

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA RANGO 10, S.L.

Resolución de 25 de abril de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Rango 10, SL.

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Rango 10, S.L. (Código de convenio número 90101452012013), que fue suscrito, con fecha 15 de febrero de 2013, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité de empresa, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 25 de abril de 2013.-El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA RANGO 10, S. L., Y SUS TRABAJADORES

Capítulo 1. Disposiciones Generales

Artículo 1. Partes Concertantes del Convenio Colectivo

Son partes concertantes del presente convenio colectivo, de naturaleza estatutaria, por la parte de la compañía Rango 10, S.L., la representación legal de la misma, en adelante la empresa, y por la otra parte, la representación mayoritaria de su plantilla de trabajadores, el comité de empresa en su totalidad, en adelante RLT, según consta en Acta de Constitución de la Comisión Negociadora de fecha 9 de enero de 2013.

Artículo 2. Ámbito Funcional y Personal. Objeto Social

1. Este Convenio colectivo tiene por objeto regular las condiciones laborales y económicas de la totalidad de los trabajadores de la empresa, dedicada básicamente a la prestación de servicios a tercero:

a) Servicios de hostelería en general.

b) Servicios de mantenimiento integral de todo tipo de edificios e instalaciones.

c) Servicios de limpieza, prestados a empresas del sector hostelero y del turismo, cualquier establecimiento e instalación, industrial, comercial, de colectividades, comunidades de propietarios, deportivas, museos, bibliotecas, domicilios o cualesquiera otros.

d) Otros servicios que dentro de la actividad indispensable de la empresa y/o cliente, sea complementaria a la que es propiamente la venta del producto o servicio.

2. Queda expresamente excluido del ámbito de aplicación del presente Convenio el personal de alta dirección, cuya relación laboral de carácter especial se regula en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, o normativa que lo sustituya, así como las restantes actividades y relaciones que se contemplen en el número 3 del artículo 1 y artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Se pacta por ambas partes la prioridad aplicativa absoluta del presente Convenio de empresa respecto a los convenios de sector en las materias que establece el artículo 84.2 ET.

Artículo 3. Ámbito Territorial

El presente Convenio colectivo es de aplicación en todos los centros y lugares de trabajo que tiene Rango 10, S. L., repartidos por el territorio nacional, así como aquellas que puedan abrirse en el futuro y durante la vigencia del mismo.

Artículo 4. Ámbito Temporal: Vigencia y Duración

El presente Convenio colectivo entrará en vigor a partir del 1 de febrero de 2013, con independencia de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

La vigencia del presente Convenio será de tres años.

Artículo 5. Prórroga y Procedimiento de Denuncia

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, sean o no de naturaleza salarial, compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas.

Las condiciones que, examinadas en su conjunto, estén por encima del presente Convenio y estuvieran establecidas con anterioridad a su entrada en vigor, se respetarán de modo global y en cómputo anual.

Al igual que las anteriores a la entrada en vigor del Convenio, las condiciones salariales que se establezcan por encima, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, serán compensables y absorbibles.

La compensación y/o absorción operará sólo entre conceptos salariales entre sí, cualquiera que sea su naturaleza, o entre conceptos extra salariales entre sí del mismo modo, es decir, cualquiera que sea su naturaleza.

Artículo 7. Garantía «ad personam»

A los trabajadores que con anterioridad al presente Convenio perciban remuneraciones superiores a las establecidas en el mismo, consideradas globalmente y en cómputo anual, les serán respetadas a título personal. A estos efectos, se implantará la estructura salarial del presente Convenio colectivo, considerándose la diferencia hasta las anteriores condiciones económicas como complemento personal «ad personam», tanto en las percepciones salariales como las extra salariales e indemnizaciones y suplidos.

Artículo 8. Comisión Paritaria

Se constituye una comisión paritaria que estará compuesta por dos representantes de los trabajadores 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 siete 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 no vinculante del tribunal laboral de Catalunya en el plazo de siete 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 los trabajadores, 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.

La comisión paritaria también será encargada de establecer aquellas medidas que sirvan para promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral impulsando, entre otras, la implantación del plan de igualdad de oportunidades en Rango 10, S. L., realizando el seguimiento en la consecución de los objetivos establecidos en dicho plan.

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 2014.

Para el ejercicio 2015, 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 10. Cláusula de Descuelgue Salarial

Si Rango 10, S.L., estar afectadas por alguna de las causas económicas recogidas en el artículo 82.3 ET, y que opten por la inaplicación de los incrementos salariales previstos en el presente Convenio colectivo, deberán seguir necesariamente el procedimiento descrito a continuación.

La dirección de la empresa deberá comunicar por escrito a la representación legal de los trabajadores, o en su defecto, a los trabajadores de acuerdo con el procedimiento establecido en el artículo 41.4 ET, las razones que justifican tal decisión, así como la documentación necesaria (memoria explicativa, balance de situación y cuenta de resultados, etc.) dentro del plazo de treinta días naturales, a contar a partir de la fecha de publicación del Convenio colectivo o de las tablas salariales para cada año de vigencia, en el Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya (DOGC), y en el caso que proceda, desde la constatación del conocimiento de las causas establecidas en el artículo 82.3 ET.

