

Dilluns, 30 de juny de 2014

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

RESOLUCIÓ de 15 d'abril de 2014, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Multiserveis Ndavant, SL, per al període 17.03.2014-31.12.2016 (codi de conveni núm. 08100351012014)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Multiserveis Ndavant, SL, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 17 de març de 2014, 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 l'empresa Multiserveis Ndavant, SL, per al període 17.03.2014-31.12.2016 (codi de conveni núm. 08100351012014), 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*.

Transcripción literal del texto firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA MULTISERVEIS NDAVANT, SL, PARA EL PERÍODO 17.03.2014 – 31.12.2016

Artículo 1- Ámbito funcional y objeto del Convenio.

1- El presente convenio colectivo establece las normas básicas que regulan las condiciones de trabajo entre la empresa Multiserveis Ndavant, SL y los trabajadores incluidos en su ámbito personal y territorial.

El presente Convenio colectivo se concierta de una parte por la dirección de la empresa Multiserveis Ndavant SL y de otra por la representación legal de los trabajadores, reconociéndose mutuamente como los únicos y válidos interlocutores a estos efectos.

2- Las partes manifiestan expresamente que el presente convenio colectivo únicamente viene referido a los trabajadores adscritos a la actividad de la empresa Multiserveis Ndavant SL, entendiendo por ellos aquellos que pertenecen a alguno de los sectores referidos en el presente convenio.

Las actividades y sectores de Multiserveis Ndavant, SL son:

Actividades normales de envasado y etiquetaje.

Operaciones elementales de máquinas sencillas.

Operaciones de carga y descarga manuales con ayuda de elementos mecánicos simples.

Tareas que consistan en efectuar recados, transporte manual y similar.

Trabajos de telefonista / recepcionista.

Trabajos propios de Peón, esto es, tareas concretas que no supongan un trabajo calificado de oficio o que, bajo la inmediata dependencia de un oficial colabore en funciones propias de este bajo su responsabilidad.

Prestación de servicios auxiliares en urbanizaciones, fincas urbanas y en general en toda clase de inmuebles y eventos por medio de ordenanzas, celadores o auxiliares de servicios, podemos citar: atención de los servicios de urgencia, prevención, centralita de teléfono; apertura, cierre y custodia de llaves; el encendido y apagado, manejo,

Dilluns, 30 de juny de 2014

entretenimiento y reparación de motores; instalaciones de calor, frío, electricidad de ascensores, conducciones de aguas, gas y otros suministros; sistemas de aparatos de prevención de incendios, lectura de contadores.

Servicios integrales de logística de mercancías tales como carga y descarga, transporte interno, distribución, control de existencias en almacenes y almacenamiento de todo tipo de mercancías excluidas las actividades sometidas a legislación especial.

Intervención en operaciones con materias primas, mercancías manufacturadas y suministros.

Cobros y cuadros de caja; confección, recogida y cobro de efectos y recibos y gestión de cobros.

Manipulación de máquinas de envasado y/o acondicionado.

Tareas menores de mantenimiento y reparación.

Tareas de lectura, control y regulación bajo instrucciones detalladas de los procesos industriales o del suministro de servicios generales de fabricación.

Tareas de transporte y paletización realizadas con elementos mecánicos.

Atención, reposición y mantenimiento de equipos, maquinaria y dispensadores de los productos mencionados.

Ensamblaje de materiales.

Conducción o conducción con reparto con permiso de conducir clase C, D o E, pudiendo combinar la actividad de conducir con el reparto de mercancías.

Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o una unidad de producción.

Tareas de confección y desarrollo de proyectos.

Tareas propias de Oficial de Primera con suficiente dominio de los conocimientos teórico-prácticos del oficio de que se trata, con capacidad para practicarlo con tal grado de perfección que pueda llevar a cabo trabajos generales del mismo y orientando, a su vez, a los oficiales de segunda, tercera y demás.

Servicios de hostelería a realizar en todo tipo de hoteles y en otros alojamientos turísticos tales como balnearios, apartamentos turísticos, ciudades de vacaciones, establecimientos de turismo rural y en general todos aquellos establecimientos que presten servicios de hospedaje a clientes.

Servicios de hostelería a realizar en sectores tales como el educativo, el sanitario o el de servicios sociales, en cuyo marco se engloban determinados tipo de alojamientos no turísticos.

Artículo 2- Ámbito Personal y Territorial.

El presente convenio colectivo afectará y consiguientemente, resultará de aplicación a todo el personal que preste servicios para la empresa Nдавant, SL en la provincia de Barcelona dentro de la rama de servicios auxiliares de la empresa, conforme al ámbito funcional del presente convenio colectivo y con las categorías, funciones y responsabilidades que el mismo recoge.

Artículo 3- Ámbito temporal.

El presente convenio colectivo entrará en vigor en el momento de su aprobación, finalizando su vigencia el día 31 de diciembre de 2016.

Artículo 4- Denuncia y prórroga.

La denuncia del presente convenio colectivo, una vez transcurrida la vigencia del mismo, efectuada por cualquiera de las partes legitimadas para ello de conformidad con la legislación ordinaria, deberá realizarse por escrito y contendrá los preceptos que se pretendan revisar, así como el alcance de la revisión. De la denuncia efectuada conforme al párrafo anterior, se dará traslado a cada una de las partes legitimadas para negociar, antes del último trimestre de vigencia del convenio colectivo. En caso contrario, el convenio colectivo se prorrogará por un año de forma automática.

Dilluns, 30 de juny de 2014

Artículo 5- Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente convenio forman o constituyen un todo orgánico indivisible, que no podrá ser modificado por actos posteriores y a efectos de su aplicación práctica será considerado globalmente. En consecuencia, la anulación, total o parcial, por la Jurisdicción competente o en su caso, por la Autoridad Laboral, de cualquiera de sus cláusulas afectará a la totalidad del convenio, y dará lugar a la obligación de renegociar el pacto en su conjunto en el plazo de 1 mes desde la firmeza de la sentencia o resolución administrativa que determine aquélla.

Artículo 6- Garantías Personales.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que los trabajadores/ras tengan reconocidas a la firma del presente Convenio, a título individual o colectivamente, como garantía ad personam, siempre que superen las establecidas en el presente Convenio Colectivo, si bien valoradas ambas en su conjunto y en cómputo anual respecto de los conceptos cuantificables.

Artículo 7- Comisión Paritaria

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, se establece para la vigencia y cumplimiento de las cuestiones que deriven de la aplicación del Convenio, una Comisión Paritaria que estará formada por dos representantes de la parte social y dos de la empresa.

De entre las personas designadas para formar dicha Comisión, se elegirá a un Presidente y un secretario pertenecientes a cada una de las partes, alternándose anualmente los citados cargos entre ambas representaciones, empresarial y sindical.

Se establece como domicilio a efectos de notificaciones el sito en la c/ Diputación nº 180, 1º A de Barcelona.

En caso de existir conflictos sobre la interpretación del presente convenio o de cualquiera de sus artículos, cláusulas o disposiciones, será preceptivo someter controversia a la comisión paritaria con carácter previo al ejercicio de acciones ante los tribunales de Justicia.

El sometimiento se realizará mediante la remisión de escrito a sus miembros en el cual se recogerá la cuestión objeto de la controversia, y la solicitud de emisión de informe.

Recibida la solicitud, la comisión paritaria deberá reunirse dentro de los diez días hábiles siguientes a la elaboración del informe, el cual deberá ser emitido dentro del plazo de los cinco días hábiles siguientes en su sede para este primer año, la sede de la empresa sita en Barcelona, calle Diputación 180, 1º A.

En caso de que el informe recoja el acuerdo de la comisión paritaria, el mismo será vinculante para las partes.

