



RESOLUCIÓ de 21 de setembre de 2020, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Rango 10, SL per als anys 2019-2022 (codi de conveni núm. 08103212012020)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Rango 10, SL, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 26 de setembre de 2019, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, 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 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Rango 10, SL per als anys 2019-2022 (codi de conveni núm. 08103212012020) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies 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 RANGO 10 SL PARA LOS AÑOS 2019-2022.

Capítulo I **Disposiciones generales**

Artículo 1. Determinación de las partes.

El presente Convenio colectivo de empresa se pacta entre la representación legal de la empresa Rango 10,SL , en adelante la empresa, y por la otra parte, la representación legal de las personas trabajadoras, según consta en acta de constitución de la Comisión Negociadora de fecha 29 de noviembre de 2018.

Artículo 2. Ámbito funcional y personal.

Este Convenio colectivo será de aplicación a la empresa Rango 10, SL, y tiene por objeto regular las condiciones laborales y económicas de la totalidad de las persona trabajadoras de la empresa.

Artículo 3. Ámbito territorial.

El presente Convenio colectivo es de aplicación a todos los trabajadores de la empresa que presten servicios en el territorio de la provincia de Barcelona

Artículo 4. Ámbito temporal: vigencia y duración.

El presente Convenio colectivo entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2019, con independencia de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Barcelona.

La vigencia del presente Convenio será de cuatro años a contar desde el 01/01/2019 a 31/12/2022.

Artículo 5. Prórroga y procedimiento de denuncia.

A partir del 31/12/2022 el presente Convenio colectivo se entenderá tácitamente prorrogado de año en año, en sus propios términos, en tanto no sea denunciado, con acuse de recibo, por alguna de las partes en tiempo y forma.

La denuncia deberá efectuarse con un mínimo de dos meses de antelación al vencimiento de la vigencia del convenio o de cualquiera de sus prórrogas. La denuncia deberá formalizarse por escrito y deberá ser notificada a la otra parte y a la autoridad laboral, dentro del plazo establecido.

Denunciado el Convenio y hasta que no se logre acuerdo expreso, se estará a los efectos previstos en el artículo 86 del estatuto de los trabajadores, no obstante ambas partes acuerdan el mantenimiento de sus cláusulas, tanto las normativas como obligacionales mientras no se acuerde un nuevo convenio colectivo.

Artículo 6. Compensación y absorción.

Las condiciones establecidas en el presente Convenio colectivo consideradas en su conjunto y en cómputo anual, podrán ser compensadas con las ya existentes en el momento de entrar en vigor, cualquiera que sea el origen o causa de las mismas.

Las condiciones establecidas en el presente Convenio absorberán y compensarán las mejoras que pudieran determinarse por cualquier disposición obligatoria.

Artículo 7. Garantía ad personam.

A las personas trabajadoras que, con anterioridad a la firma del presente Convenio, perciban retribuciones salariales o extrasalariales a título individual, superiores a las establecidas en el mismo, consideradas globalmente y en cómputo anual, les serán respetadas a título personal.

Artículo 8. Comisión Paritaria.

Se constituirá una Comisión Paritaria que estará compuesta por dos representantes de las personas trabajadoras y dos de la empresa, signatarios del presente convenio, cuyas funciones serán las siguientes:

- a) Interpretación de la totalidad de los artículos de este Convenio.
- b) Conciliación preceptiva en conflictos colectivos que suponga la interpretación de las normas del presente Convenio.

Las cuestiones de divergencia entre las partes sobre los asuntos antes indicados se someterán por escrito a la comisión, la cual se reunirá necesariamente en el plazo de 7 días naturales a partir de la fecha de recepción del escrito, debiendo emitir su informe en el mismo plazo de tiempo.

Cuando ambas partes sometan problemas o cuestiones derivados de la aplicación de este convenio, el acuerdo de la Comisión tendrá carácter vinculante. En caso de desacuerdo en el seno de la Comisión, se someterá el conflicto al arbitraje vinculante del Tribunal Laboral de Catalunya en el plazo de 7 días desde que debiera emitir el informe.

Se determina como sede de reuniones el domicilio social de la empresa. Cualquiera de los miembros de la Comisión podrá convocar dichas reuniones.

La parte convocante estará obligada a comunicarlo a todos los componentes, por carta certificada con acuse de recibo en el plazo de cinco días hábiles anteriores a la convocatoria. Para que las reuniones sean válidas tendrán que asistir a las mismas, como mínimo dos de los miembros de representaciones de la empresa y dos de la representación de las personas trabajadoras, habiendo sido todos debidamente convocados.

Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple de cada una de las representaciones, levantándose un acta de cada reunión que será firmada por todos los asistentes.

Artículo 9. Cláusula de descuelgue salarial.

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar el Convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio colectivo, de conformidad con lo establecido en el artículo 82.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo II Organización del trabajo

Artículo 10. Dirección y control de la actividad laboral.

La empresa podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por las personas trabajadoras de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad y teniendo en cuenta, en su caso, la capacidad real de las personas trabajadoras con discapacidad.

Artículo 11. Derechos y obligaciones de las personas trabajadoras.

1. En la relación de trabajo, las personas trabajadoras tienen derecho:

- a) A la ocupación efectiva.
 - b) A la promoción y formación profesional en el trabajo, incluida la dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad.
 - c) A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del estado español.
- Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.
- d) A su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales.
 - e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
 - f) A la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida.
 - g) Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.
 - h) A cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo.

2. Las personas trabajadoras tienen como deberes básicos:

- a) Cuidar de los útiles, herramientas, equipo, vestuario y máquinas que les confíen para el desarrollo de su trabajo, manteniéndolos en perfecto estado de conservación y limpieza y dando cuenta al empresario o a sus representantes de las faltas o defectos que pudiera haber

en los mismos, para su conocimiento y posible subsanación, con la pretensión de mantener la calidad del servicio.

Cumplir con las conservación y limpieza y dando cuenta al empresario o a sus representantes de las faltas o defectos que pudiera haber en los mismos, para su conocimiento y posible subsanación, con la pretensión de mantener la calidad del servicio.

- b) Observar las medidas de prevención de riesgos laborales que se adopten.
- c) Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas.
- d) No concurrir con la actividad de la empresa, en los términos fijados en esta ley.
- e) Contribuir a la mejora de la productividad

Capítulo III Clasificación profesional

Artículo 12. Clasificación profesional.

El personal de la empresa se encuadrará en grupos, niveles y categorías profesionales atendiendo a sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, iniciativa y complejidad.

Cada uno de estos grupos integrará las aptitudes profesionales y contenido general de las siguientes prestaciones:

Grupo 1.- Personal directivo y titulado. Está formado por todas aquellas personas trabajadoras que realizan funciones de planificación, organización, dirección y coordinación de las actividades propias del desarrollo de la empresa. También se incluyen aquellas personas trabajadoras en posesión de titulación o conocimientos profesionales adquiridos en el desempeño de sus funciones equivalentes a estudios de grado alto o medio completado con una dilatada experiencia en el sector.