Una copia de dicha comunicación se remitirá a la Comisión paritaria del Convenio. En el supuesto de acuerdo en la empresa de inaplicación salarial, será remitido copia del mismo a la Comisión paritaria. El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores de dicha empresa, estableciendo en su caso y en atención a las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el Convenio colectivo, incluido el abono con efectos retroactivos de las diferencias económicas que dejen de percibir los trabajadores durante el periodo de inaplicación. En ningún caso dicha inaplicación podrá superar el periodo de vigencia del Convenio ni, como máximo los tres años de duración.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del Convenio, que dispondrá de un plazo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera notificada. De persistir el desacuerdo en la Comisión paritaria, la discrepancia será sometida en el plazo máximo de quince días al Tribunal Laboral de Catalunya (TLC), a través de los procedimientos que se establecen en su propio reglamento.

Capítulo 2. Organización del Trabajo

Artículo 11. Dirección y Control de la Actividad Laboral

1. La organización del trabajo en cada uno de los centros, dependencias, y unidades de la empresa, con sujeción a este Convenio, es facultad de la Dirección de la Empresa, de acuerdo con lo previsto legal y convencionalmente, pudiendo adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar por parte del trabajador de sus obligaciones y deberes laborales.



2. En desarrollo de lo dispuesto en el párrafo anterior, la Dirección de la Empresa a título enunciativo, que no limitativo, tendrá las siguientes facultades:

- a) Crear, modificar, trasladar o suprimir centros de trabajo.
- b) Adscribir a los trabajadores a las tareas, rutas, turnos y centros de trabajo necesarios en cada momento, propias de su grupo profesional.
- c) Determinar la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos relaciones con la clientela, uniformes, impresos a cumplimentar ... etc.
- d) Definir los rendimientos mínimos correspondientes a cada puesto de trabajo.
- e) Cualesquiera otras necesarias para el buen funcionamiento del servicio.

3. La Dirección de la empresa podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el/la trabajador/a de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a los derechos fundamentales.

Artículo 12. Derechos y Obligaciones de los Trabajadores

Los trabajadores tienen derecho a que se les de un trabajo efectivo y de acuerdo con su categoría profesional, con las excepciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores; a la formación profesional en el trabajo, a no ser discriminados por razones de sexo, estado civil, edad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, a su integridad física y a una adecuada política de seguridad, consideración debida a su dignidad, a la percepción puntual de la remuneración pactada y al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.

Los trabajadores tienen como deberes básicos el cumplir con las obligaciones de su puesto de trabajo de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia, observar las medidas de prevención de riesgos laborales que se adopten, cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas; no concurrir con la actividad de la empresa; contribuirá la mejora de la productividad. Así mismo el personal cuidará 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.

Artículo 13. Vigilancia de la Salud

La empresa garantizará a sus trabajadores la vigilancia periódica de su estado de





salud, en función de los riesgos inherentes al trabajo. Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento.

De este carácter voluntario, solo se exceptuarán los supuestos en que la realización de los reconocimientos sean imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores, o bien para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

El personal de nuevo ingreso estará obligado a someterse a reconocimiento médico, dentro de las dos semanas posteriores a su ingreso en el lugar y hora que la empresa le indique.

Capítulo 3. Clasificación del Personal

Artículo 14. Clasificación Profesional

1. Las categorías consignadas en este Convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener cubiertos todos los cargos enumerados, si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requiere.
2. Los trabajadores serán clasificados teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa, de acuerdo con las actividades profesionales que desarrollan y con las definiciones que se especifican en este sistema de clasificación y calificación profesional.
3. La clasificación se realizará en grupos funcionales y niveles profesionales, por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.
4. En el caso de concurrencia habitual en el puesto de trabajo de tareas correspondientes a diferentes niveles profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del nivel profesional superior, salvo que el desempeño de funciones propias de niveles superiores al que venga desarrollando el trabajador habitualmente o por contrato de trabajo sea de carácter puntual por necesidades de organización interna de la empresa, y por tiempo inferior a seis meses. Este criterio no supondrá que se excluya en los puestos de trabajo de cada nivel profesional la realización de tareas complementarias que sean básicas para puesto cualificados en niveles profesionales inferiores.

Artículo 15. Grupos y Categorías Profesionales

1. Las categorías profesionales en los centros de trabajo afectados por el presente



Convenio serán los que a continuación se indican como integrantes de cada uno de los grupos profesionales en que están repartidos:

Grupo profesional 1. Personal Directivo y Técnico. Grupo compuesto por todos aquellos trabajadores que realizan funciones de planificación, organización, dirección y coordinación de las actividades propias del desenvolvimiento de la empresa así como todos aquellos trabajadores que necesiten una titulación específica de grado medio o superior para la realización de tareas técnicas y complejas.

Forman parte de este grupo las siguientes categorías profesionales, agrupadas por niveles profesionales:

Nivel 1

Personal directivo y técnico.

Director General.

Director Administrativo.

Director de Personal.

Director Financiero.

Director Comercial.

