

Dilluns, 21 de setembre de 2015

## ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

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

*RESOLUCIÓ de 29 de juliol de 2015, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord de la Comissió Negociadora de modificació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Rango 10, SL (codi de conveni núm. 08100251012013)*

Vist el text de l'Acord de la Comissió Negociadora de Modificació 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 20 de juliol de 2015, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març; 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 63/2015, de 28 d'abril, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

- 1 Disposar la inscripció de l'Acord de la Comissió Negociadora de Modificació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Rango 10, SL (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.
- 2 Disposar que el text esmentat es publiqui al *Butlletí Oficial de la Província de Barcelona*.

Transcripción literal del texto firmado por las partes.

ACUERDO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DE MODIFICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA RANGO 10, SL.

Asistentes:

Representación Empresarial:

Montserrat Bayarri Rey.  
Mar Blaya Calderón (asesora laboral).

Representación social:

Elquin Valderrama Degracia, María Martos Parra, Purificación Gómez Sobrino, Ingrid Novoa, Cristina Vanesa Reyes Granda, Dolores Ortega y Matilde López.

Reunidos en Sant Cugat del Vallès a 20 de julio de 2015, como mesa negociadora del convenio vigente de la empresa Rango 10, SL, las partes proceden a firmar el texto modificado del convenio de la empresa, tras su lectura completa y, según subsanación del mismo día, por el que se han incluido los siguientes artículos del convenio de la empresa Rango 10, SL quedando su redacción como sigue:

"Artículo 9. Revisión salarial.

Se establece por acuerdo de las partes que firman el presente convenio, la vigencia de las tablas salariales hasta el 31 de diciembre de 2015.

Para el ejercicio 2016, se reunirá la Comisión Paritaria del convenio para evaluar la situación general del mercado y del sector concreto en que se desarrolla la actividad de la empresa, para poder valorar las posibilidades reales de la empresa y su competitividad frente a otras empresas del sector durante los siguientes ejercicios.

Artículo 16. Clasificación según la duración del contrato.

En función de la duración, los contratos de trabajo podrán concertarse por tiempo indefinido, por duración determinada, y por cualquier otra modalidad de contrato de trabajo autorizada por la legislación vigente.

Dilluns, 21 de setembre de 2015

1. Contratación Indefinida. Será fijo en plantilla el personal contratado por tiempo indefinido, una vez haya superado el período de prueba.

Además, el personal eventual cuya relación contractual supere los topes de los distintos tipos de contratos temporales, de conformidad con lo establecido en el presente convenio colectivo. En el punto 3 del presente artículo se regula la modalidad de contratos fijos-discontinuos.

2. Contratación de duración determinada. Se contratarán trabajadores para una duración determinada mediante las siguientes modalidades de contrato en función de la naturaleza de la temporalidad:

a) Contrato por obra o servicio determinado. Se contratará el personal cuya misión consista en atender a la realización de una obra o servicio determinado dentro de la actividad normal de la empresa, al gozar de autonomía y sustantividad propia, considerándose expresamente obra o servicio determinado la contratación realizada para un servicio concreto como limpieza de obra de pisos y locales, limpieza de restaurantes, y limpieza de apartamentos; todo ello en aplicación de la autonomía de la voluntad de las partes que consagra el artículo 15.1 del Estatuto de los trabajadores.

Este tipo de contrato quedará resuelto por las siguientes causas:

Cuando finalice la obra o servicio.

Cuando el cliente resuelva el contrato de prestación de servicio con Rango 10, SL, cualquier que sea la causa.

Cuando el contrato de prestación de servicios con Rango 10, SL se resuelva parcialmente por el cliente, se producirá automáticamente una extinción parcial, equivalente de los contratos de trabajo adscritos al servicio.

b) Contrato de trabajo eventual. Será personal eventual aquel que haya sido contratado por la empresa con ocasión de prestar servicios par atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.

Dichos contratos podrán tener una duración máxima de 6 meses, en un período de 12 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas; en caso de que se concierte por un período inferior a 6 meses, podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, sin que la duración del contrato pueda exceder del límite máximo. Por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior, podrá modificarse la duración máxima de estos contratos y el período dentro del cual se puedan realizar en atención al carácter estacional de la actividad en que dichas circunstancias se puedan producir.

El contrato finalizará por expiración del plazo por el que fue suscrito entre las partes.