Grupo 2.- Mandos intermedios y personal administrativo. Está formado por todas aquellas personas trabajadoras que realicen tareas consistentes en la ejecución de operaciones que requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa, así como trabajos de ejecución autónoma que exijan iniciativa por parte de las personas trabajadoras que realicen funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, e un estadio organizativo menor.

Grupo 3.- Personal operario. Está formado por todas las personas trabajadoras que realicen tareas que se ejecuten según instrucciones específicas claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención, así como todas las personas trabajadoras que realicen tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental.

Artículo 13. Niveles y categorías profesionales.

Los grupos profesionales descritos englobarán los niveles profesionales y categorías siguientes:

Definición de los niveles funcionales del grupo 1. Personal directivo y técnico: nivel 1.

Director/a general: Es la persona trabajadora investida de la máxima autoridad en la gestión y dirección de la empresa.

Director/a de área: es la persona trabajadora que, estando en posesión de la titulación adecuada o amplia preparación teórico-práctica, asume la dirección y responsabilidad de un Área, planificando, organizando, programando y controlando el trabajo en todas sus fases.

Titulado/a grado superior: es la persona trabajadora que estando en posesión de titulación/es de grado superior, aplica los conocimientos de tales títulos al proceso técnico de la empresa.

Titulado/a grado medio: es la persona trabajadora que estando en posesión de titulación/es de grado medio, aplica los conocimientos de tales títulos al proceso técnico de la empresa.

Definición de los niveles funcionales del grupo 2. Mandos intermedios y personal administrativo nivel 1.

Jefe/a de área: es la persona trabajadora que, con o sin título, bajo la dependencia directa de la dirección de área de que dependa, lleva la responsabilidad directa de uno o más departamentos.

Jefe/a 1ª administrativo/a: es la persona trabajadora que, con o sin título, bajo la dependencia directa de la dirección, lleva la responsabilidad directa del departamento de administración.

Coordinador/a: es la persona trabajadora que con la formación y experiencia previa en gestión de centros y equipos de trabajo, planifica, gestiona y coordina las actividades operativas de todos los centros de trabajo asignados. A título enunciativo, que no limitativo, es responsable de la consecución de los ratios de calidad y productividad establecidos para cada centro de trabajo, así como la estabilidad y suficiencia de la plantilla en los mismos.

Asimismo, es responsable de mantener actualizados los cuadrantes de servicio y de realizar la supervisión y control de pedidos de materiales, útiles y productos.
Realizará con la periodicidad necesaria el checklist de control de los centros de trabajo y del personal asignado a cada uno.

Nivel 2.

Oficial/a administrativo/a: Es la persona trabajadora que, con formación y experiencia en el trabajo administrativo en general, actuando bajo las órdenes de sus superiores jerárquicos, tiene encomendadas la gestión y tramitación de todo tipo de tareas administrativas con iniciativa y autonomía, dirigiendo y ofreciendo soporte y apoyo a las diferentes áreas de la empresa, además de atención a clientes, proveedores, personal y terceros en general.

Gobernante/a: Es la persona trabajadora, con formación y experiencia en el trabajo operativo, gestiona, organiza y supervisa las actividades operativas propias de los equipos de limpieza de habitaciones y zonas comunes de los centros de trabajo asignados, acoge y da formación operativa al personal de nueva incorporación. Atiende e informa de las incidencias del servicio, tales como olvidos de pertenencias, desperfectos y/o averías detectadas en habitaciones y zonas comunes. Igualmente, mantendrá contacto diario con el/la coordinador/a de la empresa y facilitará al departamento de administración la información necesaria tanto para facturación como para la elaboración de pedidos de materiales, útiles y productos.

Gobernante/a Coo: Es la persona trabajadora que, realizando de forma habitual las funciones de gobernante/a, realiza durante parte de su jornada en los centros de trabajo asignados, funciones de coordinador/a.

Subgobernante/a: Es la persona trabajadora que a las órdenes del gobernante/a, en aquellas instalaciones que por su volumen o complejidad se requiera de dos personas en el mismo turno, con capacidad para asumir responsabilidad, revisar habitaciones y reforzar el trabajo del gobernante/a de turno. Igualmente, es la figura que sustituye a la gobernante/a en sus días libres y vacaciones.

En aquellos centros de trabajo en los que, por su pequeño tamaño, no haya gobernante/a, realizará durante parte de su jornada funciones de gobernante/a.

Nivel 3.

Auxiliar administrativo/a: Es la persona trabajadora que, con o sin formación y/o experiencia en el trabajo administrativo en general, actuando bajo las órdenes de sus superiores jerárquicos, tiene encomendadas la gestión y tramitación de todo tipo de tareas administrativas elementales, y en general, las puramente mecánicas inherentes al trabajo de oficina.

Definición de los niveles funcionales del grupo 3. Personal operativo

Nivel 1.

Limpiador/a especialista: Es la persona trabajadora que con los conocimientos teórico prácticos requeridos domina en su conjunto el manejo y funcionamiento de los útiles, herramientas y máquinas industriales precisos y adecuados requeridos para llevar las tareas de limpieza en general, aplicando en caso el tratamiento adecuado con iniciativa, responsabilidad y eficacia requeridas.

Especialista oficios varios: Es la persona trabajadora que con los conocimientos teórico prácticos requeridos realiza trabajos sencillos de instalación, reparación y mantenimiento en los centros de trabajo.

Camarero/a avanzada: Es la persona trabajadora que tiene las funciones de un/a camarero/a, pudiendo sustituir a gobernante/a o subgobernante/a, o darles soporte en días de alta actividad. Igualmente, se designará como camarero/a avanzada a aquel camarero/a que venga desarrollando su trabajo en centros pequeños en los que únicamente se requiera la presencia de una persona por día.

Nivel 2.

Camarero/a de habitaciones: Es la persona trabajadora que tiene como función principal la limpieza de habitaciones asignadas por su superior, gobernante/a y/o subgobernante/a y/o camarero/a avanzada, al inicio de la jornada, así como ordenar, cuidar y mantener en correcto estado no sólo lo que hay dentro de una habitación, sino también lo relativo a la planta asignada (pasillo, office) y útiles de trabajo. En cada centro de trabajo, en función de sus características, se establecerá un ratio de habitaciones por trabajador/a que asegure los estándares de rendimiento adecuado y la calidad contratada por el cliente.

Camarero/a de sala: Es la persona trabajadora que, con la formación requerida para la manipulación de alimentos, tiene como función principal la preparación de alimentos en cocina y el montaje de los mismos en sala. Igualmente, atiende el correcto orden de mesas y bufete durante el servicio, así como su recogida y guarda al final del servicio. Atiende la correcta guarda de los alimentos, cuidando el cumplimiento de las temperaturas a las que deben ser conservados y la forma en que deben ser envasados para su correcto mantenimiento. Asimismo hace los pedidos de materia prima necesaria para una correcta prestación del servicio del bufet.

Nivel 3.

Ayudante camarero/a: Es la persona trabajadora que realiza labores auxiliares bajo las órdenes e instrucciones del camarero/a. Prepara las áreas de trabajo y el montaje para el servicio así como su recogida al final del mismo.

Limpiador/a: Es la persona trabajadora que realiza tareas generales de limpieza, ya sea de forma manual, con útiles tradicionales o con maquinaria de fácil manejo similares a los de uso doméstico, sin que se requiera para la realización de tales tareas una formación específica.

Valet: Es la persona trabajadora que, en centros de trabajo con un volumen elevado de habitaciones, se ocupa de realizar el recuento e inventario de ropa en los offices y de su reposición, así como de mantener el mismo ordenado y limpio. En función de las necesidades del servicio realizará también funciones de refuerzo del equipo de limpieza.

NIVEL 4

Camarero/a en adaptación: Se aplicará esta categoría profesional durante un periodo mínimo de diez días y un máximo de dos meses, a aquellas personas trabajadoras que se incorporen a la empresa, con o sin formación y con experiencia previa en la categoría profesional, durante el periodo preciso para su plena adaptación al centro de trabajo, con la eficacia requerida para el cumplimiento de las ratios de cantidad y calidad.

Finalizado el periodo considerado de adaptación, pasará automáticamente al nivel y categoría correspondiente al puesto para el que fue contratado, con aplicación del correspondiente salario.

Aprendiz/a: Se aplicará esta categoría profesional durante un periodo mínimo de un mes y un máximo de tres meses, a aquellas personas trabajadoras que se incorporen a la empresa, con o sin formación y sin ningún tipo de experiencia en el puesto a desarrollar para el que son contratados.

Finalizado el periodo considerado de aprendizaje, pasará automáticamente al nivel y categoría correspondiente al puesto para el que fue contratado, con aplicación del correspondiente salario.

Capítulo IV Contenido del contrato de trabajo

Artículo 14. Modalidades de contratación.

1. El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada de conformidad con la regulación establecida en el artículo 15 de Real decreto legislativo 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores.

Podrán celebrarse contratos de duración determinada en los siguientes supuestos:

a) Cuando se contrate al trabajador/a para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. Estos contratos no podrán tener una duración superior a cuatro años. Transcurridos este plazo, las personas trabajadoras adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa.

Se considera expresamente obra o servicio determinado, los contratos de prestación de servicios o concesiones con los clientes de la empresa y, por tanto, será causa de extinción del contrato por obra y servicio, la resolución total o parcial del contrato o concesión con el cliente.

b) Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En tales casos, los contratos podrán tener una duración máxima de doce meses, dentro de un periodo de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

c) Cuando se trate de sustituir a personas trabajadoras con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido/a y la causa de sustitución.

r2. La empresa notificará a la representación legal de los trabajadores los contratos realizados de acuerdo con las modalidades de contratación por tiempo determinado previstas en este artículo cuando no exista obligación legal de entregar copia básica de los mismos.

3. Las personas trabajadoras con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que los trabajadores con contratos de duración indefinida, a excepción de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la ley en relación con los contratos formativos.

4. Podrán asimismo celebrarse contratos de trabajo en cualquier otra modalidad de las previstas en Real decreto legislativo 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 15. Contrato fijo-discontinuo.

1. El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

A los supuestos de trabajos discontinuos que se repitan en fechas ciertas les será de aplicación la regulación del contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido.

2. Los trabajadores/as fijos-discontinuos serán llamados según las necesidades del servicio, por orden de antigüedad, mediante correo certificado con acuse de recibo, con una antelación mínima de 15 días naturales a la fecha de inicio de la prestación del servicio, pudiendo el trabajador, en caso de incumplimiento, reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción social, iniciándose el plazo para ello desde el momento en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

Recibida la comunicación por el trabajador/a, en los 10 días naturales siguientes a la recepción, éste deberá dar respuesta a la llamada. El incumplimiento del trabajador/a de esta formalidad implicará la renuncia al contrato de trabajo.

3. Este contrato se deberá formalizar necesariamente por escrito en el modelo que se establezca y en él deberá figurar una indicación sobre la duración estimada de la actividad, así como sobre la forma y orden de llamamiento, haciendo constar igualmente, de manera orientativa, la jornada laboral estimada y su distribución horaria.

Artículo 16. Contrato a tiempo parcial.

1. El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de una persona trabajadora a tiempo completo comparable.

A efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, se entenderá por « persona trabajadora a tiempo completo comparable» a una persona trabajadora a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. se considerará la jornada a tiempo completo prevista en este.

2. El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación, excepto en el contrato para la formación y el aprendizaje.

3. El contrato a tiempo parcial se regirá por las siguientes reglas:

a) El contrato, conforme a lo dispuesto en el artículo 8.2, se deberá formalizar necesariamente por escrito. En el contrato deberá figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas.

b) La realización de horas complementarias se regirá por lo dispuesto en el apartado 4.

En todo caso, la suma de las horas ordinarias y complementarias, incluidas las previamente pactadas y las voluntarias, no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial definido en el apartado 1.

A estos efectos, la jornada de los trabajadores a tiempo parcial se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia al trabajador, junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias a que se refiere el apartado 4.

c) Las personas trabajadoras a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

4. Se consideran horas complementarias las realizadas como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, conforme a las siguientes reglas:

a) El empresario solo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con el trabajador. El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato. El pacto se formalizará necesariamente por escrito.

b) Solo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual.

c) El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario.

El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del cincuenta por ciento de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.

d) El trabajador deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de dos días.

e) El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concorra alguna de las siguientes circunstancias:

1.^a La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.6. 2.^a Necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria. 3.^a Incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

f) El pacto de horas complementarias y las condiciones de realización de las mismas estarán sujetos a las reglas previstas en las letras anteriores. En caso de incumplimiento de tales reglas, la negativa del trabajador a la realización de las horas complementarias, pese a haber sido pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable.

g) Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, el empresario podrá, en cualquier momento, ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el treinta por ciento, de las horas ordinarias objeto del contrato. La negativa del trabajador a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable.

Estas horas complementarias no se computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas que se establecen en la letra c).

h) La realización de horas complementarias habrá de respetar, en todo caso, los límites en materia de jornada y descansos establecidos.

i) Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la seguridad social y periodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la seguridad social.

Artículo 17. Periodo de prueba.

1. La duración del periodo de prueba será de seis meses para el grupo profesional 1, de tres meses para el grupo profesional 2 y de dos meses para el grupo profesional 3.

2. Durante el periodo de prueba, la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

3. Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad de la persona trabajadora en la empresa

Artículo 18. Dimisión de la persona trabajadora.

La persona trabajadora que, una vez superado el periodo de prueba, desee dimitir, deberá notificarlo a la empresa por escrito con un antelación mínima de, tres meses para el grupo profesional 1, dos meses para el grupo profesional 2 y quince días para el grupo profesional 3.

El incumplimiento del plazo de preaviso facultará a la empresa a descontar y/o reclamar a la persona trabajadora, el salario correspondiente a los días de falta de preaviso.

La persona trabajadora vendrá obligada a devolver a la empresa, en el momento de la efectiva extinción del contrato por dimisión, los útiles, prendas de trabajo, documentos y cualquier otro material propiedad de la empresa y/o clientes de ésta.

Capítulo V Tiempo de trabajo

Artículo 19. Jornada.

1. La jornada de trabajo será de 1.826 horas de trabajo efectivo en cómputo anual para los trabajadores contratados a jornada completa.

La jornada de trabajo se inicia en el momento en que el trabajador/a está, con el uniforme de trabajo y puesto, en condiciones de iniciar la prestación del servicio. La jornada de trabajo finaliza en el momento en que el trabajador/a cesa en la prestación efectiva del servicio y antes de cambiar el uniforme de trabajo por su vestuario personal.

No computará como tiempo de trabajo efectivo, el tiempo dedicados a descanso para bocadillo, comer y/o fumar, así como ausencias del centro de trabajo por motivos ajenos a la empresa.

2. Se establece la posibilidad de aplicar la distribución irregular de un diez por ciento de la jornada de trabajo a lo largo del año. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

3. La empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora.

La empresa conservará los registros a que se refiere este precepto durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y seguridad social.

Artículo 20. Descansos.

1. Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

2. Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, la persona trabajadora podrá realizar un periodo de descanso durante la misma de duración de quince minutos. Este periodo de descanso no se considerará tiempo de trabajo efectivo.

En el caso de las personas trabajadoras menores de dieciocho años, el periodo de descanso podrá tener una duración de treinta minutos, y deberá establecerse siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de cuatro horas y media. Este periodo de descanso no se considerará tiempo de trabajo efectivo.

3. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por periodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido. La duración del descanso semanal de los menores de dieciocho años será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos.

Artículo 21. Horas extraordinarias.

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, fijada en este convenio colectivo o, se optará entre abonar las horas extraordinarias en la misma cuantía del valor de la hora ordinaria, o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido. En ausencia de pacto al respecto, se entenderá que las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los dos meses siguientes a su realización.

2. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, salvo lo previsto en el apartado 3. Para las personas trabajadoras que por la modalidad o duración de su contrato realicen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los dos meses siguientes a su realización.

3. No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

4. A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada persona trabajadora se registrará día a día y se totalizará en el periodo fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente.

Artículo 22. Trabajo en domingos y festivos.

Las jornadas trabajadas en domingo o festivo, se retribuirán con un plus específico de 3,75 €/hora de trabajo efectivo.

Artículo 23. Trabajo nocturno.

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

En caso de que la jornada de trabajo se realice total o parcialmente dentro de dicho horario, las horas nocturnas realizadas serán retribuidas con un plus de nocturnidad equivalente al 25% del salario base por hora.

Artículo 24. Vacaciones.

Todos las personas trabajadoras tendrán derecho al disfrute de 31 días naturales de vacaciones anuales con carácter general. El personal que no lleve una anualidad completa en la empresa, tendrá derecho al disfrute de los días que proporcionalmente le correspondan por el tiempo trabajado.

El periodo de cómputo será del 1 de enero la 31 de diciembre, debiendo estar disfrutadas como máximo, antes del 28 de febrero del año siguiente al devengo.

Por razones productivas y organizativas, se estable que las vacaciones se disfrutarán preferentemente entre el 1 de octubre y el 31 de marzo.

Durante el periodo comprendido entre el 1 de abril y el 30 de septiembre podrán disfrutarse un máximo de 14 días naturales consecutivos.

Cuando el periodo de vacaciones fijado, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 25. Permisos retribuidos.

1. Las personas trabajadoras, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días 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 la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1.

En el supuesto de que la persona trabajadora, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

2. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

3. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 5.

4. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor

cumpla los dieciocho años. Por Convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más persona trabajadora de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

5. La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados 2, 3, y 4, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora, siempre y cuando las necesidades productivas y organizativas de la empresa lo permitan. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

6. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que se acuerden entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas

Artículo 26. Excedencias.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. La persona trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

3. La persona trabajadora tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, 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, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, las personas trabajadoras, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más las personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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, se viniera disfrutando.

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa las personas trabajadoras que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. La persona trabajadora en excedencia voluntaria conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

CAPÍTULO VI Movilidad geográfica y funcional

Artículo 26. Movilidad de la plantilla.

Dadas las peculiaridades de la actividad de la empresa y circunstancias en que se realiza la prestación de los servicios, la movilidad del personal vendrá determinada por las facultades de organización de la empresa, que procederá a la distribución de su personal entre sus diversos lugares de trabajo de la manera más racional y adecuada a los fines productivos.

A estos efectos, se entenderá por localidad tanto al municipio de que se trate como a las concentraciones urbanas o industriales que se agrupen alrededor del mismo, aunque administrativamente sean municipios distintos, siempre que la distancia al nuevo centro de trabajo no sea superior a 40 km y exista medio de transporte público a intervalos no superiores a media hora de la entrada y/o salida de los trabajadores/as.

Artículo 27. Movilidad funcional.

Las partes firmantes del presente Convenio son conscientes que la movilidad entre categorías y la polivalencia son necesarias para el desarrollo de la actividad de la empresa.

Por necesidades productivas y para el correcto cumplimiento con servicio contratado, la empresa podrá asignar a las personas trabajadoras a tareas de grupo o nivel inferior o superior, por el tiempo imprescindible.

Artículo 28. Movilidad geográfica.

Para los traslados o desplazamiento del personal fuera de la localidad de origen, que exijan o impliquen cambio de residencia, se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo VII Retribuciones

Artículo 29. Retribuciones salariales.

Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio colectivo para el año 2019 estarán constituidas por los salarios que para cada categoría se establecen en el Anexo I y los complementos salariales que en cada caso corresponda.

Para el año 2020 la retribución será la resultante de aplicar a la tabla salarial vigente en 2019 el IPC nacional publicado con el INE a fecha 31-12-2019.

Para el año 2021 la retribución será la resultante de aplicar a la tabla salarial vigente en 2020 el IPC nacional publicado con el INE a fecha 31-12-2020.

Para el año 2022 la retribución será la resultante de aplicar a la tabla salarial vigente en 2021 el IPC nacional publicado con el INE a fecha 31-12-2021

Artículo 30. Estructura salarial.

La estructura salarial del presente convenio es la siguiente:

- a) Salario base: es el establecido para cada categoría profesional en el Anexo I
- b) Gratificaciones extraordinarias: se establecen dos gratificaciones extraordinarias de verano y navidad de 30 días de salario base cada una, que se abonarán mensualmente de forma prorrateada.
- c) Complementos de puesto de trabajo:
 - Plus nocturnidad: se estará a lo establecido en el artículo 23 del presente Convenio.
 - Plus festivos: se estará lo establecido en el artículo 22 del presente Convenio.
 - Complemento pluricentro: Los limpiadores/as que realicen su jornada habitual diaria en dos centros o más, percibirán un complemento salarial del 5% del salario base mensual, proporcionalmente a la jornada que realicen.

Artículo 31. Anticipos.

La persona trabajadora y, con su autorización, sus representantes legales, tendrán derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado, sin que pueda exceder del 90% del importe ya devengado.

Capítulo VIII Subrogaciones del personal

Artículo 32. Normas reguladoras de la estabilidad laboral del personal sujeto al ámbito de aplicación de este acuerdo en los casos en que una empresa sea sustituida por otra.

Con el fin de garantizar y contribuir al principio de estabilidad en la ocupación del personal que, incluido en el ámbito de este Convenio, se ve afectado por la dinámica de sustitución del adjudicatario de la contrata, se acuerdan las siguientes normas:

1.- Al final de una contrata, todas las personas trabajadoras que, dependiendo del concesionario saliente, lleven prestando sus servicios en las dependencias de la empresa o institución principal que contrata un mínimo de 4 meses anteriores a la fecha de aquel término, pasarán a depender del nuevo adjudicatario, sea cual fuera la modalidad del contrato de tales trabajadores/as (obra o para servicio determinado, fijos de plantilla, temporales, eventuales, interinos, etc.), respetándoles la modalidad de contrato, categoría profesional, jornada, horario, antigüedad e importe total de salarios, tanto los de este Convenio como los extra convenio, que cada uno de ellos tuviera reconocidos en el momento de liquidar su relación laboral con el concesionario saliente. -conociendo estos últimos que la organización del trabajo corresponde a la nueva empresa adjudicataria. En el supuesto de que el cliente trasladara sus oficinas o dependencias a otra sede y adjudicara el servicio a otra empresa, esta vendrá obligada

subrogar al personal que bajo la dependencia del anterior concesionario hubiera prestado en el centro anterior, siempre que dicho personal reuniera los requisitos establecidos en este artículo para la subrogación.

2.- En cuanto a derechos sindicales, se especifica: a) El Comité de Empresa del centro de trabajo afectado por la subrogación mantendrá las mismas competencias y garantías que tuviera reconocidas en la empresa concesionaria saliente. b) Aquellos delegados/as sindicales, Delegados/as de Personal y miembros de Comité de Empresa el ámbito del cual de representación fuera superior al centro de trabajo afectado por la subrogación, perderán su condición de tales, y por tanto, la representatividad, al ser necesariamente incorporados a la plantilla de la nueva adjudicataria. Con excepción al establecido en el párrafo anterior de este mismo apartado b, aquellos Delegados/as de Personal o miembros del Comité de Empresa, si procede, que fueran fijos de plantilla de la empresa concesionaria saliente y que, dentro de los 24 meses anteriores a la fecha efectiva del cambio de adjudicataria, hubieran sido trasladados y adscritos en el centro de trabajo que es objeto de este cambio, tendrán la opción a incorporarse en la nueva empresa adjudicataria o a permanecer en la plantilla de la empresa concesionaria saliente. En este último supuesto, el Delegado o miembro del Comité tendrá que aceptar el nuevo puesto de trabajo que se le asigne, esto sin perjuicio que la empresa, así que esto sea posible, le asignará tareas, jornada y horario que sean similares a las cuales tenía inmediatamente antes del ejercicio de su mencionada opción.

3.-Las personas trabajadoras, a pesar del cambio de adjudicatario de la contrata a la cual está adscrito su puesto de trabajo, tendrán derecho a los días de vacaciones todavía no disfrutados que han sido reportados, a prorrateo, durante su relación laboral con el contratista saliente.

4.-Las personas trabajadoras que en el momento del cambio de concesionario llevaran 4 o más meses en el centro y que estuvieran de baja por IT, accidente, excedencia, invalidez permanente o cualquier otra causa legal que obligue a la empresa a reservar su puesto de trabajo, pasarán al nuevo concesionario igual que el resto de personal, aunque se reincorporarán cuando legalmente los corresponda. Las personas trabajadoras interinas pasarán a la nueva empresa concesionaria hasta la incorporación del sustituido/a correspondiente, independientemente del tiempo que llevaran en la saliente excepto cuando la persona trabajadora a quién sustituyan llevara menos de 4 meses en el centro.

5.-Las personas trabajadoras a los cuales solo los afecte el cambio de concesionaria en una parte de su jornada laboral recibirán, en relación con esta parte de su jornada, el mismo tratamiento y derechos que las personas trabajadoras a que se refiere el anterior apartado 2.

6.-Cuando una persona trabajadora laboralmente vinculada a dos o más empresas de las sujetos al ámbito de este convenio sufra un accidente laboral mientras trabaja para una sola de ellas, esta última satisfará la diferencia económica que resulte entre las prestaciones por accidente laboral y las habidas por accidente no laboral, de forma que el mencionado trabajador pluriempleado no tenga ningún perjuicio económico en comparación de otro trabajador que, con idénticos tipos de accidente y condiciones salariales, trabajara para una sola empresa.

7.-Cuando, en el referido caso de pluriocupación, una de las empresas tuviera que modificar el horario de la persona trabajadora, ya fuera voluntariamente, por acuerdo entre las partes o bien por la imposición de la empresa o institución principal, el nuevo horario no podrá coincidir nunca con el cual ya tuviera reconocido en la otra u otras empresas a las cuales está vinculado la persona trabajadora en cuestión.

8.-Cuando la contrata de referencia no haya tenido una duración mínima de 4 meses, las personas trabajadoras que, dependiendo del concesionario saliente, lleven prestando sus servicios desde la fecha de inicio de aquella en sus correspondientes locales, pasarán al nuevo adjudicatario como si llevaran los 4 meses requeridos. Se aclara que aquí nos referimos a una primera contrata de servicio continuado y excluimos en todo caso, los posibles servicios de carácter eventual y los de acondicionamiento o mantenimiento provisional para la puesta en marcha de unos locales nuevos o reformados.

9.- A efectos de poder dar cumplimiento a lo anteriormente establecido, atendiendo el derecho y responsabilidades que individualmente correspondan a cada una de las 4 partes implicadas (los trabajadores, la empresa concesionaria saliente, la nueva adjudicataria y, solidaria o subsidiariamente, la empresa o institución principal, si procede), la empresa concesionaria saliente tendrá que facilitar a la nueva adjudicataria la documentación y datos imprescindibles que se detallan, junto con la forma, tiempo y lugar, en el Anexo 2 de este convenio y que, preceptivamente, podrán ser revisados tanto por las personas trabajadoras implicadas y sus representantes, si procede, como por la empresa o institución principal. Como apoyo de la veracidad de los datos aportados por cualquiera de las partes implicadas, bastarán los tipos de prueba admitidos en derecho. A título enunciativo y no limitativo, se relacionan los siguientes: Identificación de la empresa o institución principal donde está adscrito el lugar del trabajador, expresada en el recibo de salarios del mismo, esta identificación, expresada en el contrato laboral que vincula el trabajador con la empresa concesionaria. Las condiciones fijadas en el pliego emitido para la licitación de ofertas o en los documentos de adjudicación o en el contrato entre la empresa o institucional principal y el adjudicatario.

10.- En el supuesto de que se evidencie, en relación con la plantilla afectada, impagos, descubiertos o irregularidades en salarios o en afiliación o cotización a la seguridad social que sean imputables a la concesionaria saliente o anteriores concesionarias, las personas trabajadoras afectadas pasarán a la nueva adjudicataria, aunque esta quedará eximida de la responsabilidad sobre cualquiera de los mencionados impagos, descubiertos o irregularidades que se hubieran cometido antes de la fecha de la sustitución de la empresa concesionaria saliente. De acuerdo con el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores y legislación concordante, será responsable de estas anomalías el concesionario saliente y, subsidiariamente con este, la empresa o institución principal contratante del servicio.

11.- En el supuesto de que conste por escrito o se evidencie que la relación laboral entre alguna persona trabajadora afectada y la empresa concesionaria saliente tuvo que resolverse antes de la fecha en la cual se haría efectivo el ingreso de tal trabajador/a en la plantilla de la nueva adjudicataria, esta persona trabajadora permanecerá en la plantilla de la concesionaria saliente.

12.- En el supuesto de que alguna de las personas trabajadoras afectadas no pasara a la nueva empresa adjudicataria por causa de alguno de los motivos establecidos en este mismo artículo, continuará en la plantilla de la concesionaria saliente con sujeción a la modalidad de contrato que tuviera en la fecha que se produce la sustitución del concesionario.

13.- La aplicación de este apartado de subrogaciones, también se aplicará en aquellos clientes de la empresa Rango 10, SL del sector de la hostelería y alojamiento de todo tipo, con los cuales pueda llegar a tener relación.

La interpretación y aplicación de este apartado caso de no existir acuerdo entre las partes, queda encomendada a la Comisión Paritaria del Convenio, la cual determinará el personal objeto de subrogación en proporción a la cuota de producción asumida por las nuevas empresas y fijará los criterios de adscripción de las personas trabajadoras a cada una de las empresas, según criterios de proporcionalidad y objetividad.

Capítulo IX Mejoras sociales

Artículo 33. Enfermedad y accidente.

La persona trabajadora en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad común con hospitalización, tendrá derecho a la percepción del 100% de su salario a partir del primer día y dentro de un límite máximo de doce meses de duración. En caso de incapacidad temporal por enfermedad común, la persona trabajadora tendrá derecho a las percepciones establecidas por la ley a cargo del empresario.

Capítulo X Régimen disciplinario

Artículo 34. Faltas del personal.

Las acciones u omisiones punibles en que incurran las personas trabajadoras se clasificarán, atendiendo a su importancia, reincidencias e intenciones, en leves, graves y muy graves.

Artículo 35. Son faltas leves.

1. Faltar un día al trabajo sin causa justificada.
2. Hasta 3 faltas de puntualidad, de un retraso superior a 5 minutos e inferior a 15 minutos dentro del periodo de un mes.
3. Abandonar el puesto de trabajo sin causa justificada o el servicio, por breve tiempo durante la jornada. Si se causara como consecuencia de dicho abandono perjuicio de consideración a la empresa, compañeros/as de trabajo, clientes o personal del mismo, o fuera causa de accidente, la falta podrá revestir la consideración de grave o muy grave.
4. No notificar con carácter previo la ausencia al trabajo y no justificar dentro de las 24 horas siguientes, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo. Cuando el incumplimiento del anterior origine consecuencias de gravedad en la realización del servicio, la falta podrá calificarse de grave o muy grave.
5. Los pequeños descuidos en la realización del trabajo, o en el cuidado y conservación de las máquinas, útiles, herramientas, instalaciones, etc. Cuando el incumplimiento del anterior origine consecuencias de gravedad en la realización del servicio, la falta puede considerarse grave o muy grave.
6. La inobservancia de las órdenes de servicio, así como la desobediencia a los mandos, todo esto en materia leve.
7. La falta de respeto y consideración en materia leve a los subordinados/as, compañeros/as, mandos, personal y público, así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo, y las órdenes dadas con desconsideración.
8. La falta de aseo e higiene personal.
9. No comunicar a la empresa los cambios de residencia y domicilio.
10. No atender al público con la corrección y diligencia debidas. Esta falta podrá revestir mayor gravedad, según las circunstancias en que se produzca, y siempre que lo sea en presencia de personas ajenas a la empresa.
11. No comunicar los cambios habidos en la familia o situación personal que pueda afectar a prestaciones de la seguridad social, así como, en el caso de personal extranjero, que comporten una modificación en su permiso de residencia y autorización para trabajar, que puedan derivar en modificación de la relación laboral suscrita con la empresa. El ocultamiento malicioso de datos en esta materia será falta grave.

Artículo 36. Son faltas graves.

1. La doble comisión de falta leve dentro del periodo de un trimestre, excepto en las de puntualidad, aunque sea de diferente naturaleza, siempre que hubiera intervenido sanción que no sea amonestación verbal.
2. Más de 3 faltas de puntualidad en asistencia al trabajo en el periodo de un mes, superiores a 15 minutos.

3. La falta de asistencia al trabajo de 2 días en el periodo de un mes sin causa justificada.
4. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquier que sean, dentro de la jornada de trabajo.
5. La desobediencia a los mandos en materia de trabajo. Si implicara quebranto manifiesto a la disciplina, o de ella se derivara perjuicio notorio para la empresa, se estimará de muy grave.
6. La suplantación de la personalidad de un compañero/a al fichar o firmar el registro de control horario. Será sancionado tanto la persona trabajadora que ficha o firma por otra como ésta última.
7. La voluntaria disminución de la actividad habitual o la negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

Se considerará que existe la falta prevista en este apartado cuando, una vez superado el periodo de prueba previsto en el contrato de trabajo, la persona trabajadora disminuya sin motivo ni justificación o no alcance los ratios de calidad y productividad considerados como estándar para cada centro de trabajo.

8. La simulación de enfermedad o accidente.
9. La ocupación del tiempo, materiales, útiles, vestuario o herramientas en cuestiones ajenas al trabajo, en beneficio propio.
10. La imprudencia en acto de servicio. Si implicara riesgo de accidente para sí o para compañeros o personal público, o peligro de averías o desperfectos para las instalaciones, podrá ser considerada falta muy grave. En todo caso, se estimará imprudencia grave la no utilización de las piezas y aparatos de seguridad obligatorios.
11. El consumo ocasional de alcohol u otras drogas en dependencias de clientes de la empresa o centro de trabajo.
12. Las previstas en el capítulo de faltas leves que por entidad puedan ser calificadas de graves.
13. Las órdenes dadas de manera agresiva o con amenaza.
14. La inasistencia a cursos de formación en materia de prevención de riesgos laborales programados u organizados por la empresa sin causa justificada siempre que estos se realicen dentro de la jornada laboral.

Artículo 37. Son faltas muy graves.

1. La reincidencia en comisión de falta grave en el periodo de 6 meses, aunque sea de diferente naturaleza.
2. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de 6 meses o 20 en un año.
3. Más de 3 faltas injustificadas al trabajo en el periodo de un mes, más de 6 en el periodo de 4 meses o más de 12 en el periodo de un año.
4. La falsedad, la deslealtad, el fraude, el abuso de confianza y el hurto o robo, tanto a compañeros/as de trabajo como a la empresa o a terceros durante el desempeño de sus tareas o fuera de las mismas en el centro de trabajo u oficinas de la empresa.
5. Hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos en útiles, máquinas, instalaciones, edificios, enseres, documentos, etc., tanto de la empresa como de clientes de las mismas, así como causar accidente por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

6. Realizar trabajos por cuenta propia o ajena, estando en situación de incapacidad temporal, así como realizar manipulación o falsedades para prolongar esta situación.

7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzca quejas justificadas en compañeros/as de trabajo o terceros.

8. El consumo de alcohol y otras drogas de forma habitual en dependencias de clientes de la empresa o centro de trabajo .

9. La violación del secreto de correspondencia o de documentación de la empresa, o de las personas en los centros de trabajo e instalaciones donde se realice la prestación del servicio.

10. Los maltratos de palabra o de obra, o falta grave de respeto y consideración a la persona de sus superiores, compañeros, subordinados o familiares de los mismos, así como a las personas en los centros de trabajo e instalaciones donde se realice la prestación del servicio, y a los empleados de ésta, si los hubiera.

11. La participación de forma directa o indirecta en la comisión de un delito calificado como tal en las leyes penales, así como la retirada temporal o definitiva del carnet de conducir para los conductores/as o limpiadores/as conductores/as, sea por sentencia, como medida precautoria o como sanción administrativa por comisión de actos calificados como imprudencia simple o temeraria.

12. El abandono del trabajo en lugares de responsabilidad.

13. La disminución voluntaria o continuada del rendimiento o la negligencia o desidia reiterada en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

Se considerará que existe la falta muy grave prevista en este apartado cuando, una vez superado el periodo de prueba previsto en el contrato de trabajo, la persona trabajadora disminuya sin motivo ni justificación o no alcance los ratios de calidad y productividad considerados como estándar para cada centro de trabajo, siempre que previamente, la persona trabajadora haya sido advertida o sancionada.

14. Originar riñas y disputas con compañeros/as de trabajo o con las personas o los empleados para las que presten el servicio.

15. La comisión de actos inmorales en el lugar de trabajo o en los locales de la empresa, dentro o fuera de la jornada laboral.

16. El abuso de autoridad.

17. La competencia ilícita para dedicarse, dentro o fuera de la jornada laboral, a desarrollar por cuenta propia idéntica actividad que la empresa.

18. El acoso sexual en el trabajo.

19. La desobediencia en materia de seguridad y salud laboral. Y la no utilización de los equipos de protección individuales asignados por la empresa o por el comité de seguridad y salud laboral o los delegados/as de prevención.

20. La difusión, a través de redes sociales de opiniones vejatorias o que atenten contra la dignidad o el debido respeto a toda persona, vertidas contra compañeros/as, superiores, clientes o proveedores de la empresa o contra el buen nombre de la propia empresa o sus accionistas, o contra un tercero, siempre y cuando en este último caso en dicha difusión pública de viera directa o indirectamente involucrado el nombre de la empresa.

Artículo 38. Sanciones.

Por falta leve:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.
- c) Suspensión de empleo y sueldo hasta 2 días.

Por falta grave:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.

Falta muy grave:

- a) Suspensión de ocupación y sueldo de 16 a 60 días.
- b) Inhabilitación para el ascenso por un periodo no superior a 2 años.
- c) Despido.

Artículo 39. Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves, a los 20, y las muy graves, a los 60 días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

Artículo 40. Comunicación.

En caso de sanción a los trabajadores por falta muy grave, la empresa tendrá que informar al Comité de Empresa o Delegado de Personal.

Capítulo XI Derecho supletorio

Artículo 41. Derecho supletorio.

En el no regulado por el presente Convenio colectivo se estará al que se dispone en las normas legales de carácter general vigentes en cada momento.

ANEXO I

TABLA SALARIAL 2019

(Vigencia desde 1 de enero a 31 de diciembre de 2019)

Grupo	Personal directivo y titulado	
Profesional 1	Salario bruto mensual	salario bruto anual
Nivel 1		
Director/a general	1.450,34	20.304,82
Director/a de área	1.450,34	20.304,82
Nivel 2		
Titulado/a de grado superior	1.271,78	17.804,93
Nivel 3		
Titulado/a de grado medio	1.233,83	17.273,68
Grupo	Mandos intermedios y P.administ	
Profesional 2	Salario bruto mensual	salario bruto anual
Nivel 1		
Jefe/a de área	1.271,78	17.804,93
Jefe/a 1ª administrativo	1.271,78	17.804,93
Coordinador/a	1.150,00	16.100,00

Nivel 2		
Oficial/a administrativo/a	1.104,72	15.466,02
Gobernante/a	1.104,72	15.466,02
Gobernante/a Coe	1.125,00	15.750,00
Subgobernante/a	1.039,14	14.548,00
Nivel 3		
Auxiliar administrativo/a	991,86	13.886,07
Grupo Profesional 3	Personal operativo	
Nivel 1	Salario bruto mensual	salario bruto anual
Limpiador/a especialista	1.027,58	14.386,12
Especialista oficios varios	1.027,58	14.386,12
Camarero/a avanzado/a	1.027,58	14.386,12
Nivel 2		
Camarero/a de habitaciones	987,80	13.829,17
Camarero/a de sala	987,80	13.829,17
Nivel 3		
Ayudante camarero/a	950,00	13.300,00
Limpiador/a	987,80	13.829,17
Valet	987,80	13.829,17
Nivel 4		
Camarero/a en adaptación	950,00	13.300,00
Aprendiz	900,00	12.600,00

ANEXO II

SUBROGACIONES.- DOCUMENTACIÓN, FORMA, TIEMPO Y LUGAR.