Gobernanta/e Ejecutiva/o.

Nivel 2

Titulado Grado Superior.

Titulado Grado Medio.

Jefe de 1ª Administrativo.

Jefe de 2ª Administrativo.

Aprendiz.

Grupo profesional 2. Mandos intermedios y Personal administrativo. Formado por todos aquellos trabajadores 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 los trabajadores que realicen funciones que suponen la integración, coordinación y





supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, e un estadio organizativo menor.

Forman parte de este grupo las siguientes categorías profesionales, agrupadas por niveles profesionales:

Nivel 1. Mandos intermedios

Administrativo Oficial Primera.

Coordinador/a.

Gobernante/a.

Nivel 2. Personal administrativo

Jefe de equipo.

Administrativo Oficial segunda.

Subgobernante/a.

Comercial/vendedor.Supervisor

Aprendiz.

Nivel 3. Personal auxiliar oficina

Auxiliar administrativo.

Aspirante administrativo.

Grabador datos.

Telefonista recepcionista.

Aprendiz.

Grupo 3. Personal de oficios varios. Compuesto por todos los trabajadores 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 y que no necesitan formación específica, así como todos los trabajadores 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.

Forman parte de este grupo las siguientes categorías profesionales, agrupadas





por niveles profesionales:

Nivel 1. Oficios varios

Oficial 1.ª Oficios Varios.

Oficial 2.ª Oficios Varios.

Oficial 3.ª Oficios Varios.

Ayudante/auxiliar Oficios Varios.

Auxiliar Mantenimiento.

Especialista.

Limpiador especialista.

Jardinero.

Aprendiz.

Nivel 2. Servicios Externos y Limpieza

Camarero/a de habitaciones.

Camarera Avanzada.

Camarero/a desayunos.

Ayudante Camarero.

Limpiador/a.

Valet.

Lencero/a.

Aprendiz.

Empleado/a Servicio Doméstico.

Nivel 3

Mozo.

Celador.





Conserje.

Portero.

Vigilante.

Ordenanza.

Subalterno.

Peón/operador.

2. El trabajador que realice funciones de superior categoría durante seis meses en un año u ocho meses en dos años, se le deberá reconocer la categoría que estaba supliendo con el consiguiente aumento de sueldo.

3. La Categoría de Aprendiz, incluida en todos los grupos profesionales, se aplicará durante el período mínimo de un mes y un máximo de dos meses, a todos aquellos trabajadores que se incorporen a la empresa sin ningún tipo de experiencia en el puesto a desarrollar para el que son contratados, independientemente de la formación que posean. Su salario, reflejado en el Anexo I de este Convenio, se aplicará durante el período de tiempo establecido para la categoría de aprendiz.

Una vez pasado el período de tiempo fijado para esta categoría, pasará automáticamente a desarrollar las funciones de la categoría para la que fue contratado, con el salario correspondiente a la misma según tablas anexas.

Capítulo 4. Contratos de Trabajo. Duración, Prueba y Finalización

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.

1. Contratación Indefinida. Serán 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 determinada la contratación realizada para cualquier servicio concreto, 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, S.L., cualquier que sea la causa.

Cuando el contrato -de prestación de servicios con Rango 10, S.L.- 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, aún tratándose de la actividad normal de la empresa.

Dichos contratos podrán tener una duración máxima de seis meses, en un período de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas; en caso de de que se concierte por un período inferior a seis 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 a prestar.

3. 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.

Artículo 17. Período de Prueba

El ingreso se entenderá provisional siempre que se concierte por escrito hasta que no se haya cumplido el período de prueba que para cada grupo de personal se detalla a continuación:

Grupo 1:	3 meses
Grupo 2:	2 meses
Grupo 3:	un mes

Durante este período tanto la empresa como los trabajadores podrán rescindir unilateralmente el contrato de trabajo sin preaviso ni indemnización.

En cualquier caso el trabajador durante el período de prueba percibirá como mínimo la remuneración correspondiente a la categoría profesional para la que fue contratado.

Artículo 18. Procedimiento llamada Trabajadores Fijos-Discontinuos

El llamamiento al trabajador/a se efectuará con 15 (quince) días antes del comienzo de la prestación del servicio, mediante carta certificada con acuse de recibo. En esta misiva se le notificará expresamente la fecha de su incorporación. El trabajador/a llamado deberá dar respuesta en el plazo máximo de diez días naturales desde el aviso de recibimiento y por el mismo procedimiento. El incumplimiento por el trabajador/a de esta formalidad implicará su renuncia al puesto de trabajo. Si un fijo-discontinuo es llamado para períodos de actividad inferiores a 15 (quince) días, los gastos de desplazamiento serán a cuenta de la empresa. Dichos gastos se componen del importe de los billetes ordinarios en tren o en autobús de línea regular, más una cantidad en concepto de dieta de 20,00 euros (veinte euros) a revisar con los incrementos anuales del Convenio. En caso de que el medio de locomoción sea el vehículo propio, se deberá pactar

previamente con la empresa. Los contratos realizados al amparo de lo establecido en el artículo 15 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores no podrán suponer una merma de los derechos de llamamiento, permanencia y posibles prórrogas de los trabajadores fijos discontinuos.