La Comisión Paritaria tendrá las funciones específicas siguientes:

- a) Interpretación del presente Convenio en cuantos litigios pudieran darse, que podrán solicitar los trabajadores/ras vinculados al mismo a través de sus representantes y/o cualquiera de las partes firmantes.
- b) Seguimiento del cumplimiento de lo pactado, sin perjuicio de las competencias atribuidas a Organismos o Autoridades Públicas.
- c) Resolución de las mediaciones que las partes puedan someter a su interpretación, respecto a las normas del presente Convenio, sin perjuicio de las atribuciones contenidas en el Real decreto ley 5/1979, del 25 de enero, y normas concordantes.
- d) Mediar o arbitrar, en su caso, en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo le sean sometidos de común acuerdo entre las partes en aquellas materias contempladas en los artículos. 40, 41 y 82.3 del Texto refundido del Estatuto de los trabajadores

Todas estas funciones se entienden sin menoscabo, impedimento u obstrucción de las que por Ley corresponden a las Autoridades Administrativas y Judiciales.

Dilluns, 30 de juny de 2014

Artículo 8- Solución Extrajudicial de Conflictos.

A efectos de solventar los conflictos colectivos o plurales, que puedan presentarse tanto de carácter jurídico como de intereses, derivados de la aplicación o interpretación de este convenio, sin perjuicio de las facultades y competencias atribuidas a la Comisión Paritaria, ambas partes negociadoras, pactan expresamente el sometimiento a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña para solucionar todos aquellos no excluidos expresamente de las competencias de dicho Tribunal a los efectos de lo establecido en los artículos 63 y 156 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social.

Artículo 9- Organización del trabajo.

La organización práctica del trabajo, con sujeción a este Convenio colectivo y a la legislación vigente, es facultad de la dirección de la empresa. La organización del trabajo comprende, a título de ejemplo, las siguientes facultades:

1. La determinación y exigencia de una actividad y un rendimiento a cada trabajador/a.
2. La adjudicación a cada trabajador/a de las tareas correspondientes al rendimiento mínimo exigible.
3. La fijación de las normas y procedimientos de trabajo.
4. La exigencia de atención, prudencia y responsabilidad así como la pulcritud, vigilancia de enseres, ropas, útiles y demás elementos que compongan el equipo personal y el necesario para el servicio.
5. La movilidad y redistribución del personal de la empresa típicas de la actividad, mediante el establecimiento de los cambios de puesto de trabajo que vengan exigidos o sean convenientes a las necesidades organizativas y productivas, siempre dentro de los límites establecidos en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores y respetando los plazos y formalidades establecidos en el citado precepto.
6. La asignación de lugares de trabajo, jornadas y clientes, con respeto en todo caso a la grupo profesional del/la trabajador/a afectado/a.
7. La realización de modificaciones en los métodos de trabajo con cumplimiento en todo caso de las formalidades exigidas por la legislación vigente.
8. La asignación, si procede a juicio de la empresa, del medio de transporte que en su caso de precise para el desempeño de las funciones inherentes al puesto de trabajo.
9. La asignación de equipos de protección.
10. Y, en general, cualesquiera otras inherentes a la facultad de organización del trabajo.

Artículo 10- Lugar de trabajo

Se entiende por lugar de trabajo el espacio físico donde el/la trabajador/a desarrolla sus funciones conforme a las instrucciones y normas dictadas por el empresario y la normativa legal vigente en materia de trabajo. Dicho espacio deberá reunir las condiciones de seguridad e higiene exigibles al empresario, quedando el/la trabajador/a obligado a hacer un uso adecuado del mismo y a mantenerlo en perfectas condiciones.

La empresa comunicará a la representación de los trabajadores todos los cambios que se generen, conforme a lo establecido en la normativa vigente y en todo caso en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 11- Poder de dirección y nuevas tecnologías.

El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el/la trabajador/a de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana y teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores discapacitados, en su caso, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 64 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando existan indicios de uso ilícito o abusivo por parte de un empleado de cualquiera de los recursos informáticos puestos por el Empleador a su disposición –acceso a Internet, correo electrónico, ordenador, etc., la empresa realizará las comprobaciones oportunas y, si fuera preciso, realizará una auditoria en el ordenador del empleado o en los

Dilluns, 30 de juny de 2014

sistemas que ofrecen el servicio, que se efectuará en horario laboral y en presencia de algún representante de los trabajadores o de la organización sindical que proceda, en caso de afiliación, si el empleado lo desea, con respecto a la dignidad e intimidad del empleado.

Artículo 12- Clasificación profesional.

Los grupos profesionales consignados en el presente Convenio son meramente enunciativos, no limitativos y no suponen la obligación de tener cubiertos todos los enumerados si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requiere.

Todo empleado estará obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los cometidos propios de su competencia profesional, y sin menoscabo de su dignidad profesional. En consonancia con la evolución del sector de las actividades en servicios auxiliares cabrá la asignación de nuevas actividades, tareas o funciones dentro de los respectivos grupos profesionales

De conformidad con lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas podrán encomendar a los trabajadores cualesquiera funciones de las contempladas dentro del grupo profesional en el que se encuentren encuadrados.

Desde el momento mismo en que un trabajador/a realice las funciones prevalentes de un determinado grupo, deberá ser remunerado con arreglo al nivel retributivo que a tal grupo se le asigne, todo ello sin perjuicio de las normas reguladoras de los trabajos de dicho grupo prevalente superior o inferior y el respeto a las titulaciones exigidas.

Se considerarán funciones prevalentes aquellas que ocupen más de un 50% de la jornada laboral ordinaria del trabajador/a.

Artículo 13- Grupos Profesionales

Todos los trabajadores/as que desarrollen alguna de las actividades enunciadas en el Artículo 1 estarán clasificados en alguno de los grupos que se enuncian.

Grupo Profesional 1

Criterios generales.- Se incluyen las tareas que se realizan con un alto grado de dependencia necesitando preferentemente esfuerzo físico y no requiriendo una formación específica. Su actividad se refiere a cuestiones elementales del oficio designado. Titulación equivalente a Graduado Escolar o similar.

Actividades.- En este nivel profesional se incluyen las siguientes actividades a título de ejemplo:

Actividades normales de envasado y etiquetaje.

Operaciones elementales de máquinas sencillas.

Operaciones de carga y descarga manuales con ayuda de elementos mecánicos simples.

Tareas que consistan en efectuar recados, transporte manual y similar.

Trabajos de telefonista / recepcionista.

Trabajos propios de peón, esto es, tareas concretas que no supongan un trabajo calificado de oficio o que, bajo la inmediata dependencia de un oficial colabore en funciones propias de este bajo su responsabilidad.

Servicios integrales de logística de mercancías tales como carga y descarga, transporte interno, distribución, lectura de contadores, gestión de archivos, control de existencias en almacenes y almacenamiento de todo tipo de mercancías excluidas las actividades sometidas a legislación especial.

Intervención en operaciones con materias primas, mercancías manufacturadas y suministros.

Auxiliar de mercancías, auxiliar de taller, auxiliar de mantenimiento, repartidor, mozo/a, azafato/a, ordenanza, montador/a, ayudante de cocina, ayudante camarero/a, pinche, botones, valet, cristalero/a, lencero/a, reponedor/a, aprovisionador/a, mozo/a de almacén, carretillero/a.

Dilluns, 30 de juny de 2014

Trabajos de servicios de hostelería en general de todos aquellos establecimientos que presten servicios de hospedaje a clientes:

1. Limpieza y puesta a punto de habitaciones, zonas nobles y áreas comunes. (Camarero/a de pisos)

Efectuar el aprovisionamiento interno necesario para la limpieza, preparación y disposición de habitaciones, zonas nobles y áreas comunes, en función de las necesidades del servicio.

