la categoria professional per la qual va ser contractat.

Article 18. Procediment cridada treballadors fixos-discontinus.

La crida al treballador / a se efectuarà amb 15 (quinze) dies abans del començament de la prestació del servei, mitjançant carta certificada amb justificant de recepció. En aquesta missiva se li notificarà expressament la data de la seva incorporació. El treballador / ha cridat haurà de donar resposta en el termini màxim de deu dies naturals des de l'avis de rebuda i pel mateix procediment. L'incompliment pel treballador/a de aquesta formalitat implicarà la seva renúncia al lloc de treball.

Si un fix-discontínu és cridat per a períodes d'activitat inferiors a 15 (quinze) dies, les despeses de desplaçament seran a compte de l'empresa. Dites despeses es componen de l'import dels bitllets ordinaris amb tren o amb autobús de línia regular, més una quantitat en concepte de dieta de 20,00 EUR (vint EUR) a revisar amb els increments anuals del Conveni. En cas que el mitjà de locomoció sigui el vehicle propi, s'haurà de pactar prèviament amb l'empresa.

Dilluns, 24 de febrer de 2014

Els contractes realitzats a l'empara de l'establert en l'article 15 del text refós de l'Estatut dels Treballadors no podran suposar un minvament dels drets de crida, permanència i possibles pròrrogues dels treballadors fixos discontinus.

Article 19. Cessament voluntari del treballador.

El cessament dels treballadors tindrà lloc per qualsevol de les causes previstes en l'Estatut dels Treballadors i altra legislació vigent.

El treballador que desitgi cessar voluntàriament en el servei de l'empresa vindrà obligat a posar-ho en coneixement de la mateixa el següent termini de preavís:

Grup 1: 2 mesos.

Grup 2: 1 mes.

Grup 3: 15 dies naturals.

La falta de compliment del preavís portarà amb si la pèrdua dels salaris corresponents al període deixat de preavisar.

El preavís haurà d'exercitar-se sempre per escrit i l'empresa vindrà obligada a subscriure el justificant de recepció. La falta de preavís per part de l'empresa en casos de finalització del contracte, de quinze dies, segons preveu la legislació vigent, donarà lloc a la indemnització corresponent o a la part proporcional si el preavís s'hagués efectuat per període inferior al previst.

En el moment de causar baixa, si el treballador no hagués retornat a l'empresa, útils, peces de treball, documents, etc, que pot tenir en el seu poder i siguin de propietat de l'empresa, se li descomptarà en el document de nòmina i liquidació l'import corresponent.

Article 20. Extinció del contracte per obra o servei determinat.

El personal contractat per a obra o servei determinat cessarà, salvo per causes d'acomiadament, econòmiques o tecnològiques, quan les empreses perdin la concessió dels serveis, total o parcialment, o concloguin els treballs de la seva categoria professional en les obres o serveis pels quals va ser contractat. Podrà extingir-se el contracte per obra o servei determinat en aquells supòsit en què per disminució real del volum de l'obra o servei contractat, resulti innecessari el nombre de treballadors contractats per a l'execució del mateix, en aquest cas es podrà reduir el nombre de treballadors contractats per a l'execució de l'obra o servei, de forma proporcional a la disminució del volum de l'obra o servei.

En qualsevol dels supòsits recollits en el present article, no es genera dret a compensació o indemnització alguna.

El cessament haurà de preavisar-se amb 15 dies d'antelació solament en el cas que el temps treballat se superior a un any. No obstant això, l'empresa podrà substituir aquest preavís per una indemnització equivalent als dies de preavís omesos, calculada sobre els conceptes salarials de les taules del present conveni.

CAPÍTOL 5.

Jornada de treball. Vacances, llicències i excedències. Mobilitat i trasllats.

Article 21. Jornada de treball.

1. La jornada de treball serà d'1.826 hores en còmput anual, entenent-se per tal l'efectiva prestació del servei, per la qual cosa no es computen sobre aquest tema els descansos i interrupcions durant la jornada, tals com per a menjar i entrepà. La jornada ordinària de treball és de 40 hores setmanals, realitzades de dilluns a diumenge.

Per al càlcul d'aquesta jornada anual s'han tingut en compte els descansos setmanals, les vacances, les 14 festes anuals (nacionals, autonòmiques i locals), per la qual cosa el nombre d'hores acordat serà el que correspon treballar efectivament cada any.

2. S'entendrà com a contractació parcial, quan s'hagi acordat la prestació de serveis durant un nombre d'hores al dia, a la setmana, mes o any, inferior a la jornada de treball d'un treballador a temps complet comparable.

3. Entre la jornada acabada i l'inici de la següent haurà d'intervenir un mínim de dotze hores.

Dilluns, 24 de febrer de 2014

4. Donada les especials característiques de l'activitat que es desenvolupa en l'empresa, aquesta podrà variar, en funció de les necessitats del servei i de les exigències del client, la jornada, el règim de treball o torns, el trasllat a altres centres, sense més requisits que el de preavisar amb la suficient antelació al treballador/és afectats per la variació, i la comunicació de la causa que motiven la mateixa.

5. En cas de treballs determinats que impliquen una distribució de l'activitat laboral en tots els dies laborables de la setmana, les hores indicades seran distribuïdes concordes als mateixos, de manera que es compleixi amb l'horari especial que li sigui de compliment o per a la necessària realització del servei contractat amb tercers, si així es requereixen.

6. Es pacta la possibilitat de distribuir irregularment la jornada en cadascuna de les mensualitats, atenent a les necessitats específiques de l'empresa i/o cada servei.

7. Les jornades podran ser continuades, intensives o a torns, i partides. Quan la jornada diària continuada excedeixi de 5 hores sense superar les 6 hores, s'establirà un període de 15 minuts de descans consecutiu, i quan excedeixi de 6 hores i no superi les 8, s'establirà un període de descans de 30 minuts. Aquest temps de descans no es considerarà temps de treball efectiu.

8. Als treballadors que estiguin contractats a jornada a temps parcial, se'ls distribuirà la jornada de manera que se'ls assegurï un descans setmanal de dia i mitjà consecutiu.

9. L'empresa sempre que se de l'existència de raons econòmiques, tècniques, organitzatives, o de producció, podrà dur a terme la modificació de la jornada o dels horaris de treball, conformement a les normes i condicions establertes en la normativa legal vigent. Per la naturalesa dels treballs ambdues parts convenen que la reducció per part del client de les hores de servei, sense que ells impliqui la rescissió total del contracte de prestació de serveis per part de Rang 10, S.L., o de la facturació durant els dos últims trimestres de l'exercici en curs, en comparativa amb els mateix trimestres de l'exercici anterior, serà motiu justificat de modificació substancial de condicions.

10. Quan concorrin causes objectives la jornada diària del treballador podrà incrementar-se fins a un màxim de 8 hores diàries. Així mateix, també podran disminuir-se en funció de les necessitats de l'empresa i a fi de compensar eventuais excessos de jornada.

11. L'eventual excés de jornada que es realitzi com a conseqüència de la distribució irregular es compensarà amb descans. A aquests efectes, per períodes mensuals es computarà el nombre total d'hores realitzades per cada treballador. En cas que s'haguessin realitzat menys hores de les pactades, la diferència es realitzarà durant els tres mesos següents. Per al cas que el treballador hagués realitzat un excés d'hores respecte a la jornada ordinària, l'excés es compensarà amb descans dins dels quatre mesos següents a la seva realització. En cas que no resulti possible l'empresa abonarà com a hores extraordinàries, sense poder-se superar 80 hores a l'any.

12. En els serveis en els quals resulti necessari treballar en règim de torns, s'estarà al règim que s'estableixi a aquest efecte en cada servei. Quan per causes objectives resulti necessari ampliar, suprimir o modificar els torns, l'adreça de l'empresa comunicarà als treballadors afectats la nova configuració d'acord amb l'article 41 de l'Estatut dels treballadors.

Article 22. Hores extraordinàries.

Tindran la consideració d'hores extraordinàries les que excedeixin de la jornada ordinària establerta en aquest Conveni col·lectiu.

El valor assignat a les hores extraordinàries, dependrà del servei que es realitzi, però serà com a mínim el mateix preu de l'hora normal.

D'acord amb l'establert en l'Estatut dels Treballadors, ambdues parts acorden que l'empresa podrà compensar les hores extraordinàries per temps equivalents de descans retribuït.

Article 23. Treball en diumenges i festius intersetmanals i plus de nocturnitat.

S'estableix la retribució o compensació amb dies lliures, en funció del nivell d'ocupació hotelera del període i zona geogràfica en què es presti el treball.

Dilluns, 24 de febrer de 2014

En períodes d'alta ocupació, la norma general establerta serà la de retribució, fixant-se com a plus hora 3,75 EUR, abonant-se les hores treballades en diumenge o festiu *intersetmanal.

Tots aquells treballadors que realitzin les seves funcions en horari de 22 h a 6 h es compensarà amb un plus de nocturnitat corresponent al 25 % del salari basi, proporcionalment a la jornada que realitzin per a la seva categoria professional.

En períodes de baixa ocupació, la norma general establerta serà la compensació d'un dia de descans per cada dia treballat en diumenge o festiu intersetmanal. El gaudi dels dies de descans s'ha de realitzar durant el mes en curs en què es treballa o com a màxim durant el següent, no podent-se acumular més dies de descans que els treballats durant aquest període.

Article 24. Vacances.

Tots els treballadors gaudiran d'unes vacances retribuïdes de 31 dies naturals, per a aquells treballadors que portin un any al servei de l'empresa. En el cas d'antiguitat inferior a l'un any, el temps de gaudi serà proporcional al període treballat.

El període de còmput serà de l'1 de gener al 31 de desembre, havent d'estar gaudides com a màxim abans del 28 de febrer de l'any següent al que es reporten.

La programació de vacances es realitzarà atenent a les necessitats del servei, i l'Adreça de l'empresa podrà excloure com a període de vacances els ponts entre festius, setmana santa, Nadal i aquelles altres dates en les quals es prevegi una especial afluència de públic en els llocs en els quals presta servei.

S'establirà un procediment de sol·licitud per part dels treballadors, que faran una proposta de gaudi de les vacances a l'empresa, i aquesta si no existeixen raons operatives que aconsellin el seu canvi, donarà el vistiplau o si escau farà les objeccions que estimi oportunes, en un termini màxim de 15 dies.

Es fixa com a període general prioritari per al gaudi de les vacances de l'1 de maig al 30 de setembre, sense poder excedir els 14 dies següents, excepte excepcions per acord individual amb l'adreça de l'empresa.

Referent als períodes de malaltia comuna o accident de treball que coincideixin, ja sigui des de l'inici o no, amb els períodes de vacances ja establerts, aquests interrompran el període vacances acordat o el que queda del mateix, podent gaudir-se el mateix una vegada finalitzat el període d'incapacitat temporal, o en dates diferents de les inicialment establertes, encara que hagi acabat l'any natural al que corresponen.

Quan el treballador cessament en el transcurs de l'any, tindrà dret a la part proporcional corresponent al temps de servei prestat, bé sigui en gaudi de vacances bé en retribució.

Article 25. Permisos retribuïts.

El personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni tindrà dret a gaudir dels permisos retribuïts que s'estableixen en l'article 37.3. de l'Estatut dels Treballadors.

Article 26. Excedències.

L'excedència podrà ser voluntària o forçosa.

1. La forçosa, que donarà dret a la conservació del lloc i còmput de l'antiguitat de la seva vigència, es concedirà per la designació o elecció per al càrrec públic que impossibiliti l'assistència al treball. L'ingrés haurà de ser sol·licitat dins del mes següent al cessament del càrrec públic i el seu reingrés serà amb caràcter automàtic.

Així mateix tindran dret, prèvia sol·licitud, a passar a la situació d'excedència en l'empresa els treballadors que exerceixin funcions sindicals d'àmbit provincial o superior, mentre duri l'exercici del seu càrrec representatiu i el seu reingrés serà amb caràcter immediat.

2. La voluntària: El treballador amb almenys una antiguitat en l'empresa d'un any, tindrà dret, prèvia sol·licitud, a passar a la situació d'excedència voluntària per un termini no menor a quatre mesos i no major a cinc anys. Aquest dret només podrà ser exercit una altra vegada pel mateix treballador si han transcorregut tres anys des del final de l'anterior excedència. El reingrés de l'excedent voluntari haurà de ser comunicat amb un mes d'antelació al venciment de la

Dilluns, 24 de febrer de 2014

mateixa. 3. Els treballadors tindran dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys per raons de guarda legal del menor, tant quan el sigui per naturalesa, com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com pro adoptiu, a explicar des de la data de naixement o, si escau, de la resolució judicial o administrativa. També tindran dret a un període d'excedència, de durada no superior a dos anys els treballadors per atendre a cura d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia o discapacitat no pugui valer-se per si mateix, i no exerceixi activitat retributiva.

L'excedència contemplada en el present apartat constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Quan un nou subjecte causant donés dret a un nou període d'excedència, l'inici de la mateixa donarà fi al que, si escau, es vingués gaudint.

El període en què el treballador romanguí en excedència per raons de guarda legal serà computable a l'efecte d'antiguitat i tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació de la qual haurà de ser convocat per l'empresari, especialment en ocasió de la seva reincorporació. Durant el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut aquest termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

No obstant això, quan el treballador formi part d'una família que tingui reconeguda oficialment la condició de família nombrosa, la reserva del seu lloc de treball s'estendrà fins a un màxim de 15 mesos quan es tracti d'una família nombrosa de categoria general, i fins a un màxim de 18 mesos si es tracta de categoria especial.