Artículo 19. Cese Voluntario del Trabajador

El cese de los trabajadores tendrá lugar por cualquiera de las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

El trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma el siguiente plazo de preaviso:

Grupo 1:	Dos meses
Grupo 2:	Un mes
Grupo 3:	Quince días naturales

La falta de cumplimiento del preaviso llevará consigo la pérdida de los salarios correspondientes al período dejado de preavisar.

El preaviso deberá ejercitarse siempre por escrito y la empresa vendrá obligada a suscribir el acuse de recibo.

La falta de preaviso por parte de la empresa en casos de finalización del contrato, de quince días, según prevé la legislación vigente, dará lugar a la indemnización correspondiente o a la parte proporcional si el preaviso se hubiera efectuado por período inferior al previsto.

En el momento de causar baja, si el trabajador no hubiera devuelto a la empresa, útiles, prendas de trabajo, documentos, etc, que puede tener en su poder y sean de propiedad de la empresa, se le descontará en el documento de nómina y liquidación el importe correspondiente.

Artículo 20. Extinción del Contrato por Obra o Servicio Determinado

El personal contratado para obra o servicio determinado cesará, salvo por causas de despido, económicas o tecnológicas, cuando las empresas pierdan la concesión de los servicios, total o parcialmente, o concluyan los trabajos de su categoría profesional en las obras o servicios para los que fue contratado.

Podrá extinguirse el contrato por obra o servicio determinado en aquellos supuesto en que por disminución real del volumen de la obra o servicio contratado, resulte innecesario el número de trabajadores contratados para la



ejecución del mismo, en cuyo caso se podrá reducir el número de trabajadores contratados para la ejecución de la obra o servicio, de forma proporcional a la disminución del volumen de la obra o servicio.

A la finalización del contrato, excepto en los casos del contrato de interinidad y de los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

El cese deberá preavisarse con quince días de antelación solo en el caso de que el tiempo trabajado se superior a un año. No obstante, la empresa podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a los días de preaviso omitidos, calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del presente Convenio.

Capítulo 5. Jornada de Trabajo. Vacaciones, Licencias y Excedencias. Movilidad y Traslados

Artículo 21. Jornada de Trabajo

1. La jornada de trabajo será de 1.826 horas en cómputo anual, entendiéndose por tal la efectiva prestación del servicio, por lo que no se computan al respecto los descansos e interrupciones durante la jornada, tales como para comida y bocadillo.

La jornada ordinaria de trabajo es de 40 horas semanales, realizadas de lunes a domingo.

Para el cálculo de esta jornada anual se han tenido en cuenta los descansos semanales, las vacaciones, las 14 fiestas anuales (nacionales, autonómicas y locales), por lo que el número de horas acordado será el que corresponde trabajar efectivamente cada año.

2. Se entenderá como contratación parcial, cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, mes o año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

3. Entre la jornada terminada y el inicio de la siguiente deberá mediar un mínimo de doce horas.

4. Dada las especiales características de la actividad que se desarrolla en la empresa, ésta podrá variar, en función de las necesidades del servicio y de las exigencias del cliente, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, según artículo 41 del ET, la jornada, el régimen de trabajo o turnos, el traslado a otros centros.



5. En caso de trabajos determinados que implican una distribución de la actividad laboral en todos los días laborables de la semana, las horas indicadas serán distribuidas acordes a los mismos, de forma que se cumpla con el horario especial que le sea de cumplimiento o para la necesaria realización del servicio contratado con terceros, si así se requieren.

6. Se pacta la posibilidad de distribuir irregularmente la jornada en cada una de las mensualidades, atendiendo a las necesidades específicas de la empresa y/o cada servicio.

7. Las jornadas podrán ser continuadas, intensivas o a turnos, y partidas. Cuando la jornada diaria continuada exceda de 5 horas sin superar las 6 horas, se establecerá un período de 15 minutos de descanso consecutivo, y cuando exceda de 6 horas y no supere las 8, se establecerá un período de descanso de 30 minutos. Este tiempo de descanso no se considerará tiempo de trabajo efectivo.

8. A los trabajadores que estén contratados a jornada a tiempo parcial, se les distribuirá la jornada de forma que se les asegure un descanso semanal de día y medio consecutivo.

9. La empresa siempre que se de la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas, o de producción, podrá llevar a cabo la modificación de la jornada o de los horarios de trabajo, con arreglo a las normas y condiciones establecidas en la normativa legal vigente. Por la naturaleza de los trabajos ambas partes convienen que la reducción por parte del cliente de las horas de servicio, sin que ellos implique la rescisión total del contrato de prestación de servicios por parte de Rango 10, S.L., o de la facturación durante los dos últimos trimestres del ejercicio en curso, en comparativa con los mismo trimestres del ejercicio anterior, será motivo justificado de modificación sustancial de condiciones.

10. Cuando concurran causas objetivas la jornada diaria del trabajador podrá incrementarse hasta un máximo de 8 horas diarias. Asimismo, también podrán disminuirse en función de las necesidades de la empresa y al objeto de compensar eventuales excesos de jornada.