Realizar las operaciones previas a la limpieza, siguiendo instrucciones y aplicando las normas de seguridad e higiene.

Realizar las operaciones de limpiezas y reposición, siguiendo instrucciones y aplicando las normas de protección ambiental y de seguridad e higiene.

Realizar operaciones de acondicionamiento de equipajes, habitaciones y otras dependencias siguiendo instrucciones.

Limpiar y mantener elementos decorativos, aplicando las técnicas y los criterios estéticos adecuados bajo supervisión.

Realizar las operaciones posteriores a la limpieza, comprobando la calidad de los resultados de acuerdo con los estándares establecidos.

Organizar el office y realizar, bajo supervisión, inventarios de existencias y registros de pérdidas en el área de pisos, siguiendo las instrucciones o procedimientos establecidos.

Actuar según las normas de seguridad, higiene y salud, que afecten a su puesto de trabajo y al proceso, en las condiciones adecuadas para prevenir los riesgos personales y medioambientales.

Custodiar las llaves inherentes a la prestación del servicio.

2. Actividades de lavado de ropa propias de establecimientos de alojamiento.

Efectuar el aprovisionamiento interno necesario para la ejecución de las operaciones de lavado de ropa, en función de las necesidades del servicio.

Disponer las ropas para su lavado, clasificándolas por lotes conforme a instrucciones.

Lavar, tratar y escurrir las ropas, siguiendo las instrucciones recibidas, de modo que se garantice el funcionamiento óptimo de los medios de producción y los resultados preestablecidos.

Secar y revisar las ropas, siguiendo las instrucciones recibidas, de modo que se garantice el funcionamiento óptimo de los medios de producción y los resultados preestablecidos.

Participar en el control y mantenimiento efectivo del almacén de productos de lencería, favoreciendo su uso, atendiendo a criterios de antigüedad y caducidad de los mismos.

Actuar según las normas de seguridad, higiene y salud, que afecten a su puesto de trabajo y al proceso, en las condiciones adecuadas para prevenir los riesgos personales y medioambientales.

3. Actividades de planchado y arreglo de ropa propias de establecimiento y de los usuarios en distintos tipos de alojamientos, consiguiendo la calidad y aplicando las normas de seguridad e higiene establecidas en el sector profesional correspondiente.

Efectuar el aprovisionamiento interno necesario de productos y utensilios para su utilización en las operaciones de planchado y reparación de la ropa, en función de las necesidades del servicio.

Disponer las ropas para su planchado, clasificándolas por lotes conforme a instrucciones.

Planchar y presentar ropas en función de sus características y de acuerdo con los estándares establecidos.

Efectuar arreglos simples de costura en las ropas, a mano o a máquina, para subsanar defectos o rotos que puedan tener, y realizar la confección de artículos textiles sencillos.

Dilluns, 30 de juny de 2014

Participar en el control y mantenimiento efectivo del almacén de productos y del almacén de ropas de lencería, favoreciendo su uso, atendiendo a criterios de antigüedad y caducidad de los mismos.

Actuar según las normas de seguridad, higiene y salud, que afecten a su puesto de trabajo y al proceso, en las condiciones adecuadas para prevenir los riesgos personales medioambientales.

4. Auxilio en tareas de mantenimiento y servicios auxiliares:

Auxiliar de manera no cualificada en las labores sencillas de mantenimiento de las instalaciones y zonas de recreo del establecimiento.

Realizar las funciones auxiliares que se le encomienden bajo la supervisión del encargado de su área.

Realizar funciones incluidas en el grupo de especialista de mantenimiento y servicios auxiliares sin poseer la titulación o cualificación requerida, como por ejemplo el auxiliar de piscina o balneario, auxiliar de jardinería, ayudante de mecánico, de ebanista, de carpintero, de electricista, de albañil, de pintor, de conductor, de fontanero, de jardinero y auxiliar de atención al cliente.

5. Tareas administrativas, recepción, atención al cliente y conserjería:

Tareas propias de recepcionista.

Realizar el servicio telefónico en conexión con el departamento de recepción.

Atender los servicios de telecomunicaciones.

Registrar y facturar las llamadas telefónicas, operaciones de fax, "telex", correo electrónico y demás servicios de atención al cliente.

Archivo de documentos, tramitación y registro de correspondencia.

Colaboración en las anotaciones contables.

Vigilancia de las instalaciones, equipos y materiales de los establecimientos.

Control, almacenaje y transporte de los equipajes de los clientes en las dependencias del hotel o a las puertas de acceso a éste.

Ejecución de gestiones y encargos sencillos, tanto en el interior, como en el exterior del establecimiento.

Colaborar en el mantenimiento del orden y de la limpieza en las zonas de recepción y conserjería.

Vigilar las instalaciones y comunicar las incidencias al departamento correspondiente.

Control de entrada y salida de objetos, mercancías, proveedores y personal.

Encargarse de conducir y estacionar los vehículos de los clientes a petición de éstos, así como su vigilancia y custodia.

Grupo Profesional 2

Criterios generales.- Se incluyen las tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso con exigencia de conocimientos profesionales de carácter elemental y un período breve de adaptación y aquellas tareas consistentes en la ejecución de operaciones con conocimientos profesionales y aptitudes prácticas pero estando limitada su responsabilidad por una supervisión directa o por sistema establecido. Titulación: Formación Profesional 1 o equivalente.

Actividades.- En este nivel profesional se incluyen las siguientes actividades a título de ejemplo:

Instalaciones de calor, frío, electricidad de ascensores, conducciones de aguas, gas y otros suministros.

Dilluns, 30 de juny de 2014

Cobros y cuadros de caja; confección, recogida y cobro de efectos y recibos y gestión de cobros.

Manipulación de máquinas de envasado y/o acondicionado.

Tareas de lectura, control y regulación bajo instrucciones detalladas de los procesos industriales o del suministro de servicios generales de fabricación.

Tareas de transporte y paletización realizadas con elementos mecánicos.

Atención, reposición y mantenimiento de equipos, maquinaria y dispensadores de los productos mencionados.

Ensamblaje de materiales.

Subgobernante/a, supervisor/a, inspector/a, coordinador/a, Jefe/a de equipo, chofer de turismo, Jefe/a de turno/unidad.

Comercial.

Relaciones Públicas.

Contable.

Servicios de mantenimiento y servicios auxiliares.- Especialistas de mantenimiento y servicios auxiliares como por ejemplo: mecánicos/as, calefactor, ebanista, carpintero/a, electricista, albañil, pintor, conductor/a, fontanero/a, jardinero/a, etc.

Servicios de socorrista, o especialista de primeros auxilios, animador/a turístico o de tiempo libre, monitor/a deportivo, pinchadiscos, masajista, quiromasajista, esteticista, especialista termal o de balneario, hidroterapeuta etc.

Conducción o conducción con reparto con permiso de conducir clase C, D o E, pudiendo combinar la actividad de conducir con el reparto de mercancías.

Grupo Profesional 3

Criterios generales.- Aquellas tareas que supongan trabajos de ejecución autónoma habitualmente de iniciativa por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando bajo su supervisión, la responsabilidad de los mismos. Titulación orientativa: Formación Profesional 2, formación equivalente o con experiencia que le capacite.

Actividades.- En este nivel profesional se incluyen las siguientes actividades a título de ejemplo:

Tareas de regulación y control realizadas en las diversas fases y sectores del proceso.

Tareas de confección y desarrollo de proyectos.

Gobernanta. Encargado/a general.

Tareas propias de Oficial de Primera con suficiente dominio de los conocimientos teórico-prácticos del oficio de que se trata, con capacidad para practicarlo con tal grado de perfección que pueda llevar a cabo trabajos generales del mismo y orientando, a su vez, a los oficiales de segunda, tercera y demás.