El treballador excedent conserva solament un dret preferent al reingrés en les vacants d'igual o similar categoria a la seva que hi hagués o es produïssin en l'empresa.

Article 27. Lloc de treball.

La mobilitat del personal és una de les característiques de la prestació dels serveis. Correspon a l'empresa la seva determinació a l'efecte de distribució racional del seu personal i la facultat organitzativa, fent-la compatible amb la dispersió inevitable dels centres de treball i necessitats de cobertura.

L'empresa podrà canviar als seus treballadors de lloc de treball, dins del mateix centre o traslladant-los a un altre diferent, dins de la mateixa localitat, destinant-los a efectuar les mateixes o diferents funcions.

Igualment podrà efectuar els canvis d'horari que estima necessaris, amb respecte a la jornada pactada en el present conveni, amb el degut coneixement dels representants legals dels treballadors.

Article 28. Mobilitat funcional.

Les parts signatàries del present conveni són conscients que la mobilitat entre categories i la polivalència són precises per al millor desenvolupament de l'activitat de l'empresa, per la qual cosa s'estableix la possibilitat tant d'assignar al treballador/a tasques complementàries, com l'adscripció de treballadors amb caràcter temporal o definitiu a altres llocs de treball similars, sempre que això no suposi canvi de grup professional o menyscapse de la dignitat del treballador/a.

El canvi de centre de prestació de serveis que es realitzi per motius comercials o de servei es considerarà ius variandi sempre que respecti els límits geogràfics previstos en aquest conveni, però en cap cas es considerarà modificació substancial de les condicions.

En el supòsit de canvi de lloc de treball, tindrà dret a la retribució corresponent a les funcions que efectivament realitzi, excepte els casos d'encomanda de funcions inferiors, en els quals es mantindrà la retribució d'origen. La diferència retributiva que pogués correspondre per la realització de funcions de grau superior no podrà ser objecte de compensació ni absorció.

Article 29. Mobilitat geogràfica.

Les parts acorden que l'adreça de l'empresa podrà canviar al personal de lloc de treball, assignant-li un altre centre de treball, en un radi màxim de 40 quilòmetres, ja sigui a efectuar les mateixes o diferents funcions respectant els límits de la mobilitat funcional.

Dilluns, 24 de febrer de 2014

S'estarà al que es disposa en l'article 40 de l'estatut dels treballadors quan es refereix als trasllats del personal que exigeixin canvi de residència.

CAPÍTOL 6.

Estructura salarial.

Article 30. Retribucions.

Els salaris i les remuneracions de tota classe establerts en aquest conveni tenen el caràcter de mínims i poden ser millorats per concessió de l'empresa o per mitjà del contracte individual de treball.

El salari per als anys 2013-2014 és l'indicat en la Taula Salarial com a Annex I del present conveni.

El pagament de les retribucions s'efectuarà per mesos vençuts, mitjançant un ingrés en compte corrent dins dels cinc dies següents al mes natural.

El resguard de la transferència suplirà la signatura del treballador en el rebut de salaris.

Article 31. Estructura salarial i conceptes salarials.

L'estructura salarial del present conveni serà la següent:

Salari basi.

Gratificacions extraordinàries de venciment superior al mensual.

Complements.

Els complements seran els següents, i es determinarà la seva aplicació en funció de les condicions particulars de cada treballador i lloc de treball:

- a) De lloc de treball: millores voluntàries, plus productivitat, plus nocturnitat, plus festiu, plus multi centre.
- b) De quantitat: hores extres.
- c) De suplerts: plus transporti, complements IT.

El salari basi serà la part de la retribució abonada als treballadors en funció del seu grup d'enquadrament per la realització del treball convingut durant la jornada ordinària de treball fixada en el present conveni. La seva quantia és l'establerta en l'Annex I.

Les gratificacions extraordinàries són dues, la de Nadal i la d'Estiu, que es pagaran a raó de 30 dies de salari basi cadascuna d'elles, o la part proporcional si el temps de permanència en l'empresa fos inferior a un any. S'abonaran a raó de els salaris vigents en la data en què es facin efectives i podran ser prorratejades mensualment per decisió unilateral de l'empresa.

Els treballadors tindran dret quan escaigui o així s'acordi mitjançant pacte individual o col·lectiu, a la percepció dels complements salarials següents, i en tot cas, es respectaran les condicions més beneficioses que vinguessin gaudint fins a l'entrada en vigor del present conveni.

Article 32. Retribucions no salarials.

1. L'empresa abonarà en concepte de quilometratge la quantitat de 0,19 EUR bruts per quilòmetre recorregut per a l'empresa mitjançant ús de vehicle particular, prèviament autoritzat, i per raons exclusives de treball, a aquells treballadors que per raó del seu lloc de treball necessitin realitzar desplaçaments per compte de l'empresa.

Aquestes quanties no estaran subjectes a retenció, en tant no siguin superiors a les reconegudes com a tals per l'Agència Estatal de l'Administració Tributària, ni comportin l'obligació de presentació de justificant que les acrediti per la despesa indicada.

2. Els treballadors que per raó del seu treball hagin de desplaçar-se fora de la seva localitat habitual de treball, podran percebre en concepte de dietes les quantitats que pactin empresa i treballador, sense que puguin superar els límits següents:

Dilluns, 24 de febrer de 2014

- a) Si no hi ha pernocta, les despeses de manutenció seran com a màxim de 26,67 Euros per dia.
- b) Si hi ha pernocta, les despeses de manutenció seran com a màxim de 53,54 Euros per dia.

Article 33. Bestretes.

El treballador tindrà dret a percebre bestretes a compte pel treball ja realitzat sense que pugui excedir del 90% de l'import del salari generat, no atenent-se com a tal a aquests efectes les pagues extres de desembre i juliol.

Article 34. Complement pluricentre.

Els netejadors/as que efectuïn la seva jornada habitual en dos centres o més, percebrà, un complement salarial del 5% del salari basi, proporcionalment a la jornada que realitzin.

Article 35. Clàusula de inaplicació salarial.

Aquelles empreses que poguessin estar afectades per alguna de les causes econòmiques recollides en l'article 82.3 ET, i que optin per la inaplicació dels increments salarials previstos en el present conveni col·lectiu, hauran de seguir necessàriament el procediment descrit a continuació.

L'adreça de l'empresa haurà de comunicar per escrit a la representació legal dels treballadors, o en defecte d'això, als treballadors d'acord amb el procediment establert en l'art. 41.4 ET, les raons que justifiquen tal decisió, així com la documentació necessària (memòria explicativa, balanç de situació i compte de resultats, etc.) dins del termini de 30 dies naturals, a explicar a partir de la data de publicació del conveni col·lectiu o de les taules salarials per a cada any de vigència, en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya (DOGC), i en el cas que procedeixi, des de la constatació del coneixement de les causes establertes en l'art. 82.3 ET.

Una còpia d'aquesta comunicació es remetrà a la Comissió paritària del Conveni. En el supòsit d'acord en l'empresa de inaplicació salarial, serà remès còpia del mateix a la Comissió paritària. L'acord de inaplicació haurà de determinar amb exactitud la retribució a percebre pels treballadors d'aquesta empresa, establint si escau i en atenció a les causes que ho van determinar, una programació de la progressiva convergència cap a la recuperació de les condicions salarials establertes en el conveni col·lectiu, inclòs l'abonament amb efectes retroactius de les diferències econòmiques que deixin de percebre els treballadors durant el període de inaplicació. En cap cas dita inaplicació podrà superar el període de vigència del conveni ni, com a màxim els tres anys de durada.

En cas de desacord durant el període de consultes, qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la Comissió paritària del Conveni, que disposarà d'un termini de set dies per pronunciar-se, a explicar des que la discrepància li anés notificada. De persistir el desacord en la Comissió paritària, la discrepància serà sotmesa en el termini màxim de quinze dies al Tribunal Laboral de Catalunya (TLC), a través dels procediments que s'estableixen en el seu propi reglament.

CAPÍTOL 7.

Subrogacions.

Article 36. Normes reguladores de l'estabilitat en l'ocupació per al personal subjecte a l'àmbit d'aquest Conveni en els casos de substitució d'una empresa per una altra.

A fi de garantir i contribuir al principi de l'estabilitat en l'ocupació del personal que, inclòs en l'àmbit d'aquest Conveni, ve afectat per la dinàmica de substitució de l'adjudicatari de la contracta, es pacten les següents normes:

1. Quan l'empresa o institució principal decideixi prescindir del contractista que realitza el servei i passar a realitzar-ho directament ella mateixa, sempre que para això precisi contractar personal addicional al de la seva pròpia plantilla, haurà d'incorporar els treballadors que realitzaven el servei per compte de l'esmentat contractista, siguin les esmentades en la modalitat i condicions del seu contracte laboral.

Per contra, si l'empresa o institució principal passés a realitzar directament el servei mitjançant treballadors que ja pertanyien a la seva pròpia plantilla abans de notificar la resolució de la contracta, no estarà obligada a incorporar la plantilla que realitzava el servei per compte del concessionari sortint.

En el cas que l'empresa o institució principal rescindís el contracte d'arrendament dels serveis de neteja amb la idea de realitzar-ho amb el seu propi personal, i posteriorment contractés amb una altra empresa l'esmentat servei de neteja, sempre que es contracti a aquesta empresa en un termini d'un any a explicar des de la rescissió de l'anterior, la nova concessionària de neteja haurà d'incloure en la seva plantilla a tot el personal afectat de la primera empresa com si

Dilluns, 24 de febrer de 2014

d'una subrogació normal es tractés. I si l'empresa cessant hagués indemnitzat al seu personal, tindrà dret a percebre de la nova adjudicatària el cost de la indemnització abonada. Al final d'una contracta, tots els treballadors que, depenent del concessionari sortint, portin prestant els seus serveis en les dependències de l'empresa o institució principal que contracta un mínim de 4 mesos anteriors a la data d'aquell terme passaran a dependre del nou adjudicatari com anés la modalitat del contracte de tals treballadors o per a servei determinat, fixos de plantilla, temporals, eventuais, interins, etc.), respectant-los la modalitat de contracte, categoria professional, jornada, horari, antiguitat i import total de salaris, tant els de aquest conveni com els extra conveni, que cadascun d'ells tingués reconeguts en el moment de liquidar la seva relació laboral amb el concessionari sortint. -coneixent aquests últims que l'organització del treball correspon a la nova empresa adjudicatària. En el cas que el client traslladés les seves oficines o dependències a una altra seu i adjudiqués el servei de neteja a una altra empresa, aquesta vindrà obligada a subrogar al personal que sota la dependència de l'anterior concessionari hagués prestat en el centre anterior, sempre que dit personal reunís els requisits establerts en aquest article per a la subrogació.

Pel que fa a drets sindicals, s'especifica: a) El comitè d'empresa del centre de treball afectat per la subrogació mantindrà les mateixes competències i garanties que tingués reconegudes en l'empresa concessionària sortint. b) Aquells delegats sindicals, delegats de personal i membres de comitè d'empresa l'àmbit del qual de representació fos superior al centre de treball afectat per la subrogació, perdran la seva condició de tals, i per tant, la representativitat, en ser necessàriament incorporats a la plantilla del nou adjudicatari.

Amb excepció a l'establert en el paràgraf anterior d'aquest mateix apartat b, aquells delegats de personal o membres del Comitè d'empresa, si escau, que anessin fixos de plantilla de l'empresa concessionària sortint i que, dins dels 24 mesos anteriors a la data efectiva del canvi d'adjudicatari, haguessin estat traslladats i adscrits al centre de treball que és objecte d'aquest canvi, tindran l'opció a incorporar-se en la nova empresa adjudicatària o a romandre en la plantilla de l'empresa concessionària sortint. En aquest últim supòsit, el delegat o membre del Comitè haurà d'acceptar el nou lloc de treball que se li assigni, això sense perjudici que l'empresa, així que això sigui possible, li assignarà tasques, jornada i horari que siguin similars a les quals tenia immediatament abans de l'exercici de la seva esmentada opció.

Els treballadors, malgrat el canvi d'adjudicatari de la contracta a la qual està adscrit el seu lloc de treball, tindran dret als dies de vacances encara no gaudits que han estat reportats, a prorrateig, durant la seva relació laboral amb el contractista sortint. Aquests dies de vacances els gaudiran, en les dates que reglamentàriament li corresponguin, durant la seva relació laboral amb el nou concessionari, respectant-se el calendari de vacances que tinguessin ja establerts, si escau. Dins dels 4 mesos anteriors a la data certa de substitució d'un concessionari, com a norma general, no es respectaran les modificacions salarials, contractuals i socials que no estiguin suficientment justificades. En tot cas, discrepància, aquesta serà sotmesa per qualsevol de les parts de la Comissió paritària, la resolució de la qual serà vinculant, per a això ha estat facultada expressament per la Taula negociadora amb la signatura d'aquest conveni. 3. Els treballadors que en el moment del canvi de concessionari portessin 4 o més mesos en el centre i que estiguessin de baixa per IT, accident, excedència, invalidesa permanent o qualsevol altra causa legal que obligui a l'empresa a reservar el seu lloc de treball, passaran al nou concessionari igual que la resta de personal, encara que es reincorporaran quan legalment els correspongui. Els treballadors interins passaran a la nova empresa concessionària fins a la incorporació del substituït corresponent, independentment del temps que portessin en la sortint excepte quan el treballador al que substitueixen portés menys de 4 mesos en el centre. 4. Els treballadors als quals només els afecti el canvi de concessionari en una part de la seva jornada laboral rebran, en relació amb aquesta part de la seva jornada, el mateix tractament i drets que els treballadors referits en l'anterior apartat 2. A més, tant el concessionari sortint com el nou adjudicatari respectaran, cadascun en proporció a la part de la jornada que els vincula amb el treballador, el complement salarial establert en l'article 81, el temps de desplaçament des del local d'una contracta al d'una altra i el temps de descans per a entrepà que el treballador hagués de rebre en el cas de dependre d'un sol contractista.

5. Quan un treballador laboralment vinculat a 2 o més empreses de les subjectes a l'àmbit d'aquest conveni sofreixi un accident laboral mentre treballa per a una sola d'elles, aquesta última satisfarà la diferència econòmica que resulti entre les prestacions per accident laboral i les per accident no laboral, de manera que l'esmentat treballador pluriocupat no tingui cap perjudici econòmic en comparació d'un altre treballador que, amb idèntics tipus d'accident i condicions salarials, treballés per a una sola empresa.

6. Quan, en el referit cas de pluriocupació, una de les empreses hagués de modificar l'horari del treballador, ja fos voluntàriament, per acord entre les parts o bé per la imposició de l'empresa o institució principal, el nou horari no podrà coincidir mai amb el qual ja tingués reconegut en l'altra o altres empreses a les quals està vinculat el treballador en qüestió.

7. Quan la contracta de referència no hagi tingut una durada mínima de 4 mesos, els treballadors que, depenent del concessionari sortint, portin prestant els seus serveis des de la data d'inici d'aquella en els seus corresponents locals, passaran al nou adjudicatari com si portessin els 4 mesos requerits. S'aclareix que aquí ens referim a una primera

Dilluns, 24 de febrer de 2014

contracta de servei continuat i excloem en tot cas, els possibles serveis de caràcter eventual i els de condicionament o manteniment provisional per a l'engegada d'uns locals nous o reformats.

8. A l'efecte de poder donar compliment a l'anteriorment establert, atenent el dret i responsabilitats que individualment corresponguin a cadascuna de les 4 parts implicades (els treballadors, l'empresa concessionària sortint, la nova adjudicatària i, solidària o subsidiàriament, l'empresa o institució principal, si escau), l'empresa concessionària sortint haurà de facilitar a la nova adjudicatària la documentació i dades imprescindibles que es detallen, juntament amb la forma, temps i lloc, en l'Annex 1 d'aquest conveni i que, preceptivament, podran ser revisats tant pels treballadors implicats i els seus representants, si escau, com per l'empresa o institució principal. Com a suport de la veracitat de les dades aportades per qualsevol de les parts implicades, bastaran els tipus de prova admesos en dret. A títol enunciatiu i no limitatiu, es relacionen els següents: Identificació de l'empresa o institució principal on està adscrit el lloc del treballador, expressada en el rebut de salaris del mateix.

Aquesta identificació, expressada en el contracte laboral que vincula el treballador amb l'empresa concessionària. Les condicions fixades en el plec emès per a la licitació d'ofertes o en els documents d'adjudicació o en el contracte entre l'empresa o institució principal i l'adjudicatari. 9. En el cas que s'evidenciï, en relació amb la plantilla afectada, impagaments, descoberts o irregularitats en salaris o en afiliació o cotització a la Seguretat Social que siguin imputables al concessionari sortint o anteriors concessionaris, els treballadors afectats passaran al nou adjudicatari, encara que aquest quedarà eximit de la responsabilitat sobre qualsevol dels esmentats impagaments, descoberts o irregularitats que s'haguessin comès abans de la data de la substitució de l'empresa concessionària sortint. D'acord amb l'article 42 de l'Estatut dels treballadors i legislació concordant, seran responsables d'aquestes anomalies el concessionari sortint i, subsidiàriament amb aquest, l'empresa o institució principal contractant del servei. 10. En el cas que consti per escrit o s'evidenciï que la relació laboral entre algun treballador afectat i l'empresa concessionària sortint va haver de resoldre's abans de la data en la qual es faria efectiu l'ingrés de tal treballador en la plantilla del nou adjudicatari, aquest treballador romandrà en la plantilla del concessionari sortint. 11. En el cas que algun dels treballadors afectats no passés a la nova empresa adjudicatària per causa d'algun dels motius establerts en aquest mateix article, continuaran la plantilla del concessionari sortint amb subjecció a la modalitat de contracte que tinguessin en la data que es produeix la substitució del concessionari.

12. L'aplicació d'aquest apartat de subrogacions, també s'aplicarà en aquells clients de l'empresa Rang 10, S.L. del sector de l'hostaleria i allotjament de tot tipus, amb els quals pugui arribar a tenir relació.

La interpretació i aplicació d'aquest apartat caso de no existir acord entre les parts, queda encomanada a la Comissió paritària del conveni, la qual determinarà el personal objecte de subrogació en proporció a la quota de producció assumida per les noves empreses i fixarà els criteris d'adscripció dels treballadors a cadascuna de les empreses, segons criteris de proporcionalitat i objectivitat. En l'Annex 2 d'aquest mateix conveni figuren els criteris, propòsits i suport legal en els quals s'han basat les 2 parts representatives per establir el contingut del present article.

ANNEX 1.

DOCUMENTACIÓ, FORMA, TEMPS I LLOC.

1. Amb una antelació mínima de 15 dies naturals abans de la data del terme de la seva contracta, l'empresa concessionària sortint haurà de lliurar a la nova adjudicatària el següent material:

a) Relació dels treballadors afectats en la qual s'especifiqui: Nom i cognoms i els respectius domicili, DNI, nombre d'afiliació a la Seguretat Social i modalitat de contracte durant els últims 4 mesos. La respectiva antiguitat en l'empresa i l'antiguitat acumulada, si escau.

La respectiva jornada setmanal i horari de treball que tenen reconeguts i qualsevol modificació d'aquests que s'hagi realitzat durant els 4 mesos anteriors, juntament amb la justificació de la mateixa.

Els respectius salaris complementaris als establerts en aquest conveni que tinguin reconeguts i qualsevol modificació d'aquests que s'hagi realitzat durant els 4 mesos anteriors, juntament amb la justificació de la mateixa. Les respectives confirmacions d'alta en el treball a la data d'aquest document i, si escau, motiu de les respectives situacions de baixa.

Les respectives dates en què han gaudit les seves últimes vacances, si escau, i el respectiu nombre de dies de vacances que, a prorrateig, ja tenen reportats i encara no gaudits i la corresponent data en què han de gaudir-les quan ja les tinguessin establertes.

Treballadors que ja haguessin utilitzat el dia d'assumptes propis.

Dilluns, 24 de febrer de 2014

b) Nombre dels llocs de treball que, en aquest període de vacances de la plantilla afectada, no hauran de ser coberts, en tot o en part, pels corresponents treballadors interins, i la justificació documentada de tal omisió, si escau.

c) Certificat expedit per l'organisme competent que l'empresa concessionària sortint que va a resoldre la seva relació laboral amb la plantilla afectada està al corrent en el pagament de les quotes de la Seguretat Social que corresponen als salaris cotitzables realment percebuts per aquesta plantilla.

d) Fotocòpia dels rebuts de nòmina corresponents als 4 últims mesos de cadascun dels treballadors afectats, és a dir, que pel que fa a l'últim dia efectiu de la seva dependència del concessionari al que finalitza la seva contracta, seran: el penúltim, l'antepenúltim i els 2 immediats anteriors.

i) Fotocòpia del TC1 de cotització a la Seguretat Social i de les pàgines del seu TC2 en les quals estiguin registrats els treballadors afectats, que corresponguin als 4 últims mesos que s'han determinat abans per als rebuts de nòmina corresponents.

f) Fotocòpia del part d'alta en la Seguretat Social de cadascun dels treballadors afectats.

g) Fotocòpia dels contractes celebrats per escrit entre l'empresa concessionària cessant i els treballadors afectats.

h) Fotocòpia del document justificatiu, si escau, al fet que es refereix l'apartat 2.i d'aquest mateix Annex.

i) En el cas de treballadors estrangers document acreditatiu de permís de residència i contracte de treball.

La nova empresa adjudicatària signarà l'oportú vaig rebre, amb la data de recepció, per a l'empresa concessionària sortint, en el duplicat de la documentació presentat per l'última.

Quan el concessionari sortint rebés de l'empresa o institució principal la comunicació del terme del seu contracte i la conseqüent identificació del nou adjudicatari, tot això dins dels referits 15 últims dies, i no abans, aquest termini mínim establert es reduirà als 2 dies hàbils anteriors a la data d'aquell terme.

2. L'últim dia en el qual l'empresa concessionària sortint presti encara el servei, aquesta lliurarà a la nova adjudicatària de la contracta, al domicili d'aquesta última, entre les 9 i les 21 hores, bé directament o mitjançant fedatari públic, els següents documents i compensacions:

a) Fotocòpia de la quitança de cada treballador afectat, acreditatiu de la inexistència d'endarreriments o deutes salarials de qualsevol classe, en la qual figuri la llegenda concorda amb l'original signada pel corresponent treballador.

En el cas que alguna situació impedis a l'empresa concessionària sortint, per causa suficientment justificada i aliena a l'exercici de les seves atribucions, el lliurament d'aquestes quitances, la nova adjudicatària acceptarà un document substitutiu en el qual l'empresa que tramita la resolució de la seva relació laboral amb dites treballadores es responsabilitzi fefaentment dels possibles i esmentats endarreriments o deutes, sempre que es demostrï objectivament suficient solvència econòmica per assumir tal responsabilitat i el seu històric compliment de les obligacions inherents a l'esmentada relació laboral avaluï la seva bona fe.

b) Fotocòpia del rebut de nòmina de cada treballador afectat que correspongui a l'últim mes.

c) El pagament eficaç, per part de l'empresa concessionària sortint a la nova adjudicatària, de la compensació del cost dels dies de vacances ja acreditats però encara no gaudits pels treballadors de referència, que ha estat reportat en la primera empresa i seran pagats per la segona. Aquest pagament es realitzarà en el moment de la subrogació o dins dels 15 dies següents a la mateixa.

La fórmula per calcular l'import d'aquesta compensació per a cadascun dels treballadors individuals afectats es basa en les següents definicions:

A = suma dels dies naturals de vacances ja acreditats però encara no gaudits per cada treballador. D'acord amb l'article d'aquest conveni, el càlcul prorratejat dels dies que corresponen es basarà en el nombre de mesos d'alta per cada període anual que s'inicia l'1 d'agost i acaba el 31 de juliol immediat següent.

B = suma en EUR que de salaris, antiguitat i altres havers tenen reconeguts, a la data de resolució del contracte, cada treballador per cadascun dels dies naturals de vacances ja acreditats però encara no gaudits. En conseqüència, i

Dilluns, 24 de febrer de 2014

atenint-nos a una simplificació pràctica. La fórmula per calcular l'import de la compensació corresponent per cadascun dels treballadors afectats és com segueix:

A dies x B EUR dia x (1+0,306+0,0441) = C EUR (*)

(*) Percentatges legals de cotització.

La suma dels imports que així s'han calculat individualment donarà el total de l'import a pagar pel concessionari que resol el contracte amb la plantilla afectada.

Nota: Els percentatges legals de cotització corresponents a Seguretat Social i Accidents de Treball seran els vigents en cada any. Els dies d'assumpes propis utilitzats o no utilitzats abans de la data de subrogació, no serà objecte de compensació entre les empreses sortint i entrant.

3. Encara que amb el compliment de les especificacions fins ara establertes en aquest mateix Annex es dona per finalitzada la tramitació exigible entre les 2 empreses contractistes, s'afegeix el següent pacte:

Abans de l'últim dia laborable del mes següent al de la data en què el concessionari sortint ha resol la seva relació laboral amb els treballadors de referència, aquest lliurarà al nou adjudicatari fotocopia del TC1 de cotització Social i de les pàgines del seu TC2 en les quals estiguin que corresponguin a l'últim mes d'aquesta relació laboral.

Si així no ho fes, el nou adjudicatari tindrà tot el dret a efectuar les comprovacions pertinents sobre aquest tema davant la Tresoreria de la Seguretat Social.

ANNEX 2. SUPORT DE L'ESTABLERT.

Tant la representació laboral com l'empresarial volen deixar constància del seu propòsit para:

a) Els treballadors inclosos en aquest conveni puguin mantenir l'estabilitat en la seva ocupació malgrat la dinàmica de substitució de concessionari que aplica, exercint el seu dret, l'empresa o institució principal que contracta.

b) Que els drets a mantenir la seva categoria professional, nivell salarial, antiguitat, modalitat de contracte, jornada, horari i uns altres, siguin reconeguts als treballadors en cada substitució de contractista, però que aquest procedir no obstaculitzi els processos de racionalització i optimització en metodologia, mobilitat, qualitat i productivitat inherents a una gestió amb objectius d'eficàcia, estabilitat i rendibilitat suficients.

c) Que els contractistes de neteja ofereixin una imatge transparent que es concreti en una informació regular i objectiva a l'empresa o institució principal que contracta a fi que aquesta pugui exercir els controls preceptivament exigits per l'article 42 de l'Estatut dels treballadors i salvaguardar-se de les responsabilitats i repercussió econòmica que assumeix, en virtut de l'establert en aquest article 42.

d) Que el nou adjudicatari del servei, en donar compliment als pactes per protegir l'estabilitat en l'ocupació de la plantilla afectada, no hagi de respondre pels incompliments de l'anterior o anteriors concessionaris, sense haver tingut l'oportunitat de conèixer l'existència de descoberts o impagats imputables, només i exclusivament, a l'anterior o anteriors concessionaris i a l'empresa o institució principal, si escau.

i) Que, finalment, en el sistema d'incorporació de plantilles pel nou concessionari, s'incloguin els fixos de plantilla, doncs tenen tant o més dret que uns altres, amb diferent modalitat de contracte, a mantenir l'estabilitat en la seva ocupació sense haver d'assumir amb el trasllat forçós, en el millor dels casos, i sense córrer el risc d'una conseqüent regulació d'ocupació, en el pitjor d'ells.

CAPÍTOL 8. Milliores socials.

Article 37. Malaltia i accident.

El treballador/a en situació d'incapacitat temporal derivada d'accident de treball o malaltia comuna amb hospitalització, tindrà dret a la percepció del 100% del seu salari a partir del primer dia i dins d'un límit màxim de dotze mesos de durada. En cas d'incapacitat temporal per malaltia comuna, el treballador/a tindrà dret a les percepcions establertes per la llei a càrrec de l'empresari.

Dilluns, 24 de febrer de 2014

CAPÍTOL 9.

Règim disciplinari.

Article 38. Són faltes lleus.

1. Faltar un dia al treball sense causa justificada.
2. Fins a 3 faltes de puntualitat, d'un retard superior a 5 minuts i inferior a 30 minuts dins del període d'un mes.
3. Abandonar el lloc de treball sense causa justificada o el servei, per breu temps durant la jornada. Si es causés com a conseqüència de dita abandono perjudici de consideració a l'empresa, companys de treball, clients o personal del mateix, o fos causa d'accident, la falta podrà revestir la consideració de greu o molt greu.
4. No notificar amb caràcter previ l'absència al treball i no justificar dins de les 24 hores següents, tret que es provi la impossibilitat d'haver-ho fet, la raó que la motivi. Quan l'incompliment de l'anterior originí conseqüències de gravetat en la realització del servei, la falta podrà *reputar-se de greu o molt greu.
5. Els petits descuits en la realització del treball, o en la cura i conservació de les màquines, útils, eines, instal·lacions, etc. Quan l'incompliment de l'anterior originí conseqüències de gravetat en la realització del servei, la falta pot considerar-se de greu o molt greu.
6. La inobservança de les ordres de servei, així com la desobediència als comandaments, tot això en matèria lleu.
7. La falta de respecte i consideració en matèria lleu als subordinats, companys, comandaments, personal i públic, així com la discussió amb els mateixos dins de la jornada de treball, i les ordres donades amb desconsideració.
8. La falta de condícia i neteja personal.
9. No comunicar a l'empresa els canvis de residència i domicili.
10. No atendre al públic amb la correcció i diligència degudes. Aquesta falta podrà revestir major gravetat, segons les circumstàncies en què es produeixi, i sempre que el sigui en presència de persones alienes a l'empresa.
11. L'embriaguesa ocasional.
12. No comunicar els canvis haguts en la família o situació personal que pugui afectar a prestacions de la Seguretat Social, així com, en el cas de personal estranger, que comportin una modificació en el seu permís de residència i autorització per treballar, que puguin derivar en modificació de la relació laboral subscripta amb l'empresa. L'ocultació maliciosa de dades en aquesta matèria serà falta greu.

Article 39. Són faltes greus.

1. La doble comissió de falta lleu dins del període d'un trimestre, excepte en les de puntualitat, encara que sigui de diferent naturalesa, sempre que hagués intervingut sanció que no sigui amonestació verbal.
2. Més de 3 faltes de puntualitat en assistència al treball en el període d'un mes, superiors a 5 minuts.
3. La falta d'assistència al treball de 2 dies en el període d'un mes sense causa justificada.
4. Lliurar-se a jocs o distraccions, qualssevol que siguin, dins de la jornada de treball.
5. La desobediència als comandaments en matèria de treball. Si impliqués crebant manifest a la disciplina, o d'ella es derivés perjudici notori per a l'empresa, s'estimarà de molt greu.
6. La suplantació de la personalitat d'un company en fitxar o signar. Serà sancionat tant el que fitxa per un altre com aquest últim.
7. La voluntària disminució de l'activitat habitual o la negligència o desídia en el treball que afecti a la bona marxa del servei.
8. La simulació de malaltia o accident.

Dilluns, 24 de febrer de 2014

9. L'ocupació del temps, materials, útils, vestuari o eines en qüestions alienes al treball, en benefici propi.
10. La imprudència en acte de servei. Si impliqués risc d'accident per a si o per a companys o personal públic, o perill d'avaries per a les instal·lacions, podrà ser considerada falta molt greu. En tot cas, s'estimarà imprudència greu el no ús de les peces i aparells de seguretat obligatoris.
11. L'embriaguesa en dependències de clients de l'empresa.
12. Les previstes en el capítol de faltes lleus que per entitat puguin ser qualificades de greus (n.: 3, 4, 5 i 10 del capítol de faltes lleus).
13. Les ordres donades de manera agressiva o amb amenaça.

Article 40. Són mancades molt greus.

1. La reincidència en comissió de falta greu en el període de 6 mesos, encara que sigui de diferent naturalesa.
2. Més de 10 faltes no justificades de puntualitat comeses en un període de 6 mesos o 20 en un any.
3. Més de 3 faltes injustificades al treball en el període d'un mes, més de 6 en el període de 4 mesos o més de 12 en el període d'un any.
4. La falsedat, la deslleialtat, el frau, l'abús de confiança i el furt o robatori, tant a companys de treball com a l'empresa o a tercers durant l'acompliment de les seves tasques o fora de les mateixes en el centre de treball o oficines de l'empresa.
5. Fer desaparèixer, inutilitzar, causar desperfectes en útils, màquines, instal·lacions, edificis, estris, documents, etc., tant de les empreses com de clients de les mateixes, així com causar accident per dol, negligència o imprudència inexcusable.
6. Realitzar treballs per compte propi o aliena, estant en situació d'incapacitat temporal, així com realitzar manipulació o falsedats per perllongar aquesta situació.
7. La continuada i habitual falta de condícia i neteja, de tal índole que produeixi queixes justificades en companys de treball o tercers.
8. L'embriaguesa habitual.
9. La violació del secret de correspondència o de documentació de l'empresa, o de les persones en que els seus locals i instal·lacions es realitzin les tasques de neteja.
10. Els maltractaments de paraula o d'obra, o falta greu de respecte i consideració a la persona dels seus superiors, companys, subordinats o familiars dels mateixos, així com a les persones en que els seus locals o instal·lacions realitzés la seva activitat, i als empleats d'aquesta, si els hi hagués.
11. La participació en la comissió d'un delicte qualificat com a tal en les lleis penals, així com la retirada temporal o definitiva del permís de conduir per als conductors o netejadors conductors, sigui per sentència, com a mesura precautòria o com a sanció administrativa per comissió d'actes qualificats com a imprudència simple o temerària.
12. L'abandó del treball en llocs de responsabilitat.
13. La disminució voluntària o continuada del rendiment.
14. Originar renyines i disputes amb companys de treball o amb persones o els seus empleats per les quals realitzi tasques de neteja.
15. La comissió d'actes immorals en el lloc de treball o en els locals de l'empresa, dins i fora de la jornada laboral.
16. L'abús d'autoritat, d'acord amb la definició jurisprudencial del mateix.
17. La competència il·lícita per dedicar-se, dins o fora de la jornada laboral, a desenvolupar per compte propi idèntic activitat que l'empresa.

Dilluns, 24 de febrer de 2014

18. Les derivades en el previst en els nombres 6 i 11 del capítol de faltes greus i aquelles mancades lleus i greus en les quals es prevegi que es poden incloure en aquest grup de faltes.

19. L'assetjament sexual en el treball.

20. La desobediència a comandaments o delegats en matèria de seguretat i salut laboral. I la no-utilització dels equips de protecció individuals assignats per l'empresa o pel comitè de seguretat i salut laboral o els delegats de prevenció.

21. La inassistència a cursos de formació en matèria de prevenció de riscos laborals programats o organitzats per l'empresa sense causa justificada sempre que aquests es realitzin dins de la jornada laboral.

Article 41. Sancions.

Per falta lleu:

- a) Amonestació verbal.
- b) Amonestació per escrit.
- c) Suspensió d'ocupació i sou fins a 2 dies.

Per falta greu:

- a) Suspensió d'ocupació i sou de 3 a 15 dies.

Falta molt greu:

- a) Suspensió d'ocupació i sou de 16 a 60 dies.
- b) Inhabilitació per a l'ascens per un període no superior a 2 anys.
- c) Acomiadament.

Article 42. Prescripció.

Les faltes lleus prescriuran als 10 dies, les greus, als 20, i les molt greus, als 60 dies a partir de la data en què l'empresa va tenir coneixement de la seva comissió, i, en tot cas, als 6 mesos d'haver-se comès.

Article 43. Comunicació.

En cas de sanció als treballadors per falta molt greu, l'empresa haurà d'informar al comitè d'empresa o delegat de personal.

Article 44. Acomiadaments disciplinaris.

En els acomiadaments disciplinaris caldrà atènyer-se al regulat en els articles 54 i 55 de l'Estatut dels treballadors, Llei de Procediment laboral, normes de desenvolupament i aplicació d'aquestes i altres disposicions concordants, així com les específiques causes consignades com a mancades i sancions en el capítol d'aquest conveni col·lectiu.

CAPÍTOL 10.

Dret supletori.

Article 45. Dret Supletori.

En el no regulat pel present Conveni Col·lectiu s'estarà al que es disposa en les normes legals de caràcter general vigents a cada moment.

ANNEX.

TAULES SALARIALS CONVENI (EUR).

(Vigència des de l'1 de febrer de 2013 al 31 de desembre de 2014).

GRUPO PROFESIONAL 1		
Nivell 1	Salari brut mensual	Salari brut anual
Personal directiu y tècnic.	1.337,46	18.724,44
Director General.	1.337,46	18.724,44
Director Administratiu.	1.337,46	18.724,44
Director de Personal.	1.337,46	18.724,44
Director Financer.	1.337,46	18.724,44
Director Comercial.	1.337,46	18.724,44
Governanta executiva	1.337,46	18.724,44

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 24 de febrer de 2014

Nivell 2	Salari brut mensual	Salari brut anual
Titulat Grau Superior.	1.172,80	16.419,25
Cap de 1ª Administratiu.	1.172,80	16.419,25
Cap de Serveis	1.172,80	16.419,25
Titulat Grau Mitjà.	1.137,80	15.929,20
Cap de 2ª Administratiu.	1.137,80	15.929,20
aprenent	1.024,02	14.336,28
GRUPO PROFESIONAL 2		
Nivell 1	Salari brut mensual	Salari brut anual
Administratiu. Oficial primera coordinador/a	1.018,73	14.262,25
Governant/a	1.018,73	14.262,25
Nivell 2	Salari brut mensual	Salari brut anual
Cap de equipo	958,27	13.415,71
Administratiu. Oficial segona	958,27	13.415,71
Subgovernant/a	958,27	13.415,71
Comercial/venedor	958,27	13.415,71
Supervisor.	958,27	13.415,71
aprenent	862,44	12.074,16
Nivell 3	Salari brut mensual	Salari brut anual
Auxiliar administratiu	914,66	12.805,24
Aspirant administratiu	914,66	12.805,24
Gravador de dates	914,66	12.805,24
Telefonista recepcionista	914,66	12.805,24
Aprenent	823,19	11.524,72
GRUPO PROFESIONAL 3		
Nivell 1	Salari brut mensual	Salari brut anual
Oficial 1ª Oficis Varis	947,61	13.266,70
Oficial 2ª Oficis Varis	947,61	13.266,70
Oficial 3ª Oficis Varis	947,61	13.266,70
Ajudant/auxiliar Oficis Varis	947,61	13.266,70
Auxiliar Manteniment	947,61	13.266,70
Especialista	947,61	13.266,70
Netejador/a especialista	947,61	13.266,70
Jardiner	947,61	13.266,70
Aprenent	852,85	11.939,90
Nivell 2	Salari brut mensual	Salari brut anual
Cambrer/a de habitacions	910,92	12.752,88
Cambraera Avançada	910,92	12.752,88
Cambrer/a desdejunis	910,92	12.752,88
Ajudant Cambrer	910,92	12.752,88
Netejador/a	910,92	12.752,88
Vallet	910,92	12.752,88
Llencera	910,92	12.752,88
Aprenent	819,83	11.477,62
Empleat/a Servei Domèstic	910,92	12.752,88
Nivell 3	Salari brut mensual	Salari brut anual
Mosso	907,14	12.699,96
Centinela	907,14	12.699,96
Conserge	907,14	12.699,96
Porter	907,14	12.699,96
Vigilant	907,14	12.699,96
Ordenança	907,14	12.699,96
Subalterno	907,14	12.699,96
Peó/Operador	907,14	12.699,96

Barcelona, 12 de novembre de 2013
 El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès

CVE-Núm. de registre: 062014000229