1. Con una antelación mínima de 15 días naturales antes de la fecha del término de su contrata, la empresa concesionaria saliente tendrá que librar a la nueva adjudicataria el siguiente material:

a) Relación de los trabajadores afectados en la cual se especifique: Nombre y apellidos y los respectivos domicilios, DNI, número de afiliación a la seguridad social y modalidad de contrato durante los últimos 4 meses. La respectiva antigüedad en la empresa y la antigüedad acumulada, si procede.

La respectiva jornada semanal y horario de trabajo que tienen reconocidos y cualquier modificación de estos que se haya realizado durante los 4 meses anteriores, junto con la justificación de la misma.

Los respectivos salarios complementarios a los establecidos en este Convenio que tengan reconocidos y cualquier modificación de estos que se haya realizado durante los 4 meses anteriores, junto con la justificación de la misma.

Las respectivas confirmaciones de alta en el trabajo a la fecha de este documento y, si procede, motivo de las respectivas situaciones de baja.

Las respectivas fechas en que han disfrutado sus últimas vacaciones, si procede, y el respectivo número de días de vacaciones que, a prorrateo, ya tienen reportados y todavía no disfrutados y la correspondiente fecha en que tienen que disfrutarlas cuando ya las tuvieran establecidas.

Trabajadores que ya hubieran utilizado el día de asuntos propios.

b) Número de los puestos de trabajo que, en este periodo de vacaciones de la plantilla afectada, no tendrán que ser cubiertos, en todo o en parte, por los correspondientes trabajadores interinos, y la justificación documentada de tal omisión, si procede.

c) Certificado expedido por el organismo competente que la empresa concesionaria saliente que va a resolver su relación laboral con la plantilla afectada está al corriente en el pago de las cuotas de la seguridad social que corresponden a los salarios cotizables realmente percibidos por esta plantilla.

d) Fotocopia de los recibos de nómina correspondientes a los 4 últimos meses de cada uno de los trabajadores afectados, es decir, que en cuanto al último día efectivo de su dependencia del concesionario al que finaliza su contrata, serán: el penúltimo, el antepenúltimo y los 2 inmediatos anteriores.

e) Fotocopia del TC1 de cotización a la seguridad social y de las páginas de su TC2 en las cuales estén registrados los trabajadores afectados, que correspondan a los 4 últimos meses que se han determinado antes para los recibos de nómina correspondientes.

f) Fotocopia del parte de alta en la seguridad social de cada uno de los trabajadores afectados.

g) Fotocopia de los contratos celebrados por escrito entre la empresa concesionaria cesante y los trabajadores afectados.

h) En el caso de trabajadores extranjeros documento acreditativo de permiso de residencia y contrato de trabajo.

La nueva empresa adjudicataria firmará el oportuno recibí, con la fecha de recepción, para la empresa concesionaria saliente, en el duplicado de la documentación presentado por la última.

Cuando el concesionario saliente recibiera de la empresa o institución principal la comunicación del término de su contrato y la consecuente identificación del nuevo adjudicatario, todo esto dentro de los referidos 15 últimos días, y no antes, este plazo mínimo establecido se reducirá a los 2 días hábiles anteriores a la fecha de aquel término.

2. El último día en el cual la empresa concesionaria saliente preste todavía el servicio, esta librá a la nueva adjudicataria de la contrata, al domicilio de esta última, entre las 9 y las 21 horas, bien directamente o mediante fedatario público, los siguientes documentos y compensaciones:

a) Fotocopia del finiquito de cada persona trabajadora afectado, acreditativo de la inexistencia de atrasos o deudas salariales de cualquier clase.

En el supuesto de que alguna situación impidiera a la empresa concesionaria saliente, por causa suficientemente justificada y aliena al ejercicio de sus atribuciones, la entrega de estos finiquitos, la nueva adjudicataria aceptará un documento sustitutivo en el cual la empresa que tramita la resolución de su relación laboral con dichos trabajadores se responsabilice fehacientemente de los posibles y mencionados atrasos o deudas, siempre que se demuestre objetivamente suficiente solvencia económica para asumir tal responsabilidad y su histórico cumplimiento de las obligaciones inherentes a la mencionada relación laboral avale su buena fe.

b) Fotocopia del recibo de nómina de cada trabajador afectado que corresponda al último mes.

c) El pago eficaz, por parte de la empresa concesionaria saliente a la nueva adjudicataria, de la compensación del coste de los días de vacaciones ya acreditados pero todavía no disfrutados por los trabajadores de referencia, que ha sido reportado en la primera empresa y serán pagados por la segunda. Este pago se realizará en el momento de la subrogación o dentro de los 15 días siguientes a la misma.

La fórmula para calcular el importe de esta compensación para cada uno de los trabajadores individuales afectados se basa en las siguientes definiciones:

A = suma de los días naturales de vacaciones ya acreditados pero todavía no disfrutados por cada trabajador. De acuerdo con el artículo de este Convenio, el cálculo prorrateado de los días que corresponden se basará en el número de meses de alta por cada periodo anual que se inicia el 1 de enero y acaba el 31 de diciembre .

B = suma en euros que de salarios, antigüedad y otros haberes tienen reconocidos, a la fecha de resolución del contrato, cada trabajador por cada uno de los días naturales de vacaciones ya acreditados pero todavía no disfrutados.

En consecuencia, y ateniéndonos a una simplificación práctica. La fórmula para calcular el importe de la compensación correspondiente por cada uno de los trabajadores afectados es como sigue:

A días x B euros día x (1+0,306+0,0441) = C euros() () Porcentajes legales de cotización.

La suma de los importes que así se han calculado individualmente dará el total del importe a pagar por el concesionario que resuelve el contrato con la plantilla afectada.

Nota: Los porcentajes legales de cotización correspondientes a seguridad social y accidentes de trabajo serán los vigentes en cada año. Los días de asuntos propios utilizados o no utilizados antes de la fecha de subrogación, no será objeto de compensación entre las empresas saliente y entrante.

3. Aunque con el cumplimiento de las especificaciones hasta ahora establecidas en este mismo Anexo se da por finalizada la tramitación exigible entre las 2 emprendidas contratistas, se añade el siguiente pacto:

Antes del último día laborable del mes siguiente al de la fecha en que el concesionario saliente ha resuelto su relación laboral con los trabajadores de referencia, este librerá al nuevo adjudicatario fotocopia del TC1 de cotización social y de las páginas de su TC2 en las cuales estén que correspondan al último mes de esta relación laboral.

Si así no lo hiciera, el nuevo adjudicatario tendrá todo el derecho a efectuar las comprobaciones pertinentes sobre este tema ante la Tesorería General de la seguridad social.

Barcelona, 21 de setembre de 2020

La cap de Servei de Coordinació dels Serveis Territorials a Barcelona (per suplència del director dels Serveis Territorials, d'acord amb l'article 41 del Decret 289/2016, de 30 d'agost),
Lídia Frias Forcada