Jefe/a Comercial.

Jefe/a de Administración.

Artículo 14- Contratación.

La contratación de trabajadores se ajustará a las normas legales generales, sobre tipología, naturaleza, modalidad y clases de contratos, vigentes en cada momento.

Artículo 15- Periodo de Prueba.

Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba, cuya duración no podrá exceder de dos meses.

Dilluns, 30 de juny de 2014

Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando el/la trabajador/a haya ya desempeñado las mismas o idénticas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

Artículo 16- Cese Voluntario.

El/la trabajador/a con contrato superior a un año (1 año) que se proponga cesar voluntariamente en la empresa, habrá de comunicarlo por escrito a la Dirección de la misma, con una antelación de quince días (15 días) a la fecha de dicho cese. El incumplimiento de dicho preaviso, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación el importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso.

Artículo 17- Formación.

La empresa promoverá, en la medida de sus posibilidades, la formación entre sus empleados. Dicha formación, sin perjuicio de los poderes de dirección y organización de la empresa, tendrá como objetivos, entre otros, facilitar eventuales promociones y ascensos de los empleados y mejorar el potencial y desempeño de los trabajadores en el desarrollo de sus puestos trabajo.

Artículo 18- Excedencias

La excedencia voluntaria será concedida por la dirección de la empresa para la atención de motivos particulares del/la trabajador/a que lo solicite, que habrá que hacerlo con un preaviso de 15 días al comienzo de efectos de la misma.

Será requisito indispensable para el derecho de dicha excedencia, el haber alcanzado en la empresa una antigüedad mínima de un año. La excedencia podrá concederse por un mínimo de 1 mes y un máximo de 5 años.

En caso de que la solicitud sea por un periodo inferior al máximo, la solicitud de prórroga de la misma, en su caso, deberá presentarse con un mínimo de un mes antelación a su vencimiento. Si el/la trabajador/a no preavisara en el plazo indicado se le tendrá por desistido de la relación laboral.

El excedente que no solicitara por escrito su reingreso en la empresa con una antelación mínima de un mes a la finalización del periodo de excedencia o su prórroga, causará baja definitiva en la empresa a todos los efectos.

El reingreso, cuando se solicite, estará condicionado a que haya vacante en su grupo profesional; si no existiera vacante en su grupo profesional propio y sí en otro inferior, el excedente podrá ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente, hasta que se produzca una vacante en su grupo profesional.

Las excedencias forzosas tendrán reserva del puesto de trabajo incorporándose al mismo una vez preavisado con un mes de antelación.

Artículo 19- Dietas y desplazamientos

Los trabajos realizados dentro de la zona definida como localidad, no darán lugar a dietas para ninguno de los trabajadores de la empresa.

Localidad entendida como el municipio y los 20 Km. que lo circundan a contar desde el final del término municipal.

Dadas las especiales circunstancias en que se realiza la actividad, la movilidad del personal vendrá determinada por las facultades de organización de la empresa que procederá a la distribución de su personal de manera racional y adecuada a los fines productivos dentro de una misma localidad, o bien, concentraciones urbanas o industriales que se agrupen alrededor del mismo y que estén comunicadas por transporte público.

Cuando un trabajador/a sea desplazado/a fuera de la localidad para la que ha sido contratado tendrá derecho al percibo de dietas, siempre que exista una distancia mínima de 40km de más respecto su habitual desplazamiento. El importe de la dieta será el establecido en la tabla adjunta al texto del presente Convenio colectivo.

Si se realiza el desplazamiento entre centros en transporte público se percibirá el importe del billete. La empresa decidirá si para cada desplazamiento el empleado debe utilizar transporte público o de empresa. El desplazamiento entre centros de trabajo en vehículo particular dará derecho al cobro de 19 céntimos de EUR/kilómetro.

Dilluns, 30 de juny de 2014

Los importes económicos señalados en el párrafo anterior comienzan a devengarse desde que se sale de la localidad para la que ha sido contratado.

La asignación de vehículo en ningún caso comportará condición más beneficiosa.

Artículo 20- Jornada anual

Se establece una jornada anual de 1.826 horas de prestación efectiva de trabajo y de distribución irregular a lo largo del año. De las horas anuales, un 20% de las mismas, podrán distribuirse de manera irregular a lo largo del año. Las diferencias derivadas de la distribución irregular de la jornada deberán quedar compensadas en el plazo de doce meses desde que se produzcan. El/la trabajador/a deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquélla.

En atención a las especiales circunstancias del servicio a realizar la jornada de trabajo se distribuirá de lunes a domingo, incluidos los festivos intersemanales, con los descansos legalmente establecidos.

Se considerará tiempo de trabajo el que medie entre el inicio de la jornada, entendiéndose por tal el momento en que el/la trabajador/a, encontrándose en su puesto de trabajo, se encuentra vestido con ropa de trabajo y en disposición de iniciar sus tareas; y su final, entendiéndose por tal, el instante en que el/la trabajador/a deja sus labores a pie de puesto de trabajo, no considerándose como tiempo de trabajo efectivo el tiempo de cambio de ropa de trabajo o de aseo dentro de la jornada laboral.

En jornadas completas continuas de 8 horas, o de 6 horas continuas en jornadas partidas, se tendrá derecho a un descanso para bocadillo de 15 minutos que se consideraran de trabajo efectivo.

Cuando existan probadas razones técnicas, organizativas, o productivas que requieran mayor presencia de los trabajadores en el puesto de trabajo, la Dirección de la empresa podrá establecer, de conformidad con el artículo 34.3 del Estatuto de los Trabajadores, la superación del tope máximo de nueve horas respetando los descansos mínimos contemplados en la ley.

Los trabajadores tendrán derecho al disfrute de 1 día de asuntos propios retribuido.

El disfrute del día de asuntos propios, se efectuará respetando las siguientes condiciones:

El disfrute de este día, se pactará entre empresario y trabajador/a. De no haber acuerdo, será el/la trabajador/a quien elija el día de disfrute con las reglas siguientes:

El disfrute de este día deberá ser preavisado con una antelación mínima de siete días. No se acumulará a vacaciones ni días de puente.

Sólo se podrá hacer uso simultáneo de este día, conforme a la siguiente escala, referida tanto a la plantilla del centro, como lugar de trabajo como del turno:

- Hasta seis trabajadores: un trabajador/a.
- De uno a quince trabajadores: dos trabajadores.
- De dieciséis a cuarenta trabajadores: tres trabajadores.
- De cuarenta y uno a setenta trabajadores: cuatro trabajadores.
- Más de setenta trabajadores: el 7 por 100 de la plantilla.

En el caso de coincidencia de solicitudes en un número superior a los límites establecidos, tendrán preferencia los trabajadores que lo hayan solicitado con antelación.

Artículo 21- Calendario Laboral

Se elaborará anualmente un Calendario Laboral teniendo en cuenta las necesidades de la empresa y su adaptación a los calendarios de los centros de las empresas contratantes de servicios.

Se elaborará en el primer trimestre del año y se expondrá en el tablón de anuncios de cada centro.

El/la trabajador/a conocerá las fechas de disfrute de sus vacaciones que le correspondan dos meses antes al menos del comienzo del disfrute de las mismas.

Dilluns, 30 de juny de 2014

Artículo 22- Vacaciones.

Las vacaciones anuales consistirán en 30 días naturales por cada año de prestación de servicios o en su caso, la parte proporcional si el contrato tuviera una duración inferior al año. La distribución de las vacaciones entre la plantilla se adaptaran a las necesidades del cliente principal, pudiéndose disfrutar llegado el caso, durante todo el año.