11. El eventual exceso de jornada que se realice como consecuencia de la distribución irregular se compensará con descanso. A estos efectos, por períodos mensuales se computará el número total de horas realizadas por cada trabajador. En caso de que se hubieren realizado menos horas de las pactadas, la diferencia se realizará durante los tres meses siguientes. Para el caso de que el trabajador hubiese realizado un exceso de horas respecto a la jornada ordinaria, el exceso se compensará con descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. En caso de que no resulte posible la empresa abonará como horas extraordinarias, sin poderse superar 80 horas al año.

En los servicios en los que resulte necesario trabajar en régimen de turnos, se



estará al régimen que se establezca al efecto en cada servicio. Cuando por causas objetivas resulte necesario ampliar, suprimir o modificar los turnos, la dirección de la empresa comunicará a los trabajadores afectados la nueva configuración de acuerdo con el artículo 41 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 22. Horas Extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida en este Convenio colectivo.

El valor asignado a las horas extraordinarias, dependerá del servicio que se realice, pero será como mínimo el mismo precio de la hora normal.

De acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, ambas partes acuerdan que la empresa podrá compensar las horas extraordinarias por tiempos equivalentes de descanso retribuido.

Artículo 23. Trabajo en Domingos y Festivos inter Semanales

Se establece la retribución o compensación con días libres, en función del nivel de ocupación hotelera del período y zona geográfica en que se preste el trabajo.

En períodos de alta ocupación, la norma general establecida será la de retribución, fijándose como plus hora 3,75 €, abonándose las horas trabajadas en domingo o festivo inter semanal, siempre que el trabajador la elija y respetándose el período establecido de descanso mínimo semanal de conformidad con el artículo 37.1 ET.

Todos aquellos trabajadores que realicen sus funciones en horario de 22 horas a 6 horas se compensará con un plus de nocturnidad correspondiente al 25% del salario base, proporcionalmente a la jornada que realicen para su categoría profesional.

En períodos de baja ocupación, la norma general establecida será la compensación de un día de descanso por cada día trabajado en domingo o festivo inter semanal, y el disfrute de los días de compensación será alternativo, dentro de un período máximo de 14 días.

Artículo 24. Vacaciones

Todos los trabajadores disfrutarán de unas vacaciones retribuidas de 31 días naturales, para aquellos trabajadores que lleven un año al servicio de la empresa. En el caso de antigüedad inferior al un año, el tiempo de disfrute será proporcional al período trabajado.

El período de cómputo será del 1 de enero al 31 de diciembre, debiendo estar disfrutadas como máximo antes del 28 de febrero del año siguiente al que se



devengan.

La programación de vacaciones se realizará atendiendo a las necesidades del servicio, y la Dirección de la empresa podrá excluir como período de vacaciones los puentes entre festivos, semana santa, navidades y aquellas otras fechas en las que se prevea una especial afluencia de público en los lugares en los que presta servicio.

Se establecerá un procedimiento de solicitud por parte de los trabajadores, que harán una propuesta de disfrute de las vacaciones a la empresa, y ésta si no existen razones operativas que aconsejen su cambio, dará el visto bueno o en su caso hará las objeciones que estime oportunas, en un plazo máximo de 15 días.

Se fija como período general prioritario para el disfrute de las vacaciones del 1 de mayo al 30 de septiembre, sin poder exceder los 14 días seguidos, salvo excepciones por acuerdo individual con la dirección de la empresa.

En lo referente a los periodos de enfermedad común o accidente de trabajo que coincidan, ya sea desde el inicio o no, con los períodos de vacaciones ya establecidos, estos interrumpirán el periodo vacaciones acordado o lo que queda del mismo, pudiendo disfrutarse el mismo una vez finalizado el período de incapacidad temporal, o en fechas distintas de las inicialmente establecidas, aunque haya terminado el año natural al que corresponden.

Cuando el trabajador cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional correspondiente al tiempo de servicio prestado, bien sea en disfrute de vacaciones bien en retribución.

Artículo 25. Permisos Retribuidos

El personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio tendrá derecho a disfrutar de los permisos retribuidos que se establecen en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 26. Excedencias

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

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

Asimismo tendrán derecho, previa solicitud, a pasar a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito



provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo y su reingreso será con carácter inmediato.

2. La voluntaria: El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tendrá derecho, previa solicitud, a pasar a la situación de excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia. El reingreso del excedente voluntario deberá ser comunicado con un mes de antelación al vencimiento de la misma.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años por razones de guarda legal del menor, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retributiva.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen 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 período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en excedencia por razones de guarda legal 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 el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial. El trabajador excedente 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.

Artículo 27. Lugar de Trabajo

La movilidad del personal es una de las características de la prestación de los servicios. Corresponde a la empresa su determinación a los efectos de distribución racional de su personal y la facultad organizativa, haciéndola compatible con la dispersión inevitable de los centros de trabajo y necesidades de cobertura.