En caso de finalización a instancia de alguna de las partes, con anterioridad a la fecha de expiración, se estará a lo dispuesto en el artículo 19, que regula el cese y extinción de los contratos de trabajo.

c) Contrato de interinidad. Será personal interino aquel que se contrate para sustituir a otro de la empresa con derecho a reserva de puesto de trabajo, durante su ausencia por incapacidad temporal transitoria, vacaciones, etc.

d) Contratos fijos-discontinuos: se establece como principal modelo de contratación debido a la estacionalidad que condiciona la demanda de los servicios aprestar.

e) Contratos para la formación y el aprendizaje: basado en formación dual y especializada en el sector para camareras/os de pisos, en colaboración con entidades sin ánimo de lucro, y orientado a la profesionalización de los trabajadores del sector que presten sus servicios en la empresa.

La duración mínima sea de 6 meses, y máxima de 3 años, con un máximo de dos prórrogas por contrato, y un período de prueba de 2 meses. Este tipo de contratos tendrá la retribución marcada en el anexo de tablas salariales, más una retribución variable en función de objetivos fijados al inicio del contrato de formación y aprendizaje, y realizando un seguimiento de sus logros.

2. Los trabajadores que tengan el carácter de fijos discontinuos, serán llamados según las necesidades de la empresa, por orden de antigüedad dentro de los diferentes grupos profesionales y puestos de trabajo, así como de conformidad con los criterios que se establezcan en cada empresa de común acuerdo con la representación sindical, si la hubiere. En caso de incumplimiento, el trabajador/a podrá instar el procedimiento de despido ante el Juzgado Social, iniciándose el plazo para el ejercicio de la acción, el día que tuviera conocimiento de la falta de la convocatoria.

Dilluns, 21 de setembre de 2015

---

En el capítulo 9 del convenio de empresa, Prevención de Riesgos Laborales, se incluye los siguientes artículos:

### Artículo 44.

La empresa y los trabajadores cumplirán las disposiciones contenidas en la normativa vigente sobre seguridad y salud laboral y, en especial las de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus disposiciones de desarrollo. Ambos consideran fundamental la observancia de todos los preceptos que se dirigen a la prevención de la salud y riesgos laborales en relación al trabajo y las instalaciones donde se lleva a cabo. En consecuencia, adquieren el compromiso firme de velar por el cumplimiento de cuantas disposiciones legales, de desarrollo reglamentario e internas que existan o puedan emitirse.

### Artículo 45. Coordinación de actividades empresariales en materia de Seguridad y Salud Laboral.

Dado que un número importantísimo de los trabajadores afectados por el presente Convenio, desempeñan su actividad en centros de trabajo de empresas terceras o clientes, las partes firmantes de este convenio coinciden en la necesidad de que se implementen todas las medidas de información necesarias respecto al cumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales en dichos centros, y en especial, que los riesgos inherentes a los trabajadores del sector, derivados del centro de trabajo, estén evaluados en los planes de empresas donde se presta el servicio.

La protección de los trabajadores, constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes de este convenio, ambas partes consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una serie de acciones preventivas en el ámbito de actuación de cada una de las empresas afectadas por este convenio, acciones preventivas que tendrán como fin la eliminación de los riesgos en su origen, y la reducción o el control mediante la correspondiente evaluación de todos aquellos que se pudieran eliminar. Para ello se adoptarán las medidas necesarias tanto en la corrección de las situaciones existentes como en la evolución técnica y organizativa de cada empresa para la adaptación del trabajo a la persona y así protegerle de una forma eficaz frente a los riesgos laborales.

Estas acciones preventivas estarán fundamentadas en los siguientes principios:

1. Los Riesgos para la salud del trabajador se prevendrán evitando su generación con la eliminación del factor de riesgo o el riesgo en sí mismo y en el momento de ser identificado. Nunca primará interés de ninguna índole, que impida su eliminación, reducción o control.
2. En toda modificación del proceso o tareas se procurará que la nueva tecnología o procesos productivos no generen nuevos riesgos. Cuando se implanten nuevas tecnologías, se añadirán todas las medidas preventivas para evitar los posibles riesgos que pudieran ocasionar las nuevas implantaciones.
3. La Empresa garantizará a los trabajadores servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo que realiza y herramientas que utiliza, y en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La información recogida como consecuencia de esta vigilancia, tal como se prevé en la ley, respetará siempre el derecho a la intimidad del trabajador.

4. Respecto a la protección a la maternidad, la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a los riesgos determinados en la evaluación a que se refiere el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que puedan afectar a la salud de las trabajadoras o del feto, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, en los términos previstos en el artículo 26 de la mencionada ley.

5. Las empresas a fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, adoptarán las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con lo previsto en su artículo 18.

6. Los miembros de los órganos de representación en materia de Seguridad Salud que pudieran crearse de acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, deberán ser informados de todas aquellas decisiones relativas a la de nuevas tecnologías así como de los sistemas de implantación y organización del trabajo que pudieran tener repercusión sobre la salud física y mental del trabajador.