Las personas con hijos en edad escolar, tendrán preferencia al disfrute de las mismas dentro de las vacaciones del calendario escolar.

No obstante, en los casos en que el/la trabajador/a preste servicios en un lugar de trabajo en que se produzca el cierre de las instalaciones durante el período vacacional, el descanso anual del/la trabajador/a deberá coincidir necesariamente con las fechas en que aquél se produzca. En los casos en que no se haya completado el año se tendrá derecho a la parte proporcional.

Artículo 23- Permisos

El/la trabajador/a, previo aviso y adecuada justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio.
2. Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el/la trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. Se entenderá que hay desplazamiento cuando desde el domicilio del trabajador/a haya más de 200 Kilómetros hasta el destino.
3. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.
4. Por las demás causas de disfrute previstas en el Estatuto de los Trabajadores.
5. Un día por traslado de domicilio.
6. El tiempo indispensable de exámenes prenatales y preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 24- Régimen de faltas y sanciones.

Tendrán la consideración de falta los incumplimientos de las obligaciones laborales del/la trabajador/a atribuibles al mismo por su comisión voluntaria o por su conducta negligente. Las faltas se graduarán atendiendo a su voluntariedad, importancia y trascendencia para la actividad normal de la empresa en leves, graves y muy graves. La enumeración de faltas que se contienen en el presente título, se hace a título enunciativo, no excluyente, por lo que, se considerarán como faltas sancionables por la Dirección de la empresa, todas las infracciones de los deberes establecidos en la Normativa Laboral vigente, así como cualquier incumplimiento contractual. Para la imposición de las sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen a continuación.

Artículo 25- Graduación de las Faltas.

Se considerarán faltas:

a) Leves.

1. Hasta tres faltas de puntualidad, con retraso superior a 5 minutos dentro del período de 30 días.
2. Abandonar el servicio durante breve tiempo. Se considera breve hasta 10 minutos. Si como consecuencia del tal abandono se causara o hubiera podido causar a la empresa, al cliente o a un tercero perjuicio de carácter grave o muy

Dilluns, 30 de juny de 2014

grave la falta serà asimismo grave o muy grave. Para la calificación del perjuicio se atenderán, entre otros criterios, el tenor de la queja del cliente, los concretos daños ocasionados o potenciales, etc.

3. No justificar, suficientemente y/o en plazo, dentro de las 24 horas siguientes, la ausencia al trabajo.

4. Los pequeños descuidos y distracciones en la realización del trabajo. Si no fueran pequeños o aún siéndolo ello supusiera o pudiera suponer consecuencias de gravedad la falta se reputará grave o muy grave, según las circunstancias del caso.

5. La inobservancia de algún pequeño aspecto de las órdenes de servicio o puesto impartidas por los mandos intermedios de Ndavant, SL, todo ello en materia leve. De tratarse de un aspecto de cierta importancia o de importancia manifiesta la falta se considerará grave o muy grave.

Dado que gran parte de los servicios prestados por el personal afectado por el presente Convenio se prestan en lugares de trabajo cuya titularidad no corresponde a Ndavant, SL, las partes pactan que se considerará grave, de manera específica, el cumplimiento de instrucciones en materia de ejecución del servicio que sean impartidas por personal ajeno a Ndavant SL y tendrán la consideración de muy graves las iniciativas que en materia laboral (disfrute de permisos retribuidos, vacaciones, etc.), sean adoptadas sin conocimiento de los mandos intermedios de Ndavant, SL, bien por propia iniciativa del/la trabajador/a infractor, o bien en cumplimiento de directrices impartidas por personal ajeno a la empresa suscribiente.

6. La falta de aseo y limpieza personal, propios, del uniforme, ropa o equipos, ello de manera ocasional. Aspecto descuidado. No portar o la falta de utilización del uniforme de trabajo o parte de él.

7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio y demás circunstancias que afecten a la actividad laboral. Si se trata variaciones concernientes a autorizaciones o permisos de trabajo, podrá ser considerada, según los casos y gravedad, como graves o muy graves.

b) Graves

1. Cometer una segunda falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, en el período de 90 días siempre que hubiera mediado sanción.

2. Más de tres y menos de 11 faltas de puntualidad con retraso superior a 5 minutos de los que al menos 8 de dichos retrasos estén dentro del período de 180 días.

3. No comunicar a NDAVANT SL, con carácter previo, la ausencia al trabajo. No justificar la inasistencia después de las 24 horas siguientes a esta.

4. La falta injustificada al trabajo de hasta dos días en el período de 30 días. Será muy grave si la ausencia causara un perjuicio grave.

5. Abandono del servicio por más de 10 minutos y hasta 120 minutos en una misma jornada. Si se causaran perjuicios muy graves la falta será considerada muy grave.

6. La suplantación de un compañero o el cambio de servicio o turno no autorizado previamente por la empresa.

7. El empleo de tiempo de trabajo, materiales, etc. en cuestiones ajenas al trabajo o en beneficio propio.

8. La utilización indebida o inadecuada y por primera vez de materiales, útiles o medios o análogos siempre que no sea muy grave, en cuyo caso se considerará como tal.

9. Entrometerse en asuntos propios del cliente, su personal o visitas.

10. Los supuestos de gravedad referidos en el apartado a) de este precepto.

11. Incumplir las normas de seguridad y salud establecidas por la empresa o el cliente cuando de dicho incumplimiento se pueda derivar o derive un riesgo no muy grave para sí o para tercero.

12. No atender durante el período de disponibilidad el busca asignado o llevarlo desconectado o no avisar de inmediato a la empresa de que está averiado, ello sin perjuicio de lo establecido en la letra c) punto 10 siguiente.

Dilluns, 30 de juny de 2014

c) Muy graves.

1. La reincidencia en comisión de faltas graves en el período de 9 meses, aunque sea de distinta naturaleza, y siempre que mediara sanción.
2. Más de 10 faltas de puntualidad con retraso superior a 5 minutos. Al menos 9 de ellas en el período de 180 días. Abandono del servicio por más de 120 minutos en una misma jornada.
3. La falta injustificada al trabajo de más de 2 días en el período de 180 días.
4. La falsedad, transgresión de la buena fe contractual, deslealtad, fraude, abuso de confianza, el hurto, robo, apropiación, tanto a compañeros de trabajo como a terceros con motivo u ocasión de servicio. Se incluye la ocultación de materiales, utensilios, etc.
5. El realizar trabajos por cuenta ajena o propia estando en situación de Incapacidad Temporal así como prolongar dicha situación indebidamente.
6. La embriaguez estando de servicio. La toxicomanía cuando repercuta negativamente en el servicio.
7. La violación del secreto de correspondencia u otros documentos del personal, de clientes o de la propia empresa. El dar a conocer a terceros no autorizados expresamente de circunstancias que puedan afectar a la intimidad de las personas o a la correcta prestación del servicio. La obtención, apropiación o similar de documentos que directa o indirectamente tengan que ver con el servicio así como la realización, obtención o uso de fotocopias de tales documentos sin autorización previa y expresa de la empresa.
8. Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a los Superiores o familiares, así como a los compañeros de trabajo, a los clientes y al público en general.
9. El abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad, independientemente del tiempo de abandono.
10. Disminución voluntaria y continuada del rendimiento normal del trabajo. Se incluye en el presente apartado el no atender durante el período de disponibilidad el busca asignado o llevarlo desconectado o no avisar de inmediato a la empresa de que está averiado, ello cuando lo anterior acontezca en más de una ocasión en el período de 60 días hábiles del empleado o cuando las consecuencias derivadas de lo anterior fueran de gravedad.
11. El abuso de autoridad. El/la trabajador/a que considere ha existido abuso de autoridad dará cuenta de ello, si lo desea a través de la representación social, a la dirección de personal, ello por escrito en que se indique, aparte de los hechos, los medios de prueba al respecto. Recibido el escrito la dirección abrirá expediente notificando el resultado del mismo al interesado y a la mentada representación si aquella hubiera intervenido. El plazo de duración del expediente será, como máximo, de 15 días.
12. Entregarse a juegos y distracciones durante la jornada. Dormir durante la jornada de trabajo.
13. Pedir, exigir o aceptar remuneración u otro beneficio del cliente u otra persona, ello relacionado con el trabajo.
14. La negativa expresa o tácita reiterada a justificar una o más inasistencias.
15. La negligencia o desidia en el suministro o elaboración de alimentos. No comunicar el mal estado apreciable de los alimentos.
16. La simulación de enfermedad o accidente.
17. La negativa a pasar revisiones médicas obligatorias en los términos del artículo 22 de la Ley de prevención de riesgos laborales y demás normativa concordante. Se incluye la no colaboración al respecto.
18. Los supuestos muy graves referidos en el apartado a) de este precepto.
19. La indisciplina o desobediencia en el trabajo. A estos efectos, se considerará falta muy grave, la desobediencia del/la trabajador/a de una orden directa, clara, precisa y concreta que le impartan sus superiores.

Dilluns, 30 de juny de 2014

20. Permitir el acceso a un lugar a personal no autorizado.

21. Incumplir las normas de seguridad y salud establecidas por la empresa o el cliente cuando de dicho incumplimiento se pueda derivar o derive un riesgo muy grave para sí o para tercero. No utilizar o hacerlo indebidamente equipos, medios o procedimientos de protección.

22. No cumplir las obligaciones derivadas del uso de vehículo de la empresa.

23. El acoso sexual y/o laboral. Todas las trabajadoras y trabajadores tienen derecho a ser tratados con dignidad no permitiéndose ni tolerándose el mentado acoso en el trabajo. Las empleadas y empleados tienen derecho a presentar ante la dirección denuncias si aquel se produce. Para el tratamiento de las mismas se actuará con prontitud y seriedad y con respeto a los bienes jurídicos de todas las partes, pudiéndose tomar medidas preventivas como la separación física laboral de las dos personas afectadas mientras duran las investigaciones o la concesión de permisos no retribuidos.

Artículo 26- Sanciones.

La empresa podrá imponer las sanciones que a continuación se indican.

- a) Por faltas leves: Amonestación verbal o escrita.
- b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 15 días.
- c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días o despido.

Artículo. 27- Cuota sindical.

A petición escrita de los trabajadores la empresa se obliga a descontar de la nómina de éste y remitir a la cuenta del sindicato que indique la cuota sindical correspondiente.

El/la trabajador/a interesado en tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se haga constar con claridad la orden de descuento, la central o sindicato al que pertenezca, la cuantía de la cuota mensual, así como el número de cuenta al que han de ser transferidas las correspondientes cantidades.

La empresa efectuará dichas detracciones hasta indicación del/la trabajador/a en contrario.

Artículo 28- Salario base o retribución básica.

Es la retribución fijada correspondiente a una actividad normal a jornada completa. Sus importes se enumeran por niveles en la tabla adjunta. Se abonará en catorce pagas, si bien también podrá optarse por parte de la empresa por el prorrateo en doce mensualidades.

Artículo 29- Complemento de nocturnidad.

Salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su naturaleza y sin perjuicio de lo que más abajo se dirá, la retribución específica por nocturnidad, que lo será por día efectivamente trabajado, será del 20 por 100 sobre el salario base día. No se pagará en vacaciones.

Ambas partes acuerdan que en cada caso y momento se podrá decidir por la empresa la compensación del tiempo empleado en el trabajo nocturno por descansos, según valor precio hora nocturna.

La jornada de trabajo de los trabajadores/as nocturnos no podrá sobrepasar las ocho horas diarias de promedio, en un periodo de referencia de 15 días. Dichos trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias.

Artículo 30- Suplidos.

La empresa hará entrega en depósito de dos uniformes al año para todos los trabajadores/as incluidos en el grupo profesional I. En el caso de los grupos profesionales II y III la entrega será opcional en función del puesto de trabajo a desarrollar.

Respecto de los auxiliares de servicios, se les hará entrega de vestuario de tarea ordinaria y/o de tarea operativa adecuados en cada caso a las mismas.

Dilluns, 30 de juny de 2014

Artículo 31- Horas extraordinarias y horas complementarias.

-Contratos a tiempo completo. Tendrán la consideración de horas extraordinarias todas las que excedan de la jornada ordinaria establecida en el artículo anterior. La empresa podrá, en cada momento, optar entre retribuir las o compensarlas con descanso equivalente al precio hora extraordinaria. La empresa podrá exigir realizar hasta 80 horas extras al año.

Se entenderán y calificarán como horas extraordinarias estructurales, con carácter general, las siguientes:

- a) Las necesarias por periodos puntas de producción y/o de prestación de servicios.
- b) Las originadas por ausencias imprevistas.
- c) Las derivadas de actuaciones urgentes.
- d) Las derivadas de cambios de turno.
- e) Las originadas por pérdidas imprevistas.

Lo anterior será siempre que no quepa razonablemente sustituir tales horas por la utilización de alguna de las distintas modalidades contractuales.

Respecto de las horas extraordinarias, motivadas por fuerza mayor, se estará a la normativa vigente en cada momento.

- Contratos a tiempo parcial. En cuanto a las horas complementarias, en contratos a tiempo parcial de jornada no inferior a 10 horas semanales en cómputo anual se estará a su regulación en el Estatuto de los Trabajadores, si bien se acuerdan expresamente las siguientes mejoras:

1. Horas complementarias pactadas en contratos a temporales e indefinidos. Es necesario pacto expreso con el/la trabajador/a a los efectos de que el empresario pueda exigir las. El porcentaje máximo exigible será de un 60% sobre las horas ordinarias de trabajo contratadas anualmente, con el límite máximo de que en ningún caso la realización de horas complementarias (incluidas las pactadas y las voluntarias) pueda suponer superar la jornada máxima anual ordinaria establecida en el convenio.

El trabajador/a deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de tres días, si bien cuando surjan circunstancias graves imprevisibles podrá reducirse este plazo a 24h de preaviso.

2. Horas complementarias voluntarias. Contratos a tiempo parcial carácter indefinido. El empresario podrá ofrecer en cualquier momento la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria que no podrán superar el 30% de las horas objeto del contrato. Estas horas no computan como horas complementarias pactadas. Con el límite máximo del que en ningún caso la realización de horas complementarias (incluidas las pactadas y las voluntarias) pueda suponer superar la jornada máxima anual ordinaria establecida en el convenio.

La distribución será libre para el empleador, a lo largo de todo el año.

- Procedimiento de información a los trabajadores sobre la existencia de puestos vacantes. Los trabajadores interesados en la conversión voluntaria de su contrato de a tiempo completo a tiempo parcial o viceversa, así como los trabajadores con jornada parcial interesados en el incremento de la misma, deberán presentar solicitud escrita a la empresa para su registro y tramitación así como copia al comité de empresa. La empresa procederá a contestar realizando el ofrecimiento de puestos o jornadas vacantes en el plazo máximo del mes siguiente a la solicitud. Cada trabajador/a podrá tramitar una solicitud anual máxima.

Artículo 32- Complementos de vencimiento superior al mes.

Se establecen dos pagas extraordinarias de igual importe que se devengan semestralmente.

Paga de Verano: Se abonará en el mes de junio y antes del día 25. Los conceptos a abonar son Treinta días de salario base.

Se devenga desde el 1 de enero hasta el 30 de junio de cada año.

Paga de Navidad: Se abona en el mes de diciembre y antes del 25. Los conceptos a abonar son los mismos que los de la paga de verano.

Dilluns, 30 de juny de 2014

Se devenga desde el 1 de julio hasta el 31 de diciembre de cada año.

Podrá optarse por parte de la empresa por el prorrateo en doce mensualidades.

Artículo 33- Distribución de retribuciones.

Las retribuciones ordinarias, establecidas en las tablas, se fijan para jornada completa y se distribuirán en proporción a la en cada caso contratada con cada trabajador/a. Se consideran como de mínimos.

Artículo 34- Anticipos.

El/la trabajador/a tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta del salario del mes en que se solicita, es decir, de la nómina de ese mes, de hasta el 90 por 100 aproximadamente de lo devengado hasta la fecha de la solicitud, ello siempre que lo haga por escrito presentado en la empresa antes del día 20 de cada mes.

Artículo 35- Orden de pago de la retribución.

La orden de pago de la nómina se efectuará por meses vencidos antes del día 5 de cada mes.

Artículo 36- Seguro de accidentes.

Ambas partes acuerdan que la empresa concertará una póliza de seguro a favor de sus trabajadores de la división de Servicios Auxiliares por una cuantía de 15.000 EUR en caso de muerte o invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez ocasionadas por accidente laboral o enfermedad profesional.

Artículo 37- Representación sindical.

Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, afectados por el presente convenio, como representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal.

b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del/la trabajador/a en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores y del régimen disciplinario previsto en el presente convenio colectivo. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

d) Expresar, colegiadamente si se trata del comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo afectado po el presente convenio, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala: delegados de personal o miembros del comité de empresa:

1. Hasta cuarenta y nueve trabajadores, veinte horas.
2. De cincuenta a cien trabajadores, veintidós horas.
3. De ciento uno a doscientos cincuenta, veinticuatro horas.
4. De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, treinta y seis horas.
5. De quinientos un trabajadores en adelante, cuarenta horas.

Artículo 38- Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

1- Las partes firmantes del Convenio, impulsarán el análisis y la promoción de iniciativas que respondan a cuestiones relacionadas con el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y de no discriminación en

Dilluns, 30 de juny de 2014

las condiciones laborales por razones de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del Estado Español, todo ello, de conformidad a la legislación vigente y en especial, a lo regulado en la Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, que entró en vigor el pasado día 24 de marzo de 2007. Este compromiso conlleva remover los obstáculos que puedan dificultar o incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positivas u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación, entre otras, las políticas de contratación, empleo, igualdad de oportunidades, categorías profesionales, etc.

A tal finalidad, ambas partes llegan a los siguientes acuerdos:

- Los procedimientos de selección que impliquen promoción respetarán el principio de igualdad de oportunidades.
- En materia de contratación, se promoverá el que, a igual mérito y capacidad se contemple positivamente el acceso del género menos representado en el Grupo Profesional de que se trate.
- Las ofertas de empleo se redactarán de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro sexo.

2- Todas las condiciones que se contienen en el presente Acuerdo, se dirigen indistintamente y afectarán, por igual, a ambos sexos.

3- A los trabajadores incluidos en este convenio, será de aplicación el Plan de Igualdad de la compañía, incluido su procedimiento por acoso y estará afectado en todas las decisiones que se planteen por la comisión de igualdad en vigor en la empresa.

Artículo 39- Plan de Igualdad.

La Dirección de la empresa aplicará el Plan de Igualdad que ya tiene en marcha para el resto de trabajadores de la compañía, aplicándose, llegado el caso, el Procedimiento para el caso de denuncia o de supuesta situación de acoso.

A la RLT se le entregará copia del mismo para su participación.

Artículo 40- Maternidad y Excedencias.

- Excedencia maternal y para atención de familiares.

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

También tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a dos años los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores hombres o mujeres. No obstante si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen ese derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La excedencia regulada en este apartado podrá disfrutarse de forma fraccionada de acuerdo a la ley.

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

El periodo en el que el/la trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad, y el/la trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación será convocado por el empresario. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Dicho periodo de reserva se extenderá a un máximo de 18 meses cuando se trate de familia numerosa.

Dilluns, 30 de juny de 2014

Transcurrido dicho plazo, la reserva quedara referida a un puesto de trabajo del mismo nivel profesional o grupo profesional correspondiente.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que esta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión, computándose desde la fecha del parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el periodo de suspensión, no se verá reducido, salvo que, una vez finalizada las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el supuesto de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1 del estatuto de los trabajadores, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción, acogimiento múltiples, en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del/la trabajador/a, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión.

Los/las trabajadores/as por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiples. Quien ejerza este derecho por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad, o acumularlo en jornadas completas, en cuyo caso deberá disfrutarse el descanso que resulte a continuación del permiso por maternidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. La concreción horaria y determinación en su caso del periodo de disfrute correspondiente al trabajador o trabajadora.

- Reducción de jornada por cuidado de menores de 12 años o de personas con discapacidad física, psíquica o sensorial a que se refiere el artículo 37,5 de ET.

Los trabajadores/as que se encuentren en estas situaciones tendrán derecho a la reducción de su jornada entre al menos un octavo y con un máximo de la mitad de la jornada.

La concreción horaria y de terminación del periodo de disfrute correspondiente al trabajador o a la trabajadora dentro de su jornada ordinaria de trabajo.

La reducción de jornada conlleva la reducción proporcional del salario.

- Protección a la maternidad por riesgos derivados del trabajo.

A partir de la comunicación a la empresa por parte de la trabajadora de su situación de embarazo, esta tendrá derecho a ocupar un puesto de menor esfuerzo o adaptar su puesto de trabajo habitual al menos esfuerzo que exige su situación, hasta la fecha que marque la Ley para re incorporación a su puesto normal anterior a la suspensión del contrato de trabajo.

Así mismo, el empresario deberá evaluar junto con los representantes de los trabajadores, los puestos de trabajo exentos de riesgos y aquellos en que deba limitarse la exposición al riesgo de las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o lactancia, a fin de adaptar las condiciones de trabajo de aquellas.

Dichas medidas incluirán la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos. Se procurará siempre que sea posible, acceder a que la trabajadora embarazada disfrute sus vacaciones reglamentarias en la fecha de su petición.

Cuando las condiciones de un puesto de trabajo puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, mediante el informe médico del Servicio Nacional de la Salud que asista a la trabajadora, y cuando así lo certifiquen los servicios médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, la trabajadora deberá

Dilluns, 30 de juny de 2014

desempeñar un puesto de trabajo en función diferente con su estado. El cambio de puesto o función se llevara a cabo de conformidad con los criterios que se apliquen en el caso de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de la salud de la trabajadora permita su incorporación a su puesto anterior.

Aún aplicando las reglas señaladas en el anterior párrafo, si no existiese puesto o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo equivalente. No obstante, conservara el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto no fuese posible técnica u organizativamente o no pueda de forma justificada, podrá declararse la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplado en el artículo 45.1 del Estatuto de los Trabajadores, durante el tiempo que sea necesario para la protección de su seguridad o de la salud y mientras dure la imposibilidad de reincorporarse a su puesto o a otro compatible con su estado. Asimismo, estas condiciones serán de aplicación durante el periodo de lactancia si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifique el facultativo que asista a la trabajadora así como la mutua de accidentes de procediera.

En lo no previsto en los apartados anteriores, se aplicara lo establecido en la ley de prevención de riesgos laborales, así como en las normas de desarrollo y concordantes.

Artículo 41- Seguridad y salud en el trabajo Principios Generales.

Es compromiso de las partes, en cumplimiento de lo previsto en la ley 31/1995 de 10 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, fomentar cuantas medidas sean necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores/as frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz para prevenir aquellos. Todo ello presupone un derecho de protección de los trabajadores frente a los riesgos del trabajo y el correlativo deber del empresario de dar una protección eficaz de los trabajadores/as frente a dichos riesgos. Esta protección se concreta, en el ámbito de la empresa, en una serie de derechos de información, formación, vigilancia de la salud, consulta y participación de los trabajadores, entre otros. A los anteriores efectos, deben destacarse una serie de medidas de protección básicas:

1. Evaluación de riesgos: La acción preventiva en la empresa se planifica por el empresario a partir de la 'perceptiva evaluación inicial de riesgos, que se realizará con carácter específico, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y los posibles riesgos específicos.

A tal fin, las empresas, a partir de la información obtenida sobre organización, características y complejidad de trabajo. Las materias o sustancias utilizadas, los equipos de protección existentes en la empresa y sobre el estado de salud de los trabajadores, procede a determinar los elementos peligrosos y a identificar a los trabajadores expuestos a riesgos, evaluando aquellos riesgos que no puedan eliminarse, controlarse o reducirse. Para dicha evaluación, la empresa debe tener en cuenta la información recibida de los propios trabajadores afectados o sus representantes, así como la normativa específica en la empresa.

La evaluación y sus resultados deben documentarse, especialmente respecto de cada puesto de trabajo cuya evaluación ponga de manifiesto la necesidad de tomar alguna medida preventiva. Dicha documentación deberá facilitarse a los representantes de los trabajadores y órganos de prevención existentes en la empresa.

2. Planificación preventiva: A partir de los resultados de la evaluación, el empresario realizara la correspondiente planificación preventiva o adoptara las medidas correctoras necesarias para garantizar el mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores. Todo ello junto con la representación de aquellos y los órganos de prevención de la empresa.

3. Información y formación: La empresa queda obligada a facilitar al personal antes de que comience a desempeñar cualquier puesto de trabajo, la formación e información acerca de los riesgos y peligros que en el puedan afectarles y sobre la forma, métodos y procesos que deben observarse para prevenirlos o evitarlos. Se informara así mismo a los delegados de prevención o en su defecto a los representantes legales de los trabajadores.

4. Vigilancia de la Salud: El empresario es el responsable de la vigilancia de la salud de los trabajadores/as a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo y por tanto, resulta obligatorio ofrecer los reconocimientos médicos específicos en los términos previstos en la normativa aplicable y protocolos médicos, así como los aprobados por la empresa y que se reflejan en la planificación de la vigilancia de la salud, en función del puesto ocupado.

Dilluns, 30 de juny de 2014

Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el/la trabajador/a preste su consentimiento. De este carácter voluntario solo se exceptúan, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos médicos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del/la trabajador/a puede constituir un riesgo para él mismo, para otros, o cuando así este establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Los resultados de esta vigilancia serán comunicados a los trabajadores afectados. Así mismo el empresario y las personas u órganos con representación en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se derivan de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del/la trabajador/a para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.

1. El empresario garantizara de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

A tal fin deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de estas, adoptara las medidas preventivas y de protección necesarias con la empresa o cuando así este establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

2. Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su capacidad física, psíquica o sensorial, debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa, ponerse en situación de riesgo o en general, cuando se encuentren, manifiestamente en estados o situaciones transitorias, que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

3. Igualmente el empresario deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los trabajadores/as, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto en los aspectos de la fertilidad como en el desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.

Equipo de trabajo, medios de protección.

Las empresas están obligadas a adoptar, en todas las fases de su actividad, las medidas de seguridad necesarias para evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo. Asimismo están obligadas a facilitar a los trabajadores/as los equipos de protección individual que, con carácter preceptivo, sean adecuados a los trabajos que realicen, de conformidad con el real decreto 773/1997 de 30 de mayo sobre equipos de protección individual (EPIS). Por su parte los trabajadores deberán cumplir las normas de seguridad y utilizar adecuadamente los mencionados equipos de protección individual. Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por los medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

La selección y revisión de estos EPIS se procurara sea consensuada con los representantes legales de los trabajadores y con los comités de seguridad y salud de centro y de empresa. Igualmente quedaran perfectamente reflejados en la ficha técnica de los medios de protección a los delegados de prevención para comprobar, entre otras cosas, la certificación como medio de protección homologado para tal fin.

La adecuación de la ropa de trabajo al invierno y al verano se consultara, con carácter previo a su adquisición, con la representación legal de los trabajadores y más concretamente con los comités de seguridad y salud y delegados de prevención de los centros de trabajo o de empresa. Será la evaluación de riesgos laborales la que identifique aquellos otros puestos que, sin ser a la intemperie, necesiten de la dotación de anorak o prendas de abrigo.

Consulta y participación de los trabajadores

Los trabajadores tienen derecho a ser consultados y participar en las gestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo. En las empresas donde exista representación legal de los trabajadores la participación de estos se canalizara a través de sus representantes. Delegados de prevención y comités de seguridad y salud. Los delegados de prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención. El numero

Dilluns, 30 de juny de 2014

de hasta 30 trabajadores el delegado de prevención será el delegado de personal. En las empresas de 31 a 49 trabajadores habrá un delegado de prevención que será elegido entre los delegados de personal. Y en las empresas de 50 o más trabajadores el número de delegados de prevención oscilará entre 2 y 8 según la escala prevista en el artículo 35.2 de la ley de prevención de riesgos laborales, siendo también elegidos por y entre los delegados de personal.

El comité de seguridad y salud es el órgano paritario y colegiado de participación en materia de prevención de riesgos laborales, está formado por los delegados de prevención, en representación de los trabajadores y el empresario y/o sus representantes en número igual al de los delegados de prevención. Debe constituirse en empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores. En las empresas que no cuenten con comité de seguridad y salud, las competencias atribuidas a la parte social de dicho comité, serán asumidas por los delegados de prevención.

Servicio de prevención

De conformidad con el artículo 31 de la ley de prevención de riesgos laborales, los servicios de prevención entre otras funciones, proporciona a la empresa el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgos en ella existentes y en lo referente a:

El diseño, aplicación y coordinación de los planes y programas de actuación preventiva.

La evaluación de los factores de riesgo que pueden afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores en los términos previstos en el artículo 16 de la ley de prevención de riesgos laborales.

La determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas adecuadas y la vigilancia de su eficacia.

La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.

La información y formación de los trabajadores.

La vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo.

Artículo 42.- Subrogación del personal por finalización del servicio.

En aquellos sectores cuya práctica habitual comprenda la subrogación del personal por cambio de empresa prestataria del servicio se estará a lo establecido en el convenio de sector de referencia.

En ningún caso la subrogación del personal comportará la asunción de las deudas, impagos o descubiertos o irregularidades en salarios o en afiliación o cotización a la Seguridad Social de la empresa saliente.

ANEXO

TABLA SALARIAL 2014 (EUR)

Grupos	Salario Base Mensual (14 pagas)	Salario Anual
Grupo I	748,08	10.473,12
Grupo II	846,59	11.852,26
Grupo III	959,88	13.438,32

Resto de conceptos:

Grupos	hora extra	hora extra nocturna	kilometraje por vehículo propio (EUR/Km)	dieta por cada comida/cena por desplazamiento	Dieta por pernoctación y desayuno
Grupo I	6,3	7,29	0,19.	10,15	38,5
Grupo II	7,26	8,25	0,19	10,15	38,5
Grupo III	7,97	8,96	0,19	10,15	38,5

Barcelona, 15 d'abril de 2014

El cap de Servei de Relacions Laborals (per autorització del director R. S. 10.04.2014), Joan Palet Vilaró