La empresa podrá cambiar a sus trabajadores de puesto de trabajo, dentro del mismo centro o trasladándolos a otro distinto, dentro de la misma localidad, destinándolos a efectuar las mismas o distintas funciones, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, según artículo 41 del ET. Y en los casos en que el cambio de centro de trabajo implique la consideración de traslado por existir un cambio de residencia, se seguirá el procedimiento establecido en el artículo 40 del ET.

Artículo 28. Movilidad Funcional

Las partes firmantes del presente Convenio son conscientes de que la movilidad entre categorías y la polivalencia son precisas para el mejor desarrollo de la actividad de la empresa, por lo que se establece la posibilidad tanto de asignar al trabajador/a tareas complementarias, como la adscripción de trabajadores con carácter temporal o definitivo a otros puestos de trabajo similares, siempre que ello no suponga cambio de grupo profesional o menoscabo de la dignidad del trabajador/a.

El cambio de centro de prestación de servicios que se realice por motivos comerciales o de servicio se considerará «ius variandi» siempre que respete los límites geográficos previstos en este Convenio, pero en ningún caso se considerará modificación sustancial de las condiciones.

En el supuesto de cambio de puesto de trabajo, tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que se mantendrá la retribución de origen. La diferencia retributiva que pudiera corresponder por la realización de funciones de grado superior no podrá ser objeto de compensación ni absorción.

Artículo 29. Movilidad Geográfica

Las partes acuerdan que la dirección de la empresa podrá cambiar al personal de puesto de trabajo, asignándole otro centro de trabajo, en un radio máximo de 40 kilómetros, ya sea a efectuar las mismas o distintas funciones respetando los límites de la movilidad funcional.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto se refiere a los traslados del personal que exijan cambio de residencia.

Capítulo 6. Estructura Salarial

Artículo 30. Retribuciones

Los salarios y las remuneraciones de toda clase establecidos en este Convenio tienen el carácter de mínimos y pueden ser mejorados por concesión de la empresa o por medio del contrato individual de trabajo.

El salario para los años 2013/14 es el indicado en la Tabla Salarial como Anexo I del presente Convenio.

El pago de las retribuciones se efectuará por meses vencidos, mediante un ingreso en cuenta corriente dentro de los cinco días siguientes al mes natural.

El resguardo de la transferencia suplirá la firma del trabajador en el recibo de salarios.

Artículo 31. Estructura Salarial y Conceptos Salariales

La estructura salarial del presente Convenio será la siguiente:

Salario base.

Gratificaciones extraordinarias de vencimiento superior al mensual.

Complementos.

Los complementos serán los siguientes, y se determinará su aplicación en función de las condiciones particulares de cada trabajador y puesto de trabajo:

- a) De puesto de trabajo: mejoras voluntarias, plus productividad, plus nocturnidad, plus festivo, plus pluricentro.
- b) De cantidad: horas extras.
- c) De suplidos: plus transporte, complementos IT.

El salario base será la parte de la retribución abonada a los trabajadores en función de su grupo de encuadramiento por la realización del trabajo convenido durante la jornada ordinaria de trabajo fijada en el presente Convenio. Su cuantía es la establecida en el Anexo I.

Las gratificaciones extraordinarias son dos, la de Navidad y la de Verano, que se pagarán a razón de 30 días de salario base cada una de ellas, o la parte proporcional si el tiempo de permanencia en la empresa fuera inferior a un año. Se abonarán a razón de los salarios vigentes en la fecha en que se hagan efectivas y podrán ser prorrateadas mensualmente por decisión unilateral de la



empresa.

Los trabajadores tendrán derecho cuando proceda o así se acuerde mediante pacto individual o colectivo, a la percepción de los complementos salariales siguientes, y en todo caso, se respetarán las condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando hasta la entrada en vigor del presente Convenio.

Artículo 32. Retribuciones no Salariales

1. La empresa abonará en concepto de Kilometraje la cantidad de 0,19 euros brutos por kilómetro recorrido para la empresa mediante uso de vehículo particular, previamente autorizado, y por razones exclusivas de trabajo, a aquellos trabajadores que por razón de su puesto de trabajo necesiten realizar desplazamientos por cuenta de la empresa.

Estas cuantías no estarán sujetas a retención, en tanto no sean superiores a las reconocidas como tales por la Agencia Estatal de la Administración Tributaria, ni conlleven la obligación de presentación de justificante que las acredite por el gasto indicado.

2. Los trabajadores que por razón de su trabajo tengan que desplazarse fuera de su localidad habitual de trabajo, podrán percibir en concepto de dietas las cantidades que pacten empresa y trabajador, sin que puedan superar los límites siguientes:

a) Si no hay pernocta, los gastos de manutención serán como máximo de 26,67 euros por día.

b) si hay pernocta, los gastos de manutención serán como máximo de 53,54 euros por día.

Artículo 33. Anticipos

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado sin que pueda exceder del 90% del importe del salario generado, no atendiéndose como tal a estos efectos las pagas extras de diciembre y julio.

Artículo 34. Complemento Pluricentro

Los limpiadores/as que efectúen su jornada habitual en dos centros o más, percibirá, un complemento salarial del 5% del salario base, proporcionalmente a la jornada que realicen.

Artículo 35. Cláusula de Descuelgue Salarial

Aquellas empresas que pudieran estar afectadas por alguna de las causas económicas recogidas en el artículo 82.3 ET, y que opten por la inaplicación de los



incrementos salariales previstos en el presente Convenio colectivo, deberán seguir necesariamente el procedimiento descrito a continuación.

La dirección de la empresa deberá comunicar por escrito a la representación legal de los trabajadores, o en su defecto, a los trabajadores de acuerdo con el procedimiento establecido en el artículo 41.4 ET, las razones que justifican tal decisión, así como la documentación necesaria (memoria explicativa, balance de situación y cuenta de resultados, etc.) dentro del plazo de 30 días naturales, a contar a partir de la fecha de publicación del Convenio colectivo o de las tablas salariales para cada año de vigencia, en el Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya (DOGC), y en el caso que proceda, desde la constatación del conocimiento de las causas establecidas en el artículo 82.3 ET.

Una copia de dicha comunicación se remitirá a la Comisión paritaria del Convenio. En el supuesto de acuerdo en la empresa de inaplicación salarial, será remitido copia del mismo a la Comisión paritaria. El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores de dicha empresa, estableciendo en su caso y en atención a las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el Convenio colectivo, incluido el abono con efectos retroactivos de las diferencias económicas que dejen de percibir los trabajadores durante el periodo de inaplicación. En ningún caso dicha inaplicación podrá superar el periodo de vigencia del Convenio ni, como máximo los tres años de duración.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del Convenio, que dispondrá de un plazo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera notificada. De persistir el desacuerdo en la Comisión paritaria, la discrepancia será sometida en el plazo máximo de quince días al Tribunal Laboral de Catalunya (TLC), a través de los procedimientos que se establecen en su propio reglamento.

Capítulo 7. Mejoras Sociales

Artículo 36. Enfermedad y Accidente

El trabajador/a 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, el trabajador/a tendrá derecho a las percepciones establecidas por la ley a cargo del empresario.

Capítulo 8. Régimen Disciplinario





Artículo 37. 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 30 minutos dentro del período de un mes.
3. Abandonar el puesto de trabajo sin causa justificada o el servicio, por breve tiempo durante la jornada. Si se causare como consecuencia de dicho abandono perjuicio de consideración a la empresa, compañeros 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 haberlo hecho, la razón que la motive. Cuando el incumplimiento de la anterior origine consecuencias de gravedad en la realización del servicio, la falta podrá reputarse 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 de lo anterior origine consecuencias de gravedad en la realización del servicio, la falta puede reputarse de grave o muy grave.
6. La inobservancia de las órdenes de servicio, así como la desobediencia a los mandos, todo ello en materia leve.
7. La falta de respeto y consideración en materia leve a los subordinados, compañeros, mandos, personal y público, así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo, y las órdenes dadas con descortesía.
8. La falta de aseo y limpieza 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. La embriaguez ocasional.
12. 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 conlleven una modificación en su permiso de residencia y autorización para trabajar, que puedan derivar en modificación de la relación laboral suscrita con la empresa. La ocultación maliciosa de datos en esta materia



será falta grave.

Artículo 38. Son Faltas Graves

1. La doble comisión de falta leve dentro del período de un trimestre, excepto en las de puntualidad, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiera mediado sanción que no sea amonestación verbal.
2. Más de 3 faltas de puntualidad en asistencia al trabajo en el período de un mes, superiores a 5 minutos.
3. La falta de asistencia al trabajo de 2 días en el período de un mes sin causa justificada.
4. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo.
5. La desobediencia a los mandos en materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto a la disciplina, o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, se reputará de muy grave.
6. La suplantación de la personalidad de un compañero al fichar o firmar. Será sancionado tanto el que ficha por otro como éste último.
7. La voluntaria disminución de la actividad habitual o la negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
8. La simulación de enfermedad o accidente.
9. El empleo del tiempo, materiales, útiles, vestuario o herramientas en cuestiones ajenas al trabajo, en beneficio propio.
10. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para compañeros o personal público, o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada falta muy grave. En todo caso, se reputará imprudencia grave el no uso de las prendas y aparatos de seguridad obligatorios.
11. La embriaguez en dependencias de clientes de la empresa.
12. Las previstas en el capítulo de faltas leves que por entidad puedan ser calificadas de graves (n.: 3, 4, 5 y 10 del capítulo de faltas leves).
13. Las órdenes dadas de modo agresivo o con amenaza.

Artículo 39. Son Faltas Muy Graves

1. La reincidencia en comisión de falta grave en el período de 6 meses, aunque





sea de distinta naturaleza.

2. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de 6 meses o 20 en un año.

3. Más de 3 faltas injustificadas al trabajo en el período de un mes, más de 6 en el período de 4 meses o más de 12 en el período de un año.

4. La falsedad, la deslealtad, el fraude, el abuso de confianza y el hurto o robo, tanto a compañeros 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 las empresas 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 dicha situación.

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

8. La embriaguez habitual.

9. La violación del secreto de correspondencia o de documentación de la empresa, o de las personas en cuyos locales e instalaciones se realicen las tareas de limpieza.

10. Los malos tratos 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 cuyos locales o instalaciones realizara su actividad, y a los empleados de ésta, si los hubiere.

11. La participación en la comisión de un delito calificado como tal en las leyes penales, así como la retirada temporal o definitiva del permiso de conducir para los conductores o limpiadores conductores, 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 puestos de responsabilidad.

13. La disminución voluntaria o continuada del rendimiento.

14. Originar riñas y pendencias con compañeros de trabajo o con personas o sus



empleados para las que realice tareas de limpieza.

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

16. El abuso de autoridad, de acuerdo con la definición jurisprudencial del mismo.

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

18. Las derivadas en lo previsto en los números 6 y 11 del capítulo de faltas graves y aquéllas faltas leves y graves en las que se prevea que pueden incluirse en este grupo de faltas.

19. El acoso sexual en el trabajo.

20. La desobediencia a mandos o delegados 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 de prevención.

21. La inasistencia a cursos de formación en materia de prevención de riesgos laborales programados u organizados por la empresa sin causa justificada siempre que éstos se realicen dentro de la jornada laboral.

Artículo 40. 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 empleo y sueldo de 16 a 60 días.
- b) Inhabilitación para el ascenso por un período no superior a 2 años.
- c) Despido.

Artículo 41. 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 42. Comunicación

En caso de sanción a los trabajadores por falta muy grave, la empresa deberá informar al comité de empresa o delegado de personal.

Artículo 43. Despidos disciplinarios

En los despidos disciplinarios habrá que atenerse a lo regulado en los artículos 54 y 55 del Estatuto de los Trabajadores, Ley de Procedimiento Laboral, normas de desarrollo y aplicación de éstas y demás disposiciones concordantes, así como las específicas causas consignadas como faltas y sanciones en el capítulo de este Convenio Colectivo.

Capítulo 9. Derecho Supletorio

Artículo 44. 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.

ANEXO TABLAS SALARIALES CONVENIO

Vigencia desde el 1 de febrero de 2013 al 31 de diciembre de 2014

	Salario bruto mensual - Euros	Salario bruto anual - Euros
Grupo profesional 1		
Nivel 1:		
GruPersonal directivo y técnico	1.337,46	18.724,44
Director General	1.337,46	18.724,44
Director Administrativo	1.337,46	18.724,44
Director de Personal	1.337,46	18.724,44
Director Financiero	1.337,46	18.724,44
Director Comercial	1.337,46	18.724,44
Gobernante/a ejecutivo/a	1.337,46	18.724,44
Nivel 2:		
Titulado Grado Superior	1.172,80	16.419,25



Jefe de 1.ª Administrativo	1.172,80	16.419,25
Jefe de Servicios	1.172,80	16.419,25
Titulado Grado Medio	1.137,80	15.929,20
Jefe de 2.ª Administrativo	1.137,80	15.929,20
Aprendiz	1.024,02	14.336,28
Grupo profesional 2		
Nivel 1:		
Administrativo Oficial primera	1.018,73	14.262,25
Coordinador/a	1.018,73	14.262,25
Gobernante/a	1.018,73	14.262,25
Nivel 2:		
Jefe de equipo	958,27	13.415,71
Administrativo Oficial segunda	958,27	13.415,71
Subgobernante/a	958,27	13.415,71
Comercial/vendedor	958,27	13.415,71
Supervisor/ra	958,27	13.415,71
Aprendiz	862,44	12.074,16
Nivel 3:		
Auxiliar administrativo	914,66	12.805,24
Aspirante administrativo	914,66	12.805,24
Grabador de datos	914,66	12.805,24
Telefonista recepcionista	914,66	12.805,24
Aprendiz	823,19	11.524,72
Grupo profesional 3		
Nivel 1		
Oficial 1.ª Oficios Varios	947,61	13.266,70
Oficial 2.ª Oficios Varios	947,61	13.266,70
Oficial 3.ª Oficios Varios	947,61	13.266,70
Ayudante/auxiliar Oficios Varios	947,61	13.266,70
Auxiliar Mantenimiento	947,61	13.266,70
Especialista	947,61	13.266,70

	Salario bruto mensual - Euros	Salario bruto anual - Euros
Limpiador/a especialista	947,61	13.266,70



Jardinero	947,61	13.266,70
Aprendiz	852,85	11.939,90
Nivel 2:		
Camarero/a de habitaciones	910,92	12.752,88
Camarera Avanzada	910,92	12.752,88
Camarero/a desayunos	910,92	12.752,88
Ayudante Camarero	910,92	12.752,88
Limpiador/a	910,92	12.752,88
Valet	910,92	12.752,88
Lencero/a	910,92	12.752,88
Aprendiz	819,83	11.477,62
Empleado/a Servicio Doméstico	910,92	12.752,88
Nivel 3:		
Mozo	907,14	12.699,96
Celador	907,14	12.699,96
Conserje	907,14	12.699,96
Portero	907,14	12.699,96
Vigilante	907,14	12.699,96
Ordenanza	907,14	12.699,96
Subalterno	907,14	12.699,96
Peón/Operador	907,14	12.699,96