Dilluns, 21 de setembre de 2015

7. El empresario tendrá que hacer el esfuerzo que sea necesario y adoptar las medidas precisas para readaptar a un nuevo puesto de trabajo acorde con la situación actual del trabajador, a todos aquellos que por cualquier causa pudieran estar o sufrir en el futuro una discapacidad física o psíquica sobrevenida. En caso de la trabajadora embarazada cuyo médico prescriba un cambio de puesto de trabajo por razón de su estado, se adecuará a otros cometidos, respetándose su situación económica.

8. La empresa afectada por este convenio, será responsables y exigirá a las empresas titulares del centro de trabajo, la información relativa a los riesgos de tales centros de trabajo que puedan afectar a las actividades de sus trabajadores.

9. En todas aquellas situaciones, donde el trabajo a turnos o nocturnos, según la definición establecido en el Convenio 171 de la OIT, sea necesario e imprescindible, se adoptarán las medidas que sean necesarias para mitigar los efectos negativos sobre la salud de los trabajadores. Estas medidas recogerán todas las recomendaciones que para estas situaciones hacen los convenios 171 de la OIT en los artículos 4,7 y 10 principalmente.

Asimismo, en el manipulado de sustancias tóxicas, explosivas o de cualquier índole que pudiera resultar peligrosas, en primer término se estudiará la forma de sustituirlas por otras inocuas, y en el caso de no poder sustituirlas se adoptaran todas las medidas de prevención que fueran precisas, sin descartar ninguna.

Artículo 46. Protocolo específico de resolución de conflictos interpersonales.

La empresa y la representación de los trabajadores acuerdan la confección y puesta en marcha de este protocolo, para la prevención, detección y resolución de conflictos interpersonales.

Se crea el Capítulo 10, Plan de igualdad, con el siguiente artículo:

Artículo 47. Plan de Igualdad y no discriminación.

La empresa y la representación de los trabajadores acuerdan la confección y puesta en marcha de un plan de igualdad, haciendo efectivos los mandatos establecidos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante LOIEMH) en sus artículos 43 de la LOIEMH correspondiente a la promoción de la igualdad en la Negociación Colectiva, en el Art. 44 sobre los derechos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal; así como en los artículos. 45 al 49 relativos a la elaboración y aplicación de los planes de igualdad: Art. 45. 1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral. 2. En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral. 3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo. 4. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo. 5. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Se crea el Capítulo 11, Plan de Formación Continua con el siguiente artículo:

Artículo 48. Plan de formación continua.

La empresa y la representación de los trabajadores acuerdan crear un plan de formación profesional de la plantilla de la empresa, con los siguientes principios y objetivos básicos:

Principios generales.

De conformidad con lo establecido por el artículo 23 del Estatuto de los trabajadores, y al objeto de facilitar la formación del personal que presta sus servicios en la empresa, los trabajadores tendrán derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente y la de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa.

Dilluns, 21 de setembre de 2015

---

Objetivos.

La formación profesional buscará atender, entre otros, los siguientes objetivos:

- a) La adaptación al puesto de trabajo y a sus modificaciones.
- b) La especialización dentro del propio trabajo.
- c) La reconversión profesional.
- d) La ampliación de los conocimientos de los trabajadores, aplicables a las actividades de la empresa.

Información.

La empresa informará con carácter previo a los representantes legales de los trabajadores sobre su plan anual de formación, quienes podrán emitir informes sobre el mismo que en ningún caso tendrán carácter vinculante.

Así la empresa creará un procedimiento interno de solicitud de formación, recogida de datos, asignación de cursos en función de los puestos de trabajo que desempeñen los trabajadores y de las necesidades de la empresa. Se establecerán unos requisitos mínimos de acceso a dicha formación, como será el de antigüedad.

Se incluye el Capítulo 12. Derecho Supletorio.

Artículo 49. Derecho Supletorio.

En lo no regulado por el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en las normas legales de carácter general vigentes en cada momento.

Se adjunta al acta el anexo de tablas salariales incluyendo la categoría de Formación y Aprendizaje en los tres niveles del grupo profesional 3."

En este acto se firma el texto completo en castellano para su presentación, registro y publicación en el BOE y el texto en catalán para su presentación, registro y publicación en el DOGC.

Los representantes de los trabajadores delegan el trámite de presentación a registro a la empresa.

Y sin nada más que tratar, y en prueba de conformidad de ambas partes, se firma el presente en el lugar y fecha indicados.

Barcelona, 29 de juliol de 2015

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès