

DEPARTAMENT DE TREBALL I INDÚSTRIA

RESOLUCIÓ

TRI/2358/2004, de 12 d'agost, per la qual s'ordena la inscripció, el dipòsit i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de neteja d'edificis i locals de Girona i província per a l'any 2004 (codi de conveni núm. 1700385).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de neteja d'edificis i locals de Girona i província, subscrit per l'Associació Catalana d'Empreses de Neteja d'Edificis i Locals, UGT i CCOO, el dia 8 de juny de 2004, i d'acord amb el que estableixen els articles 90.2 i 90.3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de l'Estatut dels treballadors; el Decret de la Generalitat de Catalunya 326/1998, de 24 de desembre; l'article 11.2 de la Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, i altres normes concordants,

RESOLC:

—1 Ordenar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de neteja d'edificis i locals de Girona i província per a l'any 2004 (codi de conveni núm. 1700385) al Registre de convenis dels Serveis Territorials de Treball i Indústria a Girona.

—2 Ordenar-ne el dipòsit a l'oficina corresponent d'aquests Serveis Territorials.

—3 Disposar que el Conveni esmentat es publiqui en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

Notifiqueu aquesta Resolució a la Comissió Negociadora del Conveni.

Girona, 12 d'agost de 2004

P. A. (Decret 326/1998, de 24 de desembre)

MERCÈ NADAL I FARRERAS
Secretària dels Serveis Territorials
a Girona en funcions

Traducció del text original signat per les parts

CONVENI

col·lectiu de treball de neteja d'edificis i locals de Girona i província per a l'any 2004

CAPÍTOL 1

Disposicions generals

Article 1

Àmbit territorial

Aquest Conveni afecta les empreses de l'activitat els centres de treball de les quals radiquen en la ciutat de Girona i província.

Article 2

Àmbit funcional

Estan compreses en l'àmbit d'aplicació del Conveni totes les empreses existents en l'actualitat i aquelles que s'hi incloguin amb posterioritat a l'entrada en vigor d'aquest Conveni, que es dediquin a l'activitat de neteja, manteniment, conservació i higienització de tota classe d'edificis, locals, indústries, elements de transport (terrestre, aeri i marítim), màquines, espais, mobiliari urbà, etc., qualsevulla que sigui la forma jurídica que adoptin.

Article 3

Àmbit personal

Aquest Conveni regula les relacions laborals de les empreses incloses en l'àmbit territorial i funcional d'aquest Conveni amb la totalitat dels seus treballadors.

Article 4

Àmbit temporal

El Conveni entra en vigor i té efectes econòmics des de l'1 de gener de 2004.

Article 5

Durada

Té una durada d'1 any (de l'1 de gener de 2004 al 31 de desembre de 2004).

Article 6

Denúncia i revisió

Qualsevol de les parts pot sol·licitar la revisió del Conveni i formular-ne la denúncia segons el procediment legalment establert, amb 3 mesos d'anticipació al venciment del termini de vigència o qualsevol de les seves prorroques, i sempre d'acord amb el que estableix l'Estatut dels treballadors.

Article 7

Abast, vinculació a la totalitat

Ambdues representacions acorden que, atès que les condicions pactades són un tot orgànic i indivisible, en el cas que l'autoritat competent, en l'exercici de les facultats que li són pròpies, no l'aprovi en la seva totalitat, poden considerar el Conveni nul i sense eficàcia a tots els efectes.

Article 8

Compensació

Les condicions pactades en aquest Conveni són absorbibles i compensables per qualsevol millora que les empreses hagin concedit als seus treballadors a partir de l'1 d'octubre de 2003, formen un tot orgànic i individual, i a l'efecte de la seva aplicació pràctica, es consideren globalment i en còmput anual.

Sens perjudici del que estableix el paràgraf anterior, els plusos de distància i transports i de conveni només els poden compensar els que siguin de la mateixa naturalesa i estiguin regint en la data de la seva entrada en vigor.

Article 9

Absorció

Atesa la naturalesa del Conveni, les disposicions legals o convencionals futures que impliquen una variació econòmica en tots o en qualsevol dels conceptes retributius existents únicament tenen eficàcia si, globalment considerats i en còmput anual, superen el nivell total d'aquest, llevat dels plusos de distància i transport i de Conveni.

Article 10

Garanties ad personam

Cal respectar les situacions personals que, amb caràcter global, excedeixen el que s'ha pactat, les quals s'han de mantenir estrictament *ad personam*.

Article 11

Comissió Paritària

Es crea la Comissió Paritària de Conveni com a òrgan mixt de la seva interpretació i, si s'es-

en possessió del títol de capatàs agrícola, si compleixen els requisits esmentats anteriorment.

"5.4 Les persones que hagin cursat i aprovat els ensenyaments a què fan referència els apartats 5.1, 5.2 i 5.3 en centres no dependents del Departament d'Agricultura, Ramaderia i Pesca podran sol·licitar els carnets de nivell bàsic o qualificat, sempre i quan aquests centres hagin homologat prèviament al Departament d'Agricultura, Ramaderia i Pesca els cursos que imparteixen i a partir de la data d'homologació, mitjançant la presentació d'una memòria dirigida a la Direcció General de Producció, Innovació i Indústries Agroalimentàries, on s'especifiquin els continguts de les programacions que permetin assolir el nivell de cursos de l'annex d'aquesta disposició.

"5.5 Estan exempts del requisit de possessió dels carnets a què fan referència els apartats 2.2 i 2.3 els titulats universitaris de nivell mitjà i superior de les branques agràries i forestals. A les persones que estiguin en possessió d'altres titulacions o diplomes oficials, universitaris o de formació professional, se'ls convalidaran les unitats didàctiques acreditades documentalment davant la Direcció General de Producció, Innovació i Indústries Agroalimentàries que s'adeqüin als continguts de les programacions de l'annex d'aquesta disposició, i hauran de cursar les restants per tal de poder accedir al carnet d'aplicador".

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA

La possessió per part dels agricultors dels carnets de nivell bàsic o qualificat serà exigida a partir de dos anys de la data de publicació d'aquesta Ordre per aplicar productes de la categoria tòxics, i a partir de quatre anys per aplicar productes de perillositat no prevista o nocius.

DISPOSICIÓ FINAL

Aquesta disposició entrarà en vigor l'endemà de la seva publicació al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

Barcelona, 30 d'agost de 2004

ANTONI SIURANA I ZARAGOZA
Conseller d'Agricultura, Ramaderia i Pesca
(04.238.039)



cau, conciliació o arbitratge. També ha de tenir en compte aquelles qüestions que les parts aquí representades sotmetin a la seva consideració i en especial allò referent a la clàusula de desvinculació o inaplicació del Conveni, establerta en la clàusula addicional 2 d'aquest. Aquesta Comissió ha d'estar integrada per 4 membres de cada representació i 1 assessor (sense vot) per a cadascuna de les representacions, designats en el 1r mes de vigència del Conveni. El president ha de ser qui acordin les parts o bé qui ho hagi estat de la Mesa Negociadora de l'últim Conveni col·lectiu.

La Comissió Paritària ha de tractar, a més, aquells temes o qüestions que delegui en ella expressament la Mesa Negociadora del Conveni, i actuar sense envair la competència de les autoritats administratives i òrgans jurisdiccionals.

CAPÍTOL 2

L'organització del treball

Article 12

Facultats i responsabilitats

L'organització de la feina, amb subjecció a les normes de l'article següent, és facultat privativa de l'empresa, per mitjà dels seus òrgans de direcció, la qual és responsable del seu ús davant l'autoritat competent. Així mateix, l'empresa ha de donar coneixement de la seva estructura a la representació legal dels treballadors.

Article 13

Normes per al seu desenvolupament

L'organització de la feina comprèn, a títol enunciatiu, les normes següents:

- L'adjudicació de tasca específica, necessària per a la plena activitat del treballador.
- L'exigència d'una activitat i un rendiment normals per a cada treballador, i en general, per a tot el personal de l'empresa.
- La fixació de l'índex de qualitat admissible en la realització de la feina.
- La mobilitat i la redistribució del personal de manera racional, compatible amb la dispersió dels centres de treball i les necessitats estrictes del servei, per tal d'evitar un ús arbitrari d'aquest principi i d'acord amb el que s'estableix en els articles 39 i 40 de l'Estatut dels treballadors, i les limitacions que estableixen els articles 20 i 21 d'aquest Conveni.

CAPÍTOL 3

Prestació del treball

Article 14

Execució de tasques

El treballador està obligat a executar diligentment tots els treballs i operacions que li ordenin els seus superiors, dintre de les cometes generals pròpies de la seva categoria i competència professional, i, si observa inconvenients per exercir la seva feina, falta o defecte en el material o en els instruments, està obligat a fer-ho saber immediatament a la seva empresa.

Article 15

Seguretat i higiene

1. Les empreses subjectes a aquest Conveni col·lectiu estan obligades a posar a l'abast de tots els seus treballadors els mitjans necessaris perquè puguin exercir la seva feina en les millors

condicions d'activitat, higiene i seguretat. Les empreses han de gestionar, de les entitats que contractin els seus serveis, que posin a l'abast dels treballadors els elements i els mitjans complementaris eficaços per tal que puguin exercir la seva activitat en les condicions de seguretat, rendiment i higiene desitjades.

Tanmateix, els treballadors estan obligats a utilitzar els mitjans i les mesures preventives que els proporcionin les empreses, de conformitat amb la legislació vigent i específicament la normativa de seguretat i salut laborals.

2. Els propietaris, arrendataris o titulars del local o negoci que tenen contractat el servei de neteja d'aquests amb empreses afectades per aquest Conveni estan obligats a adoptar en els locals esmentats on es presta el servei esmentat les mesures complementàries necessàries perquè les empreses de neteja que presten el servei amb el seu propi personal puguin aplicar correctament les mesures de seguretat i higiene que els imposa aquest Conveni i altres disposicions de caràcter general en matèria de seguretat, higiene, vestidor, etc.

En els contractes subscrits entre els propietaris, arrendataris o titulars dels locals on s'hagi de prestar el servei i les empreses de neteja hagin de realitzar-los, s'hi ha de fer constar aquesta obligació, de la qual els contractants o arrendataris que rebin el servei de neteja han de procurar el compliment estricte, de tal manera que, si no ho fan així, cap empresa dedicada a l'activitat de la neteja no pot prestar aquest servei mentre no s'adoptin les mesures complementàries de seguretat i higiene esmentades. Tot això sens perjudici del que estableix l'article 19 de l'Estatut dels treballadors.

3. En el cas concret de treballs de neteja en establiments sanitaris de qualsevol classe (llocs susceptibles de contraure contagi o infeccions), les empreses han de fer constar en el contracte amb aquests establiments que el personal que s'hi adscriu per a aquests serveis ha de tenir les mateixes mesures d'higiene i preventives a què tenen dret els sanitaris del centre, fins i tot pel que fa a disposar dels medicaments necessaris. El personal també està obligat a emprar els mitjans i les mesures que a aquest efecte se li han de proporcionar, de conformitat amb la normativa legal en cada cas.

Article 16

Reconeixement mèdic

Tot el personal de nou ingrés ha de sotmetre's a reconeixement mèdic, dintre dels primers 15 dies al seu ingrés, en el lloc i l'hora que l'empresa indiqui, prèvia conformitat del treballador, sens perjudici de les revisions anuals preceptives que determini el comitè de seguretat i salut i els delegats de prevenció, o qualsevol altra que determini la direcció de l'empresa.

Per al personal que presta serveis en centres de treball en què hi ha una especial toxicitat, contaminació o risc de contagi, les revisions són semestralment.

En els reconeixements mèdics ordinaris anuals, es realitzen bàsicament les proves mèdiques següents:

- Estudi clínic anual
- Anàlisi d'orina
- Anàlisi de sang
- Examen i control de vista i oïda
- Prova cardiovascular

Les proves següents o similars només es fan amb la sol·licitud prèvia del/de la treballador/a i amb l'acceptació prèvia del centre mèdic o mútua:

- Radioscòpia del tòrax
- Examen psicomotriu
- Prova de la SIDA
- Prova d'hepatitis B
- Prova de mamografia

Els facultatius de les mútues o dels centres mèdics poden indicar la realització d'altres proves no incloses en les relacions anteriors.

Article 17

Roba de feina (vestuari)

Les empreses han de lliurar en dipòsit al treballador, almenys, 2 equips de treball l'any distribuïts de tal manera que els treballadors disposin sempre de recanvi. Els treballadors que hagin d'efectuar els treballs a la intempèrie i en condicions atmosfèriques adverses han de tenir a la seva disposició l'equip adequat per a les dites contingències. Així mateix, al personal eventual i/o interí se li ha de donar almenys un equip nou si és contractat per períodes de 3 mesos com a mínim, i en les mateixes condicions que el personal fix, si és contractat per 6 o més.

Article 18

Manteniment d'estris de treball

El treballador té cura dels estris, les eines, l'equip, la roba i les màquines que se li confien per a l'exercici del seu treball. Està obligat a mantenir-lo en perfecte estat de conservació i netedat, i és responsable dels desperfectes, els deterioraments o els danys que s'hi produeixin per la seva culpa o negligència, tant en aquells com en els locals, les dependències, les instal·lacions, etc., en què exerceix les seves activitats.

Article 19

Competència amb l'empresa

El treballador no pot realitzar activitats que constitueixin competència amb l'empresa per a la qual presta els seus serveis, treballant pel seu compte o per a tercers, en idèntica activitat a la que exerceix en el seu treball, llevat que l'empresa en faci una autorització escrita. Queda prohibit l'ús de les eines, els estris, els equips, la roba, les màquines i els productes de neteja per a ús propi, tant dins com fora de la jornada laboral.

Article 20

Mobilitat del personal i cobertura de vacants

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

No obstant això, els canvis de lloc de treball determinats per aquesta mobilitat mai no es poden basar en una mesura arbitrària o sancionadora de les empreses, i només es poden fer per estrictes raons de servei o d'imperatiu comercial.

En cap cas, es considera modificació substancial de les condicions de treball el canvi de centre de treball dins del mateix terme municipal i amb el mateix horari. Aquest canvi s'ha de notificar a la representació dels treballadors.

En consideració a aquestes, la cobertura de les vacants l'ha de fer, dintre de cada zona, el personal que reuneix la categoria i/o la capacitat professional per a aquesta, i, en cas d'igualtat, el de menor antiguitat, llevat que hi hagi un acord entre les parts interessades, de la qual cosa cal informar la representació legal dels treballadors.

Article 21

Localitat i desplaçament

A l'efecte de concretar la definició que estableix l'article 21 de l'Ordenança laboral de 15 de febrer de 1975, s'entén per localitat tant el municipi de què es tracta com la franja de terreny que l'envolta, amb una amplària de 15 km a comptar a partir dels límits del terme municipal, sempre que estiguin comunicats per mitjans de transport públics a intervals no superiors a 1 hora.

El desplaçament del treballador des del seu domicili al centre de treball en què inicia la jornada, com també la tornada des del centre de treball en què la finalitza fins al seu domicili, no dóna dret a cap mena de compensació, llevat de les que estableix aquest Conveni.

Per compensar les despeses de desplaçament des del centre de treball en què s'inicia la seva jornada als restants que té assignats durant aquesta, dintre de la localitat, només dóna dret a la compensació econòmica de l'import dels serveis públics de transport entre un i altres centres de treball que supera del plus de distància i transport que s'estableix en aquest Conveni.

Es computen com a efectivament treballats els períodes de temps emprats en desplaçaments entre centres de treball, dintre de la jornada laboral continuada. Pel que fa a la resta, cal atènyer-se al que disposen la legislació vigent i els articles 21 i següents de l'Ordenança laboral de 15 de febrer de 1975.

Article 22

Traslats

En matèria de trasllats de personal, cal atènyer-se al que estableix l'article 40 de l'Estatut dels treballadors.

L'empresa ha de compensar el treballador traslladat dels majors costos d'escolaritat, si n'hi ha, que li comporten els fills menors de 16 anys, per a un ensenyament igual o similar durant el curs escolar començat.

CAPÍTOL 4

Classificació del personal

SECCIÓ 1

Classificació funcional

Article 23

Categories professionals

1. Respecte a la classificació funcional del personal adscrit a aquest Conveni col·lectiu, cal atènyer-se al que estableixen l'article 5 i l'annex de l'Ordenança laboral de l'activitat, de 15 de febrer de 1975. Aquesta classificació és merament enunciativa i no comporta l'obligatorietat per part de les empreses de tenir proveïdes totes les places i les categories enumerades, si les necessitats i el volum de l'empresa no ho requereixen.

2. Així mateix, les diverses tasques assignades a cada categoria o especialitat són enunciatives,

ja que el treballador inclòs en l'àmbit funcional del Conveni està obligat a executar els treballs i les operacions que li ordenin els seus superiors dintre de les comeses generals de la seva competència professional.

3. Des del moment en què en una empresa hi ha un treballador que fa funcions específiques en la definició d'una categoria professional determinada, ha de ser remunerat, almenys, amb la retribució que s'assigna a aquesta categoria.

Si un treballador realitza diverses tasques pròpies de diferents oficis o categories professionals, s'ha de classificar segons l'activitat i la categoria de qualificació superior, i n'ha de percebre el salari.

Article 24

Peó especialitzat

Interpretant la definició d'aquesta categoria que estableix l'Ordenança laboral del sector, de 15 de febrer de 1975, s'entén que aquest treballador, encara que manté les tasques pròpies de la categoria de netejador/a, realitza alguna de les tasques de l'especialista, sense tenir-ne un domini total.

Article 25

Realització de tasques de categoria superior

El personal ha de realitzar, per ordre de l'empresa, en casos d'excepció o de necessitat, treballs de categoria superior a les que li corresponen, sempre que tinguin una durada inferior a 3 mesos. Durant el temps que realitza la feina, ha de percebre el salari que segons aquest Conveni correspon a la categoria que circumstancialment exerceix, i ha de conservar amb caràcter general la categoria professional que tenia i només consolida la seva categoria professional en el nou lloc de treball quan la faci per un període superior a 6 mesos durant 1 any, o a 8 durant 2 anys, així mateix, pot reclamar davant la direcció de l'empresa la classificació professional adequada.

Aquestes consolidacions no s'apliquen en els casos de substitució per servei militar, malaltia, accident de treball, permisos o ocupació de càrrecs oficials. En aquests casos, la substitució comprèn el temps que durin les circumstàncies que l'han motivada.

Contra la negativa de l'empresa, i amb l'informe previ del Comitè o, si s'escau, dels delegats de personal, pot reclamar davant la jurisdicció competent.

Quan exerceixin funcions de categoria superior, però no s'escaigui legalment o convencionalment l'ascens, el treballador té dret a la diferència retributiva entre la categoria assignada i la funció que efectivament realitza.

Article 26

Realització de tasques de categoria inferior

Si per raons de conveniència o necessitat, l'empresa assigna als seus treballadors tasques d'una categoria professional inferior a la que tenen adquirida, sempre que això no vagi en contra de la seva formació professional o siguin constitutives de vexació o menyspreu de la seva missió laboral, aquests han de conservar la seva categoria professional, com també el salari que estaven percebent fins a l'inici de les tasques esmentades. Si el canvi de destinació a la categoria inferior té el seu origen en una sol·licitud del mateix treballador, se li ha d'assignar el salari i la categoria corresponents als treballs que realment passa a realitzar.

Si per necessitats peremptòries o imprevisibles de l'activitat productiva, l'empresari necessita destinar un treballador a tasques corresponents a categoria inferior a la seva, només ho pot fer pel temps imprescindible, li ha de mantenir la retribució i la resta de drets derivats de la seva categoria professional i ho ha de comunicar als representants legals dels treballadors, a més del que estableix l'Ordenança laboral del sector.

SECCIÓ 2

Classificació segons la seva permanència

Article 27

Classes de contracte

El personal, segons la seva permanència i modalitat de contracte de treball, pot ser: fix de plantilla, per a obra o servei determinat, eventual i interí, sens perjudici de la contractació temporal de treballadors realitzada de conformitat amb les normes de contractació que preveu la secció 4, articles 10, 11 i 12, de l'Estatut dels treballadors i altres disposicions vigents.

Article 28

Contracte indefinit

El contracte de treball es considera concertat per un temps indefinit sense més excepció que les que s'indiquen en els articles següents a aquesta secció.

Article 29

Contracte d'obra i servei

En els contractes d'arrendament dels serveis de neteja per un temps cert o en els que es preveu la seva resolució unilateral, les empreses de neteja poden contractar personal per a aquests serveis determinats, i resoldre el contracte de treball quan es resolgui el contracte d'arrendament de serveis, sigui quina sigui la causa d'aquesta resolució.

Si per necessitats d'organització de l'empresa aquest personal ha de ser assignat a altres obres o serveis diferents d'aquells per als quals va ser contractat, no perd la seva condició de contractat per a obra o servei determinat, sempre que el canvi de lloc no es prolongui més de 3 mesos. Un cop finalitzat aquest termini, ha de tornar al lloc o als llocs de treball per als quals va ser contractat inicialment.

Article 30

Contracte eventual

S'entén per personal eventual el que es contracta amb motiu de neteges extraordinàries, obres noves, fires, concursos, exposicions temporals, circumstàncies del mercat, acumulació de tasques, excés de comandes o raons de temporada, encara que es tracti de l'activitat normal de l'empresa i, en general, aquell que es contracta per realitzar treballs que, per raons de la seva naturalesa, són temporals i no permanents.

En aquests casos el contracte de treball té una durada màxima de 12 mesos dins d'un període de 18 mesos i s'ha d'expressar la causa determinant de la seva durada.

Els treballadors eventuals amb contracte que arriba al període màxim pactat, de 12 mesos, passen a ser indefinits o fixos de plantilla, tant si completen aquest període amb un sol contracte com si ho fan amb més d'un.

En cas que el contracte eventual sigui rescindit en finalitzar la seva durada, no es pot admetre cap altre treballador eventual per ocupar el mateix lloc fins que transcorrin 3 mesos.

Article 31*Contracte interí*

És personal interí el que es contracta per substituir el personal de l'empresa durant les seves absències, com a conseqüència de permisos, vacances, incapacitat temporal, excedència especial o qualsevol altra causa que obligui l'empresa a reservar la plaça al treballador absent.

En els contractes d'interinitat per suplència d'un treballador en situació d'incapacitat temporal (IT) o d'invalidesa provisional, i que cessin per resolució definitiva del contracte, l'interí passa a ocupar el lloc amb el mateix caràcter i les mateixes condicions laborals i econòmiques que el substituït, llevat dels complements personals que el treballador substituït tenia reconeguts.

Article 32*Formalització de contractes*

Els contractes de treball del personal per a un servei determinat, eventual o interí s'han de consignar per escrit quan la seva durada sigui superior a 7 dies, i hi ha de constar el lloc o els llocs de la prestació del contracte o la tasca o el servei específics que el determinin, el treball que la persona contractada ha de realitzar i el temps determinat de la seva durada, el nom de la persona substituïda i la causa de la seva substitució, fent-hi constar les condicions, l'objecte i la durada, sens perjudici del període de prova que estableix l'article 35 d'aquest Conveni.

El treballador ha de rebre una còpia degudament autoritzada del seu contracte de treball, i les empreses estan obligades a notificar la finalització del seu contracte amb 15 dies d'antelació.

En cas de contractació eventual i de substitucions, s'ha de percebre la mateixa retribució i s'han de tenir els mateixos drets socials que el personal del centre, llevat d'antiguitat i de complements de caràcter personal.

CAPÍTOL 5*Ingressos, ascensos, plantilles i escalafons***Article 33***Ingressos*

En matèria d'ingressos, ascensos, plantilles i escalafons, cal atènyer-se al que determinen els articles del 14 al 20 de l'Ordenança laboral de 15 de febrer de 1975, llevat del que determinen els articles següents d'aquest Conveni. Així mateix, cal atènyer-se al que disposa l'article 16 de l'Estatut dels treballadors.

Article 34*Plantilles*

Totes les empreses subjectes a l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni han de tenir un 30% de la plantilla amb contractes de caràcter fix.

Article 35*Període de prova*

El personal de nou ingressat queda sotmès, llevat de pacte en contra, a un període de prova que en cap cas no pot excedir el temps fixat per a cada grup professional en l'escala següent:

1. Personal directiu, tècnic i titulats: 6 mesos
2. Personal de comandaments intermitjos: 2 mesos
3. Personal administratiu: 1 mes per als auxiliars, aspirants i telefonistes, i 2 mesos per a les categories restants

4. Personal subaltern d'ofici i oficis diversos: 1 mes

5. Obrers no qualificats: 2 setmanes

En la contractació en la qual s'estableixi una durada inicialment indefinida, el període de prova és de 2 mesos pels treballadors dels apartats 2, 3, 4 i 5 de l'escala d'aquest article.

Només s'entén que el contracte de treball està subjecte al període de prova si així consta per escrit. Durant el període de prova, l'empresa i el treballador poden resoldre el contracte de treball sense necessitat de preavís i sense dret a cap mena d'indemnització.

Transcorregut el període de prova, el treballador ingressa en l'empresa com a fix de plantilla, excepte si ha estat contractat com a eventual, interí o per a obra o servei determinat. El període esmentat es computa a tots els efectes.

Article 36*Ascensos*

El personal adscrit a aquest Conveni té dret, en igualtat de condicions, a cobrir les vacants de categoria superior que es produeixin en les empreses i d'acord amb les normes següents:

Personal directiu i tècnic

Les vacants que es produeixin en aquesta categoria, les han de cobrir lliurement les empreses entre els qui posseeixen els títols i les aptituds requerides.

Personal administratiu

Les vacants de cap administratiu de 1a, les han de proveir lliurement les empreses.

En la resta de categories administratives, les vacants s'han de cobrir mitjançant concurs oposició, en les bases del qual s'han de valorar de la mateixa manera l'aptitud i l'antiguitat en l'empresa.

Comandaments intermedis

El lloc d'encarregat general, l'han de designar lliurement les empreses.

En la resta de categories professionals dels comandaments intermitjos, les vacants que s'hi produeixin s'han de proveir entre el personal obrer mitjançant un sistema mixt de concurs examen en què s'han de valorar de la mateixa manera l'aptitud i l'antiguitat en el lloc de treball.

Personal subaltern

La provisió de les vacants d'ordenança s'ha de fer per rigorós torn d'antiguitat entre els grups que hagin superat l'edat de 18 anys. Si no hi ha vacants, els grups poden romandre en la seva mateixa categoria percebent el 80% de la diferència corresponent al sou d'ordenança.

Personal obrer

Les vacants que es produeixin en la categoria professional d'especialistes s'han de cobrir per antiguitat, amb la prova d'aptitud prèvia entre els peons especialitzats i les d'aquests entre els netejadors o netejadores.

Personal d'oficis diversos

Les vacants que es produeixen en aquest grup professional s'han de cobrir mitjançant concurs oposició, en les bases del qual s'han de valorar de la mateixa manera l'aptitud i l'antiguitat en l'empresa.

CAPÍTOL 6*Cessaments, acomiadaments i substitucions***Article 37***Cessament voluntari del treballador*

El treballador que desitja cessar voluntàriament al servei de l'empresa, està obligat a po-

sar-ho en coneixement d'aquesta i complir els terminis de preavís següents:

1. Personal del grup directiu i tècnics titulats: 2 mesos.
2. Personal dels grups administratius i comandaments intermedis: 1 mes.
3. Personal dels grups subalterns, obrers i oficis diversos: 15 dies.

L'incompliment per part del treballador de l'obligació de preavis per escrit amb l'antelació indicada dóna dret a l'empresa a descomptar-li de la liquidació l'import del salari d'1 dia per cada dia de retard en l'avís. Les empreses estan obligades a lliurar i els treballadors els han d'exigir el corresponent justificant de recepció al treballador que els notifiqui el cessament en la forma deguda.

Article 38*Cessament del treballador de contracte eventual*

El personal eventual cessa automàticament quan ha transcorregut el termini per al qual va ser contractat, o ha desaparegut la causa que va determinar la seva contractació eventual, tot això, sens perjudici de les causes d'acomiadament en què pugui incórrer o del que s'estableix per als cessaments per causes econòmiques o tecnològiques. El cessament per finalització de termini o causa de l'eventualitat no dóna dret a cap mena d'indemnització.

Si el contracte té una durada superior a l'any, la part que formula la denúncia del contracte està obligada a notificar-ne a l'altra la finalització, amb una antelació mínima de 15 dies.

Article 39*Cessament del treballador de contracte interí*

El personal interí cessa automàticament, llevat de causes d'acomiadament, econòmiques o tecnològiques, quan el personal fix que estava substituït es reincorpora al seu lloc de treball. El cessament del personal interí no dóna dret a cap mena d'indemnització.

Article 40*Cessament del treballador de contracte d'obra o servei*

El personal contractat per a una obra o per a un servei determinat cessa, llevat de causes d'acomiadament, econòmiques o tecnològiques, quan les empreses perden la concessió dels serveis de neteja i manteniment, totalment o parcialment, o finalitzen els treballs de la seva categoria professional en les obres o serveis per als quals va ser contractat. Cal avisar del cessament amb 15 dies d'antelació o compensar-lo en metàl·lic.

Article 41*Terminis de liquidació*

Un cop rebut el preavís amb l'antelació que estableixen els articles anteriors, les empreses estan obligades a liquidar, en finalitzar el termini, la totalitat dels havers i de les parts proporcionals que el treballador ha meritat fins a la data.

L'incompliment d'aquesta obligació empresarial comporta el dret del treballador a ser indemnitzat amb l'import del salari d'1 dia per cada dia de retard en la liquidació, amb el límit del nombre de dies de preavís.

No existeix aquesta obligació, i consegüentment no neix aquest dret, si el treballador no avisa amb l'antelació adequada.

Article 42

Acomiadaments disciplinaris

En els acomiadaments disciplinaris, cal atènyer-se al que regulen els articles 54 i 55 de l'Estatut dels treballadors, la Llei de procediment laboral, les normes de desplegament i l'aplicació d'aquestes i altres disposicions concordants, com també les causes específiques consignades com a faltes i sancions en el capítol 8 d'aquest Conveni col·lectiu.

Article 43

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

Per tal d'actualitzar la normativa de l'article 13 de l'Ordenança laboral de 15 de febrer de 1975, segons la qual es tracta de protegir l'estabilitat en l'ocupació del personal inclòs en l'àmbit d'aquest Conveni que està afectat per la dinàmica de substitució de l'adjudicatari de la contracta, es pacten les normes següents:

1. Quan l'empresa o la institució principal decideix prescindir del contractista que està realitzant el servei i passa a realitzar-lo directament ella mateixa, sempre que necessiti contractar personal addicional al de la seva pròpia plantilla, ha d'incorporar els treballadors que estaven realitzant el servei a compte del contractista esmentat, siguin quines siguin la modalitat i les condicions del seu contracte laboral.

Contràriament, si l'empresa o la institució principal passa a realitzar directament el servei mitjançant treballadors que ja pertanyien a la seva pròpia plantilla abans de notificar la resolució de la contracta, no està obligada a incorporar-hi la plantilla que estava realitzant el servei a compte del concessionari sortint.

Si l'empresa o la institució principal rescindeix el contracte d'arrendament dels serveis de neteja amb la idea de realitzar-lo amb el seu propi personal, i posteriorment contracta amb una altra empresa el servei de neteja esmentat, sempre que es contracti aquesta empresa en un termini d'1 any a comptar de la rescissió de l'anterior, la nova concessionària de neteja ha d'incloure en la seva plantilla el personal afectat de la primera empresa com si es tractés d'una subrogació normal. Finalment, si l'empresa cessant ha indemnitzat el seu personal, té dret a percebre de la nova adjudicatària el cost de la indemnització abonada.

2. En finalitzar una contracta, els treballadors que depenen del concessionari sortint i porten prestant els seus serveis en les dependències de l'empresa o de la institució principal que contracta un mínim de 4 mesos anteriors a la data de la finalització passen a dependre del nou adjudicatari del servei, sigui quina sigui la modalitat del contracte d'aquests treballadors (contractats per a una durada o per a servei determinat, fixos de plantilla, temporals, eventuais, interins, etc.). Se'ls ha de respectar la modalitat de contracte, la categoria professional, la jornada, l'horari, l'antiguitat i l'import total de salaris, tant els d'aquest Conveni com els d'extraconveni, que cada un d'ells tingui reconeguts en liquidar la seva relació laboral amb el concessionari sortint.

També cal respectar la resta de condicions addicionals pactades que aquests treballadors tinguin formalment reconegudes en finalitzar la contracta, si bé aquests últims han de reconèixer

que l'organització de la feina correspon a la nova empresa adjudicatària, segons ha quedat establert en els articles 12 i 13 d'aquest Conveni i en la normativa concordant.

Quant als drets sindicals, s'especifica:

a) El comitè de centre, de conformitat amb el que s'estipula en el penúltim paràgraf de l'article 82 d'aquest Conveni, manté els mateixos drets que té reconeguts en l'empresa concessionària sortint.

b) Els delegats sindicals, delegats de personal i membres del comitè d'empresa, si s'escau, de l'empresa concessionària sortint perden la seva condició, i per tant, la representativitat, en ser necessàriament incorporats a la plantilla del nou adjudicatari.

A excepció del que s'estableix en el paràgraf anterior d'aquest mateix apartat b), aquells delegats de personal o membres del comitè d'empresa que són fixos de plantilla de l'empresa concessionària sortint i que, dins dels 24 mesos anteriors a la data efectiva del canvi d'adjudicatari, han estat traslladats i adscrits al centre de treball objecte d'aquest canvi, tenen l'opció d'incorporar-se en la nova empresa adjudicatària o de romandre en la plantilla de l'empresa concessionària sortint. En aquest últim cas, el delegat o el membre del comitè ha d'acceptar el nou lloc de treball que se li adjudiqui, això sens perjudici que l'empresa, quan això sigui possible, li assigni tasques, jornada i horari similars als que tenia immediatament abans de l'exercici de la seva esmentada opció.

Els treballadors, malgrat el canvi d'adjudicatari de la contracta a la qual és adscrit el seu lloc de treball, tenen dret als dies de vacances encara no gaudits que han estat meritats, a prorrateig, durant la seva relació laboral amb el contractista sortint. Aquests dies de vacances els poden gaudir en les dates que reglamentàriament li corresponguin, durant la seva relació laboral amb el nou concessionari. Si s'escau, cal respectar el calendari de vacances que ja tenien establert.

En els 4 mesos anteriors a la data concreta de substitució d'un concessionari, com a norma general no es respecten les modificacions salarials, contractuals i socials que no estan suficientment justificades. En tot cas, en el supòsit de discrepància, qualsevol de les parts implicades pot sotmetre-la al criteri de la Comissió Paritària, la resolució de la qual és vinculant, per a la qual cosa ha estat facultada expressament per la Mesa Negociadora amb la firma d'aquest Conveni.

3. Els treballadors que en el moment del canvi de concessionari portin 4 o més mesos en el centre i que estiguin de baixa per IT, accident, excedència, invalidesa permanent o qualsevol altra causa legal que obligui l'empresa a reservar el seu lloc de treball passen al nou concessionari igual que la resta de personal, encara que es reincorporaran quan legalment els correspongui.

Els treballadors interins passen a la nova empresa concessionària fins que es reincorpori la persona substituïda corresponent, independentment del temps que portin en la sortint, llevat que el treballador que substitueixen porti menys de 4 mesos en el centre.

4. Els treballadors als quals només afecta el canvi de concessionari en una part de la seva jornada laboral han de rebre, en relació amb aquesta part de la seva jornada, el mateix tractament i els mateixos drets que els treballadors esmentats en l'apartat 2 anterior. A més, tant el

concessionari sortint com el nou adjudicatari han de respectar, cadascun en proporció a la part de la jornada que els vincula amb el treballador, el complement salarial que estableix l'article 70, el temps de desplaçament des del local d'una contracta al de l'altra i el temps de descans per a l'entrepà que el treballador ha de rebre en cas de dependre d'un únic contractista.

5. Quan un treballador laboralment vinculat a 2 o més empreses de les sotmeses a l'àmbit d'aquest Conveni pateix un accident laboral mentre treballa per a 1 sola empresa, aquesta última ha de satisfer la diferència econòmica que resulta de les prestacions per accident laboral i per accident no laboral, de manera que el treballador pluriocupat esmentat no tingui cap perjudici econòmic en comparació amb un altre treballador que, amb el mateix tipus d'accident i les mateixes condicions salarials, treballa per a 1 sola empresa.

6. Quan, en el cas de pluriocupació esmentat, 1 de les empreses ha de modificar l'horari del treballador, ja sigui voluntàriament, per acord entre les parts o per imposició de l'empresa o de la institució principal, i amb l'autorització preceptiva de l'autoritat laboral competent, el nou horari no pot coincidir mai amb el que ja té reconegut en l'altra o altres empreses a les quals està vinculat el treballador en qüestió.

7. Quan la contracta de referència no hagi tingut una durada mínima de 4 mesos, els treballadors que depenen del concessionari sortint i porten prestant els seus serveis des de la data d'inici d'aquella en els seus locals corresponents, han de passar al nou adjudicatari com si portessin els 4 mesos requerits. Cal aclarir que aquí ens referim a una 1a contracta de servei continuat i n'excloem en tot cas els possibles serveis de caràcter eventual i els de condicionament o manteniment provisional per a la posada en marxa d'uns locals nous o reformats.

8. A l'efecte de poder complir el que s'ha establert anteriorment, atenent el dret i les responsabilitats que individualment corresponguin a cadascuna de les 4 parts implicades (els treballadors, l'empresa concessionària sortint, la nova adjudicatària i, solidàriament o subsidiàriament, l'empresa o la institució principal, si s'escau), l'empresa concessionària sortint ha de facilitar a la nova adjudicatària la documentació i les dades imprescindibles que es detallen, juntament amb la forma, el temps i el lloc, en l'Annex 1 d'aquest Conveni i que, preceptivament, poden revisar tant els treballadors implicats, i els seus representants, si s'escau, com l'empresa o la institució principal.

Com a suport de la veracitat de les dades aportades per qualsevol de les parts implicades, són suficients els tipus de prova admesos en dret. A títol enunciatiu i no limitatiu, es detallen els següents:

-Identificació de l'empresa o de la institució principal on és adscrit el lloc del treballador, expressada en el seu rebut de salaris.

-Aquesta identificació, expressada en el contracte laboral que vincula el treballador amb l'empresa concessionària.

-Les condicions fixades en el plec emès per a la licitació d'ofertes, en els documents d'adjudicació o en el contracte entre l'empresa o la institució principal i l'adjudicatari.

9. En el cas que s'evidenciï, en relació amb la plantilla afectada, impagaments, descoberts o irregularitats en salaris o en l'afiliació o la

cotització a la Seguretat Social que siguin imputables al concessionari sortint o a concessionaris anteriors, els treballadors afectats passen al nou adjudicatari, encara que aquest queda eximit de la responsabilitat sobre qualsevol dels esmentats impagaments, descoberts o irregularitats que s'hagin comès abans de la data de la substitució de l'empresa concessionària sortint. D'acord amb l'article 42 de l'Estatut dels treballadors i la legislació concordant, són responsables de les dites anomalies el concessionari sortint i, subsidiàriament amb aquest, l'empresa o la institució principal contractant del servei.

10. Si consta per escrit o s'evidencia que la relació laboral entre algun treballador afectat i l'empresa concessionària sortint es va haver de resoldre abans de la data en què es va fer efectiu l'ingrés del treballador en la plantilla del nou adjudicatari, aquest ha de romandre en la plantilla del concessionari sortint.

11. En el supòsit que algun dels treballadors afectats no passi a la nova empresa adjudicatària a causa d'algun dels motius establerts en aquest mateix article, ha de continuar a la plantilla del concessionari sortint amb subjecció a la modalitat de contracte que té en la data en què es produeix la substitució del concessionari.

12. En el supòsit d'intervenció d'un 2n operador o handling (assistència a terra a companyies transportistes) en aeroports, ha de tenir el mateix tractament que el de successió d'empreses, regulat en aquest article respecte al servei de neteja, per la qual cosa operará la subrogació de personal en idèntiques condicions que les aquí establertes.

El desenvolupament pràctic d'aquesta subrogació és el que s'acompanya com a Annex 3 d'aquest Conveni.

La interpretació i l'aplicació d'aquest apartat, en el cas que no existeixi acord entre les parts, queda encomanada a la Comissió Paritària del Conveni, la qual ha de determinar el personal objecte de subrogació en proporció a la quota de producció assumida per les noves empreses i ha de fixar els criteris d'adscripció dels treballadors a cada una de les empreses, segons criteris de proporcionalitat i objectivitat.

13. En l'Annex 2 d'aquest Conveni figuren els criteris, els propòsits i el suport legal en els quals s'han basat les dues parts representatives per tal d'establir el contingut d'aquest article.

CAPÍTOL 7

Jornada, horari, treball en hores extraordinàries, descans dominical, treball en dies festius i vacances

Article 44

Quadre horari

Les empreses han d'elaborar el corresponent quadre horari de treball del seu personal i l'han de condicionar en els diversos serveis al rendiment més eficaç i a la facultat organitzativa de l'empresa.

Per això, és facultat de les empreses organitzar torns i relleus i canviar-los quan sigui necessari o convenient per a la bona marxa del servei, amb la intervenció prèvia de la representació legal dels treballadors.

Article 45

Jornada de treball

La jornada de treball en el sector de Girona i província és de 40 h setmanals, que les empreses

poden distribuir entre el seu personal, amb les autoritzacions preceptives prèvies, entre les 0 i les 24 h de cada dia, de manera que el treballador no faci més de 9 h diàries, i que entre la finalització de la jornada diària i el començament de la següent disposi, almenys, d'un descans de 12 h.

La jornada laboral del personal de les empreses de neteja està limitada pel seu inici (s'entén com a tal el moment en què el treballador està en condicions, una vegada vestit per al seu treball, d'iniciar les seves tasques) i pel seu final (s'entén com a tal l'instant en què el treballador deixa les seves tasques i es disposa a agençar-se per sortir).

Article 46

Jornada partida

S'entén per jornada partida la que el treballador realitza per parts, sempre que des d'1 de les parts fins a l'inici de la següent hi hagi 1 h o més de descans.

La jornada diària no excedirà les 3 parts (1 h entre part i part) des de la firma d'aquest Conveni col·lectiu.

Article 47

Reducció de la jornada

Si com a conseqüència de la resolució o de la modificació dels contractes d'arrendament de servei de neteja d'un centre determinat la jornada de treball del personal es redueix, l'empresa està obligada a oferir per escrit als treballadors afectats que completin la seva jornada laboral en un altre o uns altres centres de treball. Si el treballador no accepta l'ofertament, passa a percebre el seu salari a prorrata de la jornada realitzada. Si l'empresa no fa aquest ofertament, està obligada a mantenir el salari que el treballador gaudia amb anterioritat a la reducció de jornada, i fins que pugui oferir-li la realització d'una jornada original. En aquest cas, cal atènyer-se al que s'ha establert abans per a l'alternativa de no-acceptació.

Article 48

Treball nocturn

Es considera treball nocturn el comprès entre les 22 h i les 6 h, que pot ser avançat o endarrerit, amb l'autorització prèvia de la Conselleria de Treball i la intervenció de la representació legal dels treballadors.

S'acorda recomanar a les empreses de neteja que, en els casos de treball nocturn i de llocs aïllats, procurin que el personal que presta aquests serveis en solitari ho faci acompanyat, i si això no és possible, cal posar al seu abast els mitjans de comunicació o d'alarma necessaris per a casos d'emergència.

Article 49

Hores extraordinàries

Té la consideració d'hora extraordinària cada hora de treball que es realitza per sobre de la jornada ordinària de treball. Les hores extraordinàries s'han d'abonar amb un recàrrec mínim del 75% sobre el salari que correspon a 1 h ordinària.

El nombre d'hores extraordinàries no pot ser superior a 80 l'any. Als treballadors que tenen dret a percebre antiguitat se'ls incrementen les dites hores, afegint-los al dividend l'import setmana d'antiguitat corresponent.

Es consideren hores estructurals les que estableix el Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, (les que es realitzen per prevenir o reparar sinistres o altres danys extraordinaris o urgents). Mensualment, cal comunicar als representants dels treballadors les hores realitzades i els motius d'aquestes. Ha de signar i donar el vistiplau, com a mínim, un representant per cada sindicat amb representació dintre de l'empresa, a l'efecte de la seva cotització correcta a la Seguretat Social. El seu abonament es fa en les mateixes condicions de les hores extraordinàries i la seva quantia no pot superar les 80 h l'any.

Queda prohibit fer hores extraordinàries en els períodes nocturns i que les facin els treballadors menors de 18 anys.

Article 50

Gaudi de vacances

S'estableix per a tot el personal sotmès a aquest Conveni un període de vacances de 31 dies naturals retribuïts tal com s'especifica en l'article 75. El personal que no porta l'any complet al servei de l'empresa ha de gaudir dels dies que li corresponen proporcionalment al temps treballat. Aquest any es computa des de l'1 d'agost fins al 31 de juliol de l'any següent.

Les vacances s'estableixen preferentment en el període comprès entre l'1 de juny i el 30 de setembre. A aquest efecte, les empreses han de confeccionar un pla de vacances, que els treballadors, els seus delegats i els comitès d'empresa han de conèixer amb 2 mesos d'antelació i que s'ha d'exposar en el tauler d'anuncis.

Només en els casos d'urgències, imponderables o subrogacions no previstes que alterin aquest pla, i d'acord amb els representants dels treballadors, es pot variar la programació realitzada amb anterioritat.

De comú acord, les empreses i els treballadors, d'una manera individual, poden arribar a acords de realització de vacances en altres dates de l'any que les indicades com a preferents.

Les dates dels dies de vacances del treballador pluriocupat les ha d'establir l'empresa per a la qual realitza la major part de la jornada. En cas d'igualtat, la que tingui una vinculació més antiga amb aquest treballador.

Si en el moment d'iniciar el seu període de vacances el treballador es troba en situació de baixa, per accident laboral, hauria de començar les vacances en el moment de l'alta. Els dies gaudits de menys per haver estat de baixa no els perd i els ha de gaudir a continuació, tret que hi hagi un pacte exprés entre les parts.

En el cas d'intervenció quirúrgica amb hospitalització de 5 o més dies, prèviament a l'inici de les vacances, té el mateix tractament, a l'efecte de data de gaudi, que l'accident laboral, sempre que la intervenció quirúrgica s'hagi fet dins dels 15 dies anteriors a la data de l'inici.

Quan el període de descans per maternitat coincideixi amb el període de vacances, llevat del supòsit de tancament del centre de treball per vacances, els treballadors/ores han de gaudir de les seves vacances un cop finalitzat el descans, sempre dins de l'any natural que correspongui.

Article 51

Descans setmanal

Tenint en compte les característiques especials de l'activitat i el caràcter de servei públic de les entitats en les quals es presta, el personal té dret a gaudir d'un descans setmanal, que s'efec-

tua, preferentment, el dissabte a la tarda i el diumenge, o bé, el diumenge i el dilluns al matí, d'acord amb el que estableix la Llei de descans dominical, de 13 de juliol de 1940, el seu Reglament de 28 de gener de 1941, i l'article 37.1 de l'Estatut dels treballadors i les seves disposicions de desplegament. Els treballadors tenen dret a un descans mínim setmanal d'1 dia i mig continuat.

Atès el caràcter públic del servei que es presta, si el treballador ha de treballar un diumenge o un dia festiu, s'ha de retribuir tal com estableix l'article 63 d'aquest Conveni.

Article 52

Temps de descans durant la jornada (entrepà)

En el supòsit de jornada completa continuada, s'estableix un període de descans de 25 minuts, i, quan la jornada és inferior, es descansa:

- 20 minuts sempre que es treballi en el mateix centre 5 h o més.
- 15 minuts quan es treballin 5 h o més següents en més d'un centre de treball.

Aquest període de descans es computa des del moment en què es deixa el treball fins al moment en què s'inicia de nou. Així mateix, aquest període s'ha de retribuir com a treballat, a excepció dels complements salarials de quantitat i de qualitat, que es computen com a efectivament treballats amb caràcter general.

Article 53

Llicències retribuïdes

Els treballadors regits per aquest Conveni tenen dret a gaudir de llicències sense cap pèrdua de retribució en els casos i amb la durada que a continuació s'indiquen:

- Matrimoni del treballador: 15 dies.
- Infantament de l'esposa: 4 dies si es produeix en la localitat de residència i 8 si té lloc fora.
- En la data del part o posterior, els familiars de 1r grau de consanguinitat o afinitat de la persona que infanta té dret a 1 dia si el part té lloc a la província de Girona i a 2 dies si té lloc fora d'aquesta.

d) Mort o malaltia greu del cònjuge, ascendents, descendents o germans d'ambdós cònjuges: 4 dies si es produeix en la província de residència i 8 dies si es produeix fora d'ella.

En cas d'hospitalització o d'intervenció quirúrgica, el permís és:

Per 1 dia o fracció, permís d'1 dia.

Per 2 dies, permís de 2 dies.

Per 3 o més dies, permís de 4 dies.

En l'hospitalització, els dies de permís són els indicats anteriorment, tant si es produeix en la província com fora d'ella, amb la justificació corresponent.

En el supòsit d'intervenció quirúrgica fora de la província de Girona, però dins de Catalunya, té 1 dia més dels que li corresponen, i si té lloc fora de Catalunya, 2 dies.

e) Compliment de deures públics ordenats per l'autoritat competent o imposats per les disposicions vigents: pel temps indispensable.

f) Els càrrecs representatius sindicals gaudeixen dels drets que estableixen les disposicions legals vigents.

g) Per concórrer a exàmens: durant el temps indispensable.

h) 1 dia per trasllat del domicili habitual.

i) Per matrimoni de fills i de germans: 1 dia per a Girona i província, i 2 dies si té lloc fora

d'aquesta. El dia de permís ha de coincidir amb la data de celebració del matrimoni o amb el dia posterior. En el cas de matrimoni de fills, els pares d'ambdós poden gaudir aquest permís el dia de la boda o bé l'anterior o el posterior a aquesta. El treballador ha d'acreditar necessàriament, quan li sigui possible i sempre abans d'1 mes, la celebració d'aquest matrimoni i aportar-li la corresponent fotocòpia del llibre de família dels contraents.

j) Els treballadors als quals els coincideix l'horari de visita del seu metge de capçalera amb la seva pròpia jornada de treball tenen dret a 4 h cada trimestre per assistir a la visita mèdica per motius propis o per acompanyar a fills/es, sense cap pèrdua de retribució. Aquestes hores s'han de justificar mitjançant informe facultatiu i no es poden acumular en els diferents trimestres. Per assistir al metge especialista, el permís és pel temps necessari, que també cal justificar amb l'informe facultatiu.

k) Parelles de fet.

Les parelles de fet tenen el mateix tractament, a efectes de llicència, que un matrimoni convencional, amb les especificacions següents:

1. S'ha d'entendre per parella de fet la que conviu de fet, que estan empadronats en el mateix domicili i inscrita com a parella en el registre municipal del domicili o, si no és el cas, de la Generalitat o registre públic oficial per a aquestes situacions, i això amb 1 any d'antelació a la sol·licitud de qualsevol permís retribuït. L'empresa pot sol·licitar en tot cas un certificat del registre corresponent i un certificat de convivència.

2. No es té dret, en cap cas, als 15 dies per matrimoni.

3. Té els mateixos drets respecte a llicències, els ascendents i els descendents de la parella del treballador, amb la limitació i els requisits aquí establerts.

CAPÍTOL 8

Faltes i sancions

Article 54

Són faltes lleus:

1. Faltar 1 dia al treball sense causa justificada.

2. Fins a 3 faltes de puntualitat, d'un retard superior a 5 minuts i inferior a 30 minuts, dintre del període d'1 mes.

3. Abandonar el lloc de treball sense causa justificada o el servei, per un temps breu durant la jornada. Si a conseqüència d'aquest abandonament s'ocasiona un perjudici de consideració a l'empresa, als companys de feina, als clients o al personal d'aquest, o és causa d'accident, la falta pot considerar-se greu o molt greu.

4. No notificar amb caràcter previ l'absència al treball i no justificar dintre de les 24 h següents la raó que la motivava, llevat que es provi la impossibilitat d'haver-ho fet. Quan l'incompliment de l'anterior origina conseqüències de gravetat en la realització del servei, la falta es pot considerar greu o molt greu.

5. Les petites negligències en la realització del treball, o en la cura i conservació de les màquines, els estris, les eines, les instal·lacions, etc. Quan l'incompliment de l'anterior origina conseqüències de gravetat en la realització del servei, la falta es pot considerar greu o molt greu.

6. La inobservança de les ordres de servei, com també la desobediència als comandaments, tot això en matèria lleu.

7. La falta de respecte i de consideració en matèria lleu als subordinats, companys, comandaments, personal i públic, com també la discussió amb aquests dintre de la jornada de treball, i les ordres donades amb descortesia.

8. La falta de polidesa i de neteja personal.

9. No comunicar a l'empresa els canvis de residència i de domicili.

10. No atendre el públic amb la correcció i la diligència adequades. Aquesta falta pot tenir una major gravetat segons les circumstàncies en què es produeixi, i sempre que ho sigui en presència de persones alienes a l'empresa.

11. L'embriaguesa ocasional.

12. No comunicar els canvis que hi ha hagut en la família o una situació personal que pugui afectar les prestacions de la Seguretat Social. Ocultar maliciosament dades en aquesta matèria es considera falta greu.

Article 55

Són faltes greus:

1. La doble comissió de falta lleu dintre del període d'1 trimestre, excepte en les de puntualitat, encara que sigui de naturalesa distinta, sempre que hi hagi hagut una sanció que no sigui amonestació verbal.

2. Més de 3 faltes de puntualitat en l'assistència al treball en el període d'1 mes, superiors a 5 minuts.

3. La falta d'assistència al treball de 2 dies en el període d'1 mes sense causa justificada.

4. Lliurar-se a jocs o distraccions, siguin quins siguin, dintre de la jornada de treball.

5. La desobediència als comandaments en matèria de treball. Si implica un trencament manifest de la disciplina, o se'n deriva un perjudici important per a l'empresa, es considera molt greu.

6. La suplantació de la personalitat d'un company en fitxar o firmar. Se sanciona tant qui fitxa per un altre com aquest últim.

7. La disminució voluntària de l'activitat habitual o la negligència o desídia en el treball que afecti la bona marxa del servei.

8. La simulació de malaltia o accident.

9. Ocupar el temps, els materials, els estris o les eines en qüestions alienes al treball, en benefici propi.

10. La imprudència en acte de servei. Si implica un risc d'accident per a ell mateix o per a companys o personal públic, o un perill d'avaries per a les instal·lacions, es pot considerar falta molt greu. En tot cas, es considera imprudència greu el no ús de la roba i els aparells de seguretat obligatoris.

11. L'embriaguesa en dependències de clients de l'empresa.

12. Les que preveu el capítol de faltes lleus que per la seva entitat puguin ser qualificades de greus (núm. 3, 4, 5 i 10 del capítol de faltes lleus).

13. Les ordres donades d'una manera agressiva o amb amenaces.

Article 56

Són faltes molt greus:

1. La reincidència en la comissió de falta greu en el període de 6 mesos, encara que sigui de distinta naturalesa.

2. Més de 10 faltes no justificades de puntualitat comeses en un període de 6 mesos o 20 en 1 any.

3. Més de 3 faltes injustificades al treball en el període d'1 mes, més de 6 en el període de 4 mesos o més de 12 en el període d'1 any.

4. La falsedat, la deslleialtat, el frau, l'abús de confiança i el furt o robatori, tant a companys de treball com a l'empresa o a tercers durant l'exercici de les seves tasques o fora d'aquestes en el centre de treball o oficines de l'empresa.

5. Fer desaparèixer, inutilitzar, causar desperfectes en estris, màquines, instal·lacions, edificis, efectes, documents, etc., tant de les empreses com dels clients d'aquestes, com també ocasionar un accident per dol, negligència o imprudència inexcusable.

6. Realitzar treballs per compte propi o d'altri, estant en situació d'incapacitat temporal, com també manipular o falsejar per tal de prolongar aquesta situació.

7. La falta de polidesa i neteja continuada i habitual, de tal índole que produeixi queixes justificades dels companys de treball o de tercers.

8. L'embriaguesa habitual.

9. La violació del secret de correspondència o de documentació de l'empresa, o de les persones en els locals i instal·lacions de les quals es realitzen les tasques de neteja.

10. Els maltractaments de paraula o d'obra, o falta greu de respecte i consideració als seus superiors, companys, subordinats o familiars d'aquests, com també a les persones en els locals o instal·lacions de les quals realitza la seva activitat, i als empleats d'aquesta, si n'hi ha.

11. La participació en la comissió d'un delicte qualificat com a tal en les lleis penals, com també la retirada temporal o definitiva del permís de conduir per als conductors o netejadors-conductors, sigui per sentència, com a mesura de precaució o com a sanció administrativa per la comissió d'actes qualificats com a imprudència simple o temerària.

12. L'abandonament del treball en llocs de responsabilitat.

13. La disminució voluntària o continuada del rendiment.

14. Originar baralles i batusses amb companys de treball o amb persones o els seus empleats per a les quals realitza tasques de neteja.

15. La comissió d'actes immorals en el lloc de treball o en els locals de l'empresa, dintre i fora de la jornada laboral.

16. L'abús d'autoritat, d'acord amb la seva definició jurisprudencial.

17. La competència il·lícita per dedicar-se, dintre o fora de la jornada laboral, a desenvolupar per compte propi una activitat idèntica a la de l'empresa.

18. Les derivades en allò que preveuen els apartats 6 i 11 del capítol de faltes greus i aquelles faltes lleus i greus en les quals es prevegi que poden incloure's en aquest grup de faltes.

Article 57

Sancions

Per falta lleu:

- Amonestació verbal
- Amonestació per escrit
- Suspensió de sou i feina fins a 2 dies

Per falta greu:

- Suspensió de sou i feina de 3 a 15 dies
- Falta molt greu:

- Suspensió de sou i feina de 16 a 60 dies
- Inhabilitació per a l'ascens per un període no superior a 2 anys
- Acomiadament

Article 58

Prescripció

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

CAPÍTOL 9

Retribucions

Article 59

Pagament de nòmina i bestretes

Les retribucions s'entenen sobre la jornada completa de 40 h setmanals i el seu abonament s'ha de realitzar per mesos naturals i vençuts, sense que això desvirtui el seu caràcter de jornal hora reglamentari. El personal que realitza una jornada inferior a la que estableix l'article 45 d'aquest Conveni, en la data d'entrada en vigor d'aquest, o sigui contractat en aquestes condicions durant la seva vigència, ha de percebre el seu salari, els plusos, les gratificacions i altres meritacions i vacances a prorrata de les hores efectivament treballades. Per cada absència injustificada al treball, el treballador perd el salari base de conveni, els plusos de transport i de Conveni, les parts proporcionals de diumenge, els festius pagats i les gratificacions reglamentàries corresponents al dia de la falta.

El pagament de la nòmina s'ha de posar a disposició dels treballadors en els 4 primers dies del mes següent al que s'ha meritat. El treballador té dret a percebre bestretes a mitjan mes que correspongui, a compte del treball realitzat i fins al 90% de la retribució meritada fins a aquest moment. Les empreses han de fixar el dia i les hores entre les quals es pugui fer efectiu l'import dels salaris dels seus treballadors, o, si s'escau, de les bestretes prèviament sol·licitades. L'abonament de les retribucions s'ha de fer en el domicili que les empreses assenyalin a aquest efecte, que en cap cas no ha de ser obligatòriament el de la prestació del treball, ateses les circumstàncies especials d'aquesta activitat.

Les empreses han de lliurar als treballadors, i aquests retornar-les signades, si s'escau, les nòmines o rebuts de salaris del mes anterior, en els 15 dies següents, ja sigui lliurant-les en el centre de treball o a través del correu o a través de qualsevol altre mitjà.

Article 60

Càlcul de la retribució

Per tal de facilitar la confecció ràpida de la nòmina mitjançant un barem i satisfer un desig general del personal de les empreses, ambdues parts acorden, als efectes d'abonaments de salaris, que les empreses puguin fer-ho considerant la quantitat que s'ha de percebre durant un mes natural i complet com la dotzena part del total del salari anual. Els imports del plus de distància i transport i de plus de conveni es consideren distribuïts per dia natural, encara que amb caràcter general es meritin per dia treballat. Partint d'aquesta base, cada falta d'assistèn-

cia es resta d'aquella quantitat mensual, sense que aquesta mesura comporti cap canvi conceptual sobre el caràcter de salari hora expressat en l'article anterior.

Aquest procediment de pagament és potestatiu de les empreses que tenen o estableixen sistemes de confecció de nòmines, rebuts de salaris i Seguretat Social mitjançant procés de dades.

La fórmula de càlcul de la retribució es fixa de manera clara i senzilla perquè els treballadors puguin comprendre-la fàcilment, fins i tot en els casos en què s'apliqui un sistema de remuneració amb incentius.

Article 61

Estructura salarial

Les retribucions del personal adscrit a aquest Conveni són les establertes en la taula salarial annexa a aquest Conveni, d'acord amb els conceptes retributius següents:

a) Salari base de conveni: el seu import i abonament corresponen a cada dia natural.

b) Plus de distància i transport: la seva meritació és per dia treballat, sens perjudici de la seva distribució per dia natural, als efectes expressats en l'article anterior i amb les especificacions següents:

El plus de distància i transport correspon a 11 mesos de treball en la total quantitat anual de 608,28 euros per cada jornada de 40 h setmanals. Aquest plus, si bé la seva meritació correspon a 11 mesos, s'ha d'abonar en 12 mensualitats, amb la finalitat que els treballadors perceben per aquest concepte, la mateixa quantitat tots els mesos i que les nòmines siguin més clares i senzilles, d'acord amb l'article 60.

c) Plus de conveni: la seva meritació és per dia natural. Aquest plus és cotitzable.

Els plusos de distància i transport i de conveni, que figuren en la taula annexa com a totals mes, corresponen a 40 h setmanals de treball segons les especificacions d'aquest Conveni, siguin quins siguin els dies en què es facin aquestes hores.

Article 62

Antiguitat

1. Els treballadors que hagin ingressat en l'empresa a partir de l'1 de gener de 1997 han de meritatar i cobrar quadriennis (4 anys) al 4% sobre el salari base.

2. Els treballadors que hagin ingressat abans de l'1 de gener de 1997 i estiguin en camí de l'adquisició del trienni al 5% l'han de consolidar si compleixen els 3 anys abans de l'1 de juny de 1998. A partir d'aquesta data, tots els treballadors han de complir 4 anys per percebre per antiguitat el 4% sobre el base.

3. Els nous quadriennis al 4% s'han de sumar als triennis al 5% que cada treballador hagi adquirit fins a l'1 de juny de 1998.

L'acumulació dels increments per antiguitat no pot comportar en cap cas més d'un 10% als 5 anys, d'un 25% als 15 anys, d'un 40% als 20 anys i d'un 60%, com a màxim, als 25 anys o més. El que s'ha exposat aquí s'entén sens perjudici dels drets adquirits o en procés d'adquisició en el període de temps corresponent.

Article 63

Retribució de diumenges o dies festius

Tenint en compte el caràcter públic del servei que es presta, quan el personal ha de treballar

un diumenge o un dia festiu intersemanal dels que estableix el calendari laboral de festes, ha de gaudir d'1 dia de descans a la setmana per tal de compensar el treball en les festes esmentades.

En aquest cas, el salari del diumenge o de la festa treballada és el mateix que el de qualsevol altre dia ordinari de treball, incrementat de 36,93 euros per a jornada completa diürna i de 40,15 euros per a la jornada completa nocturna.

Si la jornada laboral coincideix només en part amb diumenges o festius, o no és completa, cal percebre les quantitats estipulades anteriorment a prorrata de la jornada setmanal realitzada i del temps realment treballat en diumenge o festiu.

A partir de la firma d'aquest Conveni, aquells treballadors que hagin de treballar els dies 25 de desembre i 1 de gener, han de percebre el plus festiu que recull aquest Conveni augmentat de 10,30 euros. Ambdós han de ser proporcionals a la jornada treballada.

Article 64

Retribució per treballar el dia de descans

En el cas que, amb l'autorització preceptiva de la Conselleria de Treball de la Generalitat i la intervenció de la representació legal dels treballadors, es treballi en dia de descans setmanal compensatori del diumenge o de la festa intersemanal, el salari d'aquest dia s'ha de percebre amb un recàrrec del 140% sobre tots els conceptes retributius d'1 dia.

Article 65

Plus nocturn

El treball nocturn s'ha de retribuir amb el salari que s'estableix en l'Annex d'aquest Conveni, més un plus equivalent al 25% del salari base de conveni fixat per a la seva categoria professional. En qualsevol cas, el plus de nocturnitat definit en els apartats següents s'ha d'abonar en la seva totalitat per jornada setmanal bàsica de 40 h o prorrateig per jornada reduïda, siguin quins siguin els dies en què aquestes hores es facin, d'acord amb les normes següents:

a) Treballant en aquest període menys de 4 h, el plus o complement s'ha de percebre exclusivament pel temps treballat.

b) Si les hores treballades durant el període nocturn esmentat són 4 o més, cal abonar el complement com si la totalitat de la jornada s'hagués realitzat en període nocturn.

c) El personal amb una jornada inferior a la que estableix aquest Conveni ha de percebre el plus a prorrata de les hores treballades en període nocturn, calculat sobre el salari base de conveni que li correspongui, d'acord amb la seva jornada reduïda, i de conformitat amb l'article 48 d'aquest Conveni.

Els diumenges i les festes abonables, les gratificacions extraordinàries i els plusos de distància i transport i de conveni s'han de percebre en el mateix import que el personal de la seva categoria que no realitza el seu treball en jornada nocturna.

Tots els treballadors que facin la seva jornada laboral en període nocturn, encara que siguin per la seva pròpia naturalesa, han de percebre el plus de nocturnitat per una quantia del 25% del salari base, per a una jornada de 40 h. Queden exclosos els treballadors ocupats en jornada diürna que han de realitzar obligatòriament treballs en períodes nocturns a conseqüència d'esdeveniments calamitosos o catastròfics.

Article 66

Increment per toxicitat, perillositat i penositat excepcional

Els treballadors que realitzen tasques tòxiques, perilloses i excepcionalment penoses han de percebre un increment equivalent al 20% del salari base de la seva categoria. Si aquestes tasques s'efectuen únicament durant la meitat de la jornada o en menys temps, el plus és del 10%.

Correspon a la direcció de l'empresa fixar els llocs de treball que conceptuï com a excepcionalment penosos, tòxics o perillosos, amb l'informe del Comitè d'Empresa o dels delegats de personal.

En cas de disconformitat, el treballador afectat pot reclamar els organismes corresponents de la jurisdicció laboral.

Article 67

Primes per preus-fets

Si durant la vigència d'aquest Conveni alguna empresa implanta mètodes de treball a prima fixa, tasca o preu-fet, sens perjudici de l'aprovació per part de la Conselleria de Treball de la Generalitat de les tarifes corresponents, aquells han de fixar un barem en què, com a mínim, un treballador diligent obtingui un salari superior en un 25% al que s'ha fixat per a la seva categoria professional com a salari base de conveni o el de major import que l'empresa li tingui assignat.

Article 68

Complement en cas d'hospitalització

a) Derivada d'accident de treball: En cas d'accident de treball amb hospitalització, les empreses han de complementar la prestació econòmica fins al 100% de la base reguladora denominada per a accident de treball i malalties professionals, a partir del primer dia d'internament i només mentre duri aquesta.

b) Derivada de malaltia comuna i/o accident no laboral: En cas de situacions d'hospitalització derivades de malaltia comuna i/o accident no laboral, les empreses han de complementar, des del 1r dia i fins a un màxim de 35 dies, fins al 100% de la base reguladora d'incapacitat temporal. Per cada dia d'hospitalització, cal compensar 1 altre dia per recuperació. No es pot superar el límit de 35 dies sumant ambdues situacions.

No es perceben en aquest complement les parts corresponents a plus de transport, plus de conveni i plus festiu.

Article 69

Complement en cas d'accident

En cas d'accident laboral, les empreses han de complementar fins al 100% de la base reguladora denominada "per a accident de treball i malalties professionals".

El complement ha de ser: des del 3r dia i durant els 68 dies següents.

Article 70

Complement per a 3 centres o més

Els netejadors/es que efectuen la seva jornada habitual diària en 3 centres o més han de percebre un complement salarial del 2% del salari base, proporcionalment a la jornada que realitzen.

Article 71

Plus hospitalari

A l'efecte d'aquest article es crea un plus hospitalari per als treballadors destinats a un

centre sanitari i l'activitat assistencial del qual compregui internament i quiròfans, ambdós en el mateix centre.

A aquest efecte, el personal de neteja d'aquests centres contribueix d'una manera decisiva amb el seu treball al manteniment de la higiene ambiental imprescindible per al guarniment dels malalts, immuno-disminuïts en general, que hi són assistits.

D'altra banda, encara que és evident que el personal assistencial té un contacte molt més directe amb els malalts que el personal de neteja, aquest últim també té el risc del contagi, i també ha de ser informat sobre qualsevol situació que pugui comportar aquest tipus de risc, així com disposar dels mitjans preventius necessaris.

Aquest personal, a causa del risc ponderat i de l'estructura assistencial, amb el personal qualificat de la qual treballa simultàniament i coordinadament, ha de complir les especificacions que li doni la seva empresa d'acord amb els nivells objectius d'higiene ambiental que hagi establert la direcció mèdica del centre en qüestió.

El personal esmentat, a causa de la singularitat del lloc de treball abans definida, ha de percebre un complement de lloc de treball denominat plus hospitalari, l'import del qual ascendeix al 20% del salari base de conveni respectiu, concisament, de la part de la seva jornada adscrita al centre sanitari en qüestió. Aquest plus hospitalari és totalment compensable i absorbible per aquells de la mateixa naturalesa que ja estan sent satisfets per l'empresa de què es tracti en la data d'entrada en vigor d'aquest Conveni.

Article 72

Atenció de despeses per maternitat com a compensació de despeses bestretes

En cas de maternitat es fixa la quantitat de 208,36 euros per atendre les despeses que de qualsevol naturalesa s'ocasionin.

Article 73

Dietes

D'acord amb el que estableix l'article 42 de l'Ordenança laboral vigent, de 15 de febrer de 1975, els desplaçaments imposats per la mobilitat necessària del personal fora de la localitat, en el sentit que es dona a aquest terme en el Conveni col·lectiu en el seu article 21 i en l'Ordenança laboral esmentada, i que no tenen la qualitat de trasllat, d'acord amb l'article 22 d'aquest Conveni, donen dret a percebre, a més de la quantitat indicada en l'Annex d'aquest Conveni, una dieta del 55% del seu salari base de conveni quan efectui allí l'àpat que habitualment faria en el seu domicili, del 100% del seu salari base de conveni en el cas que efectui 2 àpats (migdia i nit), que habitualment faria en el seu domicili, i del 150% del seu salari base de conveni quan hagi de menjar i pernoctar fora del seu domicili. Aquests desplaçaments no poden tenir caràcter de trasllat per necessitats del servei en els termes i les condicions que estableix l'Ordenança laboral de 15 de febrer de 1975.

Article 74

Gratificacions i data de meritació

El personal al qual afecta aquest Conveni col·lectiu té dret a les gratificacions següents:

a) 30 dies de salari base de conveni més antiguitat i plus de conveni (72,49 euros) segons les taules annexes del Conveni, al mes de juliol, que es fan efectius abans del 15 de juliol. La seva meritació és el 30 de juny.

Els treballadors que inicien el gaudi del seu període complet de vacances dintre de la 1a quinzena de juliol han de percebre la paga extraordinària d'aquest mes en la data d'inici d'aquelles o amb la mensualitat de juny, en les dates de pagament que cada empresa tingui establertes organitzativament, i sempre de conformitat amb el que estableix l'article 59 d'aquest Conveni.

b) 30 dies de salari base de conveni més antiguitat, i plus de conveni (72,49 euros), segons les taules annexes del Conveni, al mes de desembre, que s'han de fer efectius abans del 15 de desembre. La seva meritació és el 15 de desembre.

c) 30 dies de salari base de conveni més antiguitat, i plus de conveni (72,49 euros) segons taules annexes de conveni, en concepte de participació de beneficis, que s'han d'abonar abans de l'1 d'abril següent a la finalització de l'exercici econòmic en què s'hagi meritat.

El personal que no porta 1 any complet al servei de l'empresa ha de percebre les dites gratificacions a prorrata del temps realment treballat. Aquestes s'han de computar de data a data, i la de beneficis de l'1 d'abril al 31 de març de l'any següent.

El personal que treballa una jornada inferior a la que estableix aquest Conveni ha de percebre les gratificacions a prorrata del temps realment treballat. El seu mòdul és la jornada de 40 h setmanals i el salari el que correspon a aquesta.

Amb l'acord previ de la representació legal dels treballadors, les empreses poden abonar la gratificació de beneficis en 12 mensualitats.

Article 75

Abonament de vacances

El pagament del període de vacances, tal com s'indica en l'article 50, ha de ser retribuït amb el salari base del Conveni, plusos de transport segons l'article 61 i Conveni més antiguitat, i el plus de nocturnitat que correspongui, de conformitat amb el que s'estableix a l'últim paràgraf d'aquest article.

Els treballadors que no efectuen jornada completa o no porten una anualitat prestant els seus serveis a l'empresa han de percebre la retribució de vacances proporcionalment a la jornada i al temps realment treballat.

Al personal que li correspongui en vacances, se li ha d'abonar el plus de nocturnitat. Ha de ser proporcional a la jornada que es realitza.

CAPÍTOL 10

Drets socials i representació col·lectiva

Article 76

Dona embarassada

En aquells casos en què per prescripció facultativa i per realitzar treballs que puguin comportar un perill d'interrupció de l'embaràs, o per a la mare i el fetus (treballs amb productes o en ambient tòxic, penosos o perillosos), que lògicament es resol en a partir d'aquesta prescripció facultativa, les empreses han d'assignar, sempre que sigui possible, a la dona embarassada els llocs de treball de menys esforç i perill, i li han

de garantir després el lloc habitual, una vegada es produeixi l'infantament.

Article 77

Jubilació anticipada

En aquells casos en què el personal de l'empresa té, com a mínim, una antiguitat reconeguda de 15 anys, si sol·licita la jubilació anticipada, l'empresa li ha de concedir en el moment de la jubilació una gratificació d'acord amb l'escala que a continuació es detalla:

Edat complerta	gratificacions
60 anys	7 mensualitats
61 anys	6 mensualitats
62 anys	5 mensualitats
63 anys	4 mensualitats
64 anys	2 mensualitats

S'entén com a mensualitat la quantitat corresponent a salari base més antiguitat.

Article 78

Jubilació als 64 anys

Per acollir-se a la jubilació anticipada als 64 anys, tal com estableix el Reial decret llei de 20 d'agost de 1981, hi ha d'haver un acord escrit entre el treballador i l'empresa.

En cas que no hi hagi acord, el treballador, si continua persistint en la seva intenció de jubilar-se, només té dret a l'aplicació (si s'escau) de l'article anterior d'aquest Conveni.

Si l'empresa i el treballador arriben a un acord perquè aquest es jubili, de conformitat amb el Reial decret llei de 20 d'agost de 1981, no es compensa el treballador amb la gratificació que estableix l'article 78 d'aquest Conveni.

Article 79

Excedències

Els treballadors amb una antiguitat superior als 3 anys tenen dret que se'ls concedeixi fins a 1 any d'excedència, amb la reincorporació automàtica en el seu lloc de treball en el moment en què finalitzi el període concedit.

Cal sol·licitar-la per escrit amb la menció expressa al període de temps i a la voluntat de reincorporació immediata en finalitzar aquest. Amb 1 mes d'antelació a la finalització de l'excedència s'ha de reiterar la voluntat de reincorporació. El dret no es pot tornar a exercir fins passats 3 anys després de la reincorporació.

Els representants dels treballadors que ostenten un càrrec sindical a nivell comarcal tenen dret que se'ls concedeixi l'excedència forçosa en els mateixos termes que estableix l'article 9.1.b) de la Llei 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical. Ha de ser acreditat pel seu sindicat.

En allò que no es preveu, cal atènyer-se al que disposen l'article 46 i les disposicions concordants de l'Estatut dels treballadors.

Article 80

Dissabte Sant

Els treballadors gaudeixen del Dissabte Sant com a dia festiu. Si no és possible, per necessitats del servei, les empreses han d'abonar en la seva substitució l'equivalent al salari dia de conveni.

Article 81

Hores sindicals

Sens perjudici del que estableix l'Estatut dels treballadors, els membres del Comitè d'Empre-

sa, del centre de treball, i els delegats de personal disposen d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes i no acumulables, cadascun d'ells, per a l'exercici de funcions de representació segons l'escala següent:

Fins a 100 treballadors: 22 h
De 101 a 250 treballadors: 24 h
De 251 a 500 treballadors: 36 h
De 501 a 750 treballadors: 42 h
De 751 en endavant: 44 h

De les mateixes hores indicades en aquest article es beneficien els representants legals dels treballadors amb una jornada de treball nocturna, sempre i quan acreditin mitjançant un escrit, firmat i segellat per la central sindical a la qual pertanyen, el nombre d'hores que necessiten i el dia que les faran efectives dintre de la seva jornada. Així mateix, han de comunicar a l'empresa la realització d'aquelles amb una antelació mínima de 24 h.

Els representants dels treballadors que no pertanyen a centrals sindicals tenen els mateixos drets i obligacions que aquells. Han de justificar suficientment les gestions de caràcter sindical realitzades, de conformitat amb el que estableix el paràgraf anterior.

Com a excepció a la no acumulació, es pot acumular mensualment el crèdit horari de 2 delegats de personal o membres del Comitè de cada central sindical en 1 d'ells en la quantia que acordin, sempre que sigui entre treballadors del mateix centre i es comuniqui a l'empresa amb 1 setmana d'antelació.

En aquells centres de treball en els quals s'han realitzat eleccions sindicals de centre, en el supòsit de subrogació d'empreses, els representants dels treballadors passen com a tals i en idèntica situació a la nova empresa adjudicatària.

Els representants dels treballadors que ostenten càrrecs sindicals en la direcció federativa de Catalunya poden acumular mensualment el crèdit horari propi i el d'altres 2 delegats o membres del Comitè d'Empresa en la quantia que acordin, amb la conformitat prèvia dels afectats i comunicant-lo per escrit a la direcció de l'empresa amb l'antelació suficient.

Article 82

Cobrament de quotes sindicals

Les empreses han de descomptar de la nòmina dels treballadors que ho sol·licitin per escrit l'import de la quota mensual que han d'abonar a la seva central sindical. A aquest efecte, l'escrit ha de contenir:

-Quantia que cal descomptar.

-Entitat bancària i compte corrent en què han d'abonar les dites quantitats mensualment.

Si el treballador, una vegada feta la petició, desitja que no se li descompti, ho ha de comunicar per escrit, com també qualsevol augment o disminució de la quantitat que s'ha de descomptar, llevat si aquest augment està autoritzat en l'escrit de sol·licitud a l'empresa.

En cas de subrogació, la nova empresa adjudicatària ha de continuar descomptant de la nòmina dels treballadors afectats l'import de la quota que satisfien a la central sindical corresponent, sense necessitat d'una nova comunicació del treballador. Aquesta circumstància i quantia, les ha de comunicar l'empresa sortint a l'entrant.

Article 83*Delegat sindical*

Els sindicats que demostrin tenir una representació del 15% de delegats de personal i comitès d'empresa en el sector tenen dret a nomenar delegat sindical, amb els mateixos drets que la LOLS els reconeix, en les empreses que tinguin 150 treballadors o més, sempre que es justifiqui un 10% d'afiliació del sindicat en aquesta empresa.

Article 84*Reconeixement dels representants dels treballadors*

Les empreses reconeixen els representants dels treballadors, elegits lliurement i democràticament segons la normativa vigent, en tots aquells drets i garanties que tenen conferides pel que fa al seu càrrec per les lleis i disposicions vigents. Ambdues parts s'han de sotmetre en un futur al que regulin les disposicions oficials venidores. En el domicili social de cada empresa es pot disposar, a petició dels representants legalment elegits, d'un tauler d'anuncis i informacions, però del contingut d'allò que s'hi col·loqui o s'hi faci referència en són responsables el Comitè o el delegat de personal d'aquesta empresa, sens perjudici de l'article 64 de l'Estatut dels treballadors.

Article 85*Pòlissa d'asseguració d'accidents*

Les empreses tenen concertada obligatòriament amb una companyia d'assegurances una pòlissa que cobreix una indemnització de 6.010,12 euros en cas d'accident de treball (inclòs *in itinere*) amb resultat de mort o invalidesa absoluta.

Article 86*Incapacitat temporal*

D'acord amb el que estableix l'article 68 de la Llei de contracte de treball, en cas de malaltia justificada amb avís a l'empresari, i sens perjudici dels drets que segons altres disposicions legals se li reconeguin, el treballador ha de percebre el 50% del seu salari, sense que aquest benefici pugui excedir de 4 dies cada any. Es cobren 3 dies al 50% en la 1a baixa i 1 al 50% en la 2a.

Article 87*Dia d'assumptes propis*

1.1 A partir de l'1 de gener de 1998, els treballadors tenen dret a disposar d'1 dia de la seva jornada habitual de treball per a assumptes propis, amb preavís per escrit amb un mínim d'antelació de 7 dies a la data proposada de gaudi. La retribució d'aquest dia ha de ser la mateixa d'1 dia efectivament treballat.

El personal que no porti l'anualitat completa al servei de l'empresa ha de gaudir del dia o jornada que li correspongui proporcionalment al temps i jornada treballats, computant-se aquesta anualitat des de l'1 de gener al 31 de desembre.

Els treballadors que ja hagin gaudit del dia d'assumptes propis amb una empresa i, per subrogació, passin a una altra no tenen dret a una nova sol·licitud.

En centres de menys de 10 treballadors, no poden coincidir 2 treballadors en el mateix dia de gaudi, i en centres de més de 10 treballa-

dors el límit està en el 10% de la plantilla del centre.

1.2 L'any 2004 i successius, els treballadors han de disposar d'un 2n dia d'assumptes propis amb subjecció a les normes anteriors i amb les condicions següents:

- No es poden acumular a les vacances.
- No es poden sol·licitar per fer pont.

DISPOSICIONS ADDICIONALS**1. Clàusula de desvinculació**

Les empreses que acreditin objectivament i fefaentment situacions de pèrdues mantingudes en l'exercici comptable anterior, i prevegin la continuïtat d'aquesta situació per a l'any en curs, no és necessària o obligada l'aplicació dels increments d'aquest Conveni, quan s'acullin a aquesta clàusula de desvinculació, tal com estableixen els paràgrafs següents:

-Les empreses que segons el seu criteri concorrin en les circumstàncies suara esmentades i pretenguin acollir-se a aquesta clàusula de desvinculació han de comunicar, en el termini no prorrogable de 30 dies naturals a comptar des de la publicació oficial d'aquest Conveni, als representants dels treballadors i a la Comissió Paritària del Conveni la seva intenció d'acollir-se a aquesta clàusula de desvinculació, tot aportant les dades que creguin necessàries.

-La Comissió Paritària ha de sol·licitar la documentació, els controls, les opinions i les garanties que cregui procedents.

-La durada d'aquest procediment no pot excedir en cap cas els 3 mesos.

-La decisió de la Comissió Paritària no pot trigar més d'1 mes a comptar des de la data en què estigui formalitzada la informació que cregui necessària.

-Només amb l'acord favorable de la Comissió Paritària, l'empresa pot acollir-se a la clàusula de desvinculació i no ha d'aplicar els increments d'aquest Conveni.

2. En tot allò que no preveu aquest Conveni col·lectiu, cal atènyer-se al que disposen les lleis i altres normes de caràcter general, mentre sigui aplicable a les relacions a què es refereix aquest Conveni.

3. La jornada màxima de presència és de 1820 h anuals, descomptant d'aquesta quantitat, si s'escau, les hores que hauria d'haver treballat, els dies d'IT, llicències i permisos, excedències, faltes d'assistència, etc.

4. La Comissió Paritària ha d'estudiar les diverses solucions que s'han donat en els diferents convenis col·lectius al tema de l'antiguitat.

5. Es delega en la Comissió Paritària la realització d'un estudi que millori la redacció actual, que s'ha de sotmetre, si hi ha un acord entre les parts, a la Mesa Negociadora per a la seva aprovació i firma.

6. La Comissió Paritària ha de redactar la definició de categories i nivells professionals.

7. Taula salarial, segons la relació que s'hi adjunta.

8. Les empreses han de procurar fer efectius els endarreriments per augment del Conveni al

més aviat possible i, en tot cas, en el mes de la seva publicació oficial.

DISPOSICIÓ FINAL

Les empreses manifesten que les millores salarials i socials pactades en aquest Conveni tenen repercussió en els preus dels serveis per a tercers.

ANNEX 1*Documentació, forma, temps i lloc, establerts en l'article 43.8*

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

a) Relació dels treballadors afectats en la qual s'especifiqui:

-Nom i cognoms i els respectius: domicili, DNI, número d'afiliació a la Seguretat Social i modalitat de contracte durant els últims 4 mesos.

-La antiguitat respectiva en l'empresa i l'antiguitat acumulada, si s'escau.

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

-Els salaris complementaris respectius als que estableix aquest Conveni que tinguin reconeguts, com també qualsevol modificació d'aquests que s'hagi realitzat durant els 4 mesos anteriors, juntament amb la seva justificació.

-Les confirmacions respectives d'alta en el treball a la data d'aquest document i, si s'escau, el motiu de les situacions de baixa respectives.

-Les dates respectives en què han gaudit les últimes vacances, si s'escau, i el nombre de dies de vacances respectiu que, a prorratgeig, ja tenen meritats i encara no han gaudit i la data corresponent en què han de gaudir-les quan ja les tinguin establertes.

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

b) Nombre dels llocs de treball que, en aquest període de vacances de la plantilla afectada, no han de ser coberts, totalment o parcialment, pels treballadors interins corresponents, i la justificació documentada d'aquesta omisió, si s'escau.

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

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

e) Fotocòpia del TC1 de cotització a la Seguretat Social i de les pàgines del seu TC2 en les quals estan registrats els treballadors afectats, que corresponguin als 4 últims mesos que s'han

determinat abans per als rebuts de nòmina corresponents.

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

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

h) Fotocòpia del document justificatiu, si s'escau, a què es refereix l'apartat 2.e) d'aquest Annex.

La nova empresa adjudicatària ha de signar el justificant de recepció oportú, amb la data en què s'ha rebut, per a l'empresa concessionària sortint, en el duplicat de la documentació presentada per aquesta darrera.

Quan el concessionari sortint rep de l'empresa o de la institució principal la comunicació de la finalització del seu contracte i la consegüent identificació del nou adjudicatari, tot això dintre dels 15 últims dies esmentats, i no abans, aquest termini mínim establert es redueix als 2 dies hàbils anteriors a la data de la finalització.

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

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

Si alguna situació impedeix l'empresa concessionària sortint, per causa suficientment justificada i aliena a l'exercici de les seves atribucions, el lliurament d'aquestes quitançes, la nova adjudicatària ha d'acceptar un document substitutiu en què l'empresa que tramita la resolució de la seva relació laboral amb aquests treballadors es responsabilitza fefaentment dels possibles i esmentats endarreriments o deutes, sempre i quan es demostrï objectivament la solvència econòmica suficient per tal d'assumir aquesta responsabilitat i que el compliment històric de les obligacions inherents a la relació laboral esmentada avaluï la seva bona fe.

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

c) El pagament eficaç, per part de l'empresa concessionària sortint a la nova adjudicatària, de la compensació del cost dels dies de vacances, ja acreditats però que els treballadors encara no han gaudit, que ha estat meritat en la 1a empresa i que ha de ser costejat per la 2a. Aquest pagament es realitza en el moment de la subrogació o dintre dels 15 dies següents a aquesta.

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

A = suma dels dies naturals de vacances ja acreditats però que el treballador encara no ha gaudit. D'acord amb l'article 50 d'aquest Conveni, el càlcul prorratejat dels dies que corresponen es basa en el nombre de mesos d'alta per cada període anual que s'inicia l'1 d'agost i acaba el 31 de juliol immediatament següent.

B = suma en euros que de salaris, antiguitat i altres havens cada treballador, en la data de re-

solució del contracte, té reconeguts per cadascun dels dies naturals de vacances ja acreditats però que encara no ha gaudit.

En conseqüència, i atesa una simplificació pràctica, la fórmula per calcular l'import de la compensació corresponent per cadascun dels treballadors afectats és la següent:

$$A \text{ dies} \times B \text{ euros/dia} \times (1+0,308+0,0441) = C \text{ euros} (*)$$

(*) percentatges legals de cotització

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

Nota: els percentatges legals de cotització són els coeficients 0,308 i 0,0441 corresponents a la cotització de la Seguretat Social i accidents de treball vigents a 1 de gener de 2004.

Els dies d'assumptes propis utilitzats o no utilitzats abans de la data de subrogació no han de ser objecte de compensació entre les empreses sortint i entrant.

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

Abans de l'últim dia laborable del mes següent al de la data en què el concessionari sortint ha resolt la seva relació laboral amb els treballadors de referència, aquest ha de lliurar al nou adjudicatari una fotocòpia del TC1 de cotització a la Seguretat Social i de les pàgines del seu TC2 en les quals estiguin registrats aquests treballadors, corresponents a l'últim mes d'aquesta relació laboral.

Si no ho fa, el nou adjudicatari té tot el dret a efectuar les comprovacions pertinents pel que fa a això davant la Tresoreria de la Seguretat Social.

ANNEX 2

Suport del que s'estableix en l'article 43

Tant la representació laboral com l'empresarial volen deixar consignat el seu propòsit per a:

a) Que, seguint el que estableix l'article 13 de l'Ordenança de 15 de febrer de 1975, els treballadors inclosos en aquest Conveni puguin mantenir l'estabilitat en la seva ocupació malgrat la dinàmica de substitució de concessionari que aplica, exercint el seu dret, l'empresa o la institució principal que contracta.

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

c) Que els contractistes de neteja ofereixin una imatge transparent que es concreti en una informació regular i objectiva a l'empresa o a la institució principal que contracta, a fi que aquesta pugui exercir els controls preceptivament exigits per l'article 42 de l'Estatut dels treballa-

dors i salvaguardar-se de les responsabilitats i de la repercussió econòmica que assumeix, en virtut del què s'estableix en aquest article 42

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

e) Que, per últim, en el sistema d'incorporació de plantilles pel nou concessionari, s'inclouin els fixos de plantilla, ja que tenen tant o més dret que d'altres, amb una modalitat de contracte diferent, a mantenir la estabilitat en la seva ocupació sense haver de carregar amb el trasllat forçós, en el millor dels casos, i sense córrer el risc d'una consegüent regulació d'ocupació, en el pitjor d'ells.

ANNEX 3

Subrogació o cessió parcial o total del contracte de neteja de mitjans de transport aeri

El mecanisme de subrogació de treballadors de neteja contemplat en l'article 43 d'aquest Conveni col·lectiu ha d'operar quan la successió entre empreses de neteja o entre empreses de neteja i empreses adjudicatàries del servei o subcontractades es produeixi en l'àmbit de la neteja d'elements de transport aeri.

Igualment ha d'operar el mecanisme de subrogació contemplat en l'article 43 d'aquest Conveni col·lectiu en relació amb els nous operadors de handling (assistència en terra a companyies transportistes aèries) que realitzin contractes de neteja que amb anterioritat ostentés un altre operador de handling en l'aeroport.

El nou concessionari de handling que contractés amb qualsevol companyia transportista aèria els serveis de neteja dels elements determinats en l'àmbit funcional d'aquest Conveni col·lectiu (o si de cas hi manca, l'empresa de neteja subcontractada pel nou concessionari de handling) haurà de subrogar en els termes contemplats en aquest article (això és, amb respecte total de tots els drets laborals que ostentés el treballador/a en l'empresa sortint) els treballadors que efectuessin la neteja del servei de nova adjudicació. Les noves empreses de handling o de neteja que subcontractin el servei de neteja hauran de subrogar els treballadors de neteja en un nombre proporcional a la quota de producció perduda per l'empresa de handling o de neteja sortint.

Per esbrinar el nombre d'hores a subrogar equivalent a la companyia o quota de mercat perduda per l'empresa de handling o de neteja sortint a favor de l'empresa de handling o de neteja entrant, s'han de realitzar les operacions següents, per tal de realitzar un càlcul correcte de les hores a subrogar:

1. Segons el tipus d'avions, a cadascun li pertoca un grup determinat. Els grups d'avions es relacionen a l'Annex 4.

2. A cadascun dels grups li pertoca un temps real de treball en minuts i en hores, per tal de poder determinar el temps real a subrogar per element de transport aeri subrogat d'una empresa de handling o de neteja a favor d'una altra empresa de handling o de neteja. Així tindrem:

- Aviò del grup 1 val = 82 minuts = 1,36 h
- Aviò del grup 2 val = 228 minuts = 3,8 h (1 mòdul)
- Aviò del grup 3 val = 373,93 minuts = 6,23 h
- Aviò del grup 4 val = 538,08 minuts = 8,96 h

De temps real de treball utilitzat a cadascun dels grups.

3. Així, partint del nombre total d'elements de transport aeri de l'any natural anterior, de la companyia o quota de mercat perduda, tindrem:

- a) Es distribueixen els avions en els grups, segons pertoca.
- b) Es multiplica el total d'avions corresponents a cada grup per la seva equivalència de temps real de treball.
- c) Se sumen els resultats de tots els grups i així tindrem el nombre total d'hores a subcontractar que correspon per companyia a quota de mercat perduda d'una empresa de handling o de neteja a favor d'una altra empresa de handling o de neteja.

Determinades així les hores a subrogar, s'han d'observar els criteris següents a fi d'assenyalar els treballadors que hauran d'ésser subrogats:

1. El total de la plantilla s'ha de dividir en tants grups com categories professionals hi hagi en el centre i cada grup, en atenció al nombre de treballadors que l'integrin, ha de tenir un percentatge real dins del 100% del volum de la plantilla del centre.

Així, dins de cadascun dels grups, cal diferenciar els treballadors fixos (siguin o no de caràcter discontinu) i els de durada determinada, assignant a ambdós el percentatge que correspongui dins del volum del 100% de les persones que l'integren.

2. El nombre d'hores de cada grup ve determinat pel nombre d'hores realitzades per tots els integrants d'aquest centre dins del total d'hores realitzades pel 100% de la plantilla del centre l'any natural anterior, determinant el percentatge d'hores en relació al total dividint el nombre d'hores obtingut pel total d'hores realitzades l'any anterior.

3. Un cop assignat el volum de plantilla a cadascun dels grups i fixats els percentatges d'hores que cadascun dels grups ha realitzat en proporció al volum total d'hores realitzades l'any natural anterior, s'ha de fixar dins de cadascun dels grups, en atenció al nombre d'hores que li correspon subrogar, el personal fix i el de durada determinada que haurà d'ésser subrogat.

4. Dins de cada grup, pertoca subrogar la persona o persones de menys antiguitat en el centre, aplicant aquest criteri, sempre que es compleixin els requisits exigits a l'article 43 del Conveni, tant al personal fix com al de durada determinada.

5. El concessionari sortint ha d'assumir les hores sobrants dins de cada categoria (grup) fins acumular un 51% del temps real de jornada de la següent persona a subrogar, tenint en compte que no es poden sumar, per tal de completar jornades, les hores sobrants del personal de caràcter indefinit i del personal de caràcter eventual. En refermar el 51% esmentat abans, el concessionari entrant ha d'assumir el dit treballador/a o treballadors/ores. S'addiciona a aquests percentatges les restes actualment existents.

6. Les categories existents en el centre són les següents:

- Supervisor de zona.
- Cap de torn.
- Cap d'equip conductor/a.
- Auxiliar administratiu/iva.
- Netejadors/ores.

7. Respectant el personal interí que substitueix treballadors/ores fixos o eventuais cal atènyer-se al que disposa l'article 43.3 del vigent Conveni col·lectiu.

L'empresa que realitzi la neteja del 1r operador de handling i l'empresa de neteja que s'adjudiqui el 2n operador de handling o el mateix, juntament amb la intervenció dels comitès d'empresa o delegats/ades de personal de les empreses afectades, han d'assenyarar les bases, mitjançant un acord que s'ha de reflectir en acta, per efectuar el sistema de subrogació del personal que s'ha de veure afectat, així com el percentatge a subrogar.

Els mecanismes de subrogació abans descrits igualment resulten d'aplicació als supòsits en què una companyia aèria sigui autoritzada a crear la seva pròpia empresa de handling.

En el supòsit que el 1r operador de handling Iberia contractés una empresa o empreses amb la finalitat que aquestes assumissin tot o part del servei de handling en elements de transport aeri i aquestes empreses decidissin no contractar una empresa de neteja, com històricament s'ha fet i realitzant la neteja amb el seu propi personal, també s'ha de fer efectiva la subrogació del personal que correspongui pel percentatge de treball perdut.

En el cas que un operador de handling o empresa de neteja experimentés una disminució o pèrdua de mercat a favor d'un altre operador de handling, s'han d'aplicar les mateixes condicions abans esmentades.

Igualment ha d'operar el mecanisme de subrogació de treballadors/ores de neteja contemplat en aquest Annex en el supòsit que una empresa de handling o una de les companyies actualment assistides per les operadores rescatés per a si mateixa un servei de neteja anterior adjudicat a una empresa de neteja.

ANNEX 4

Tipus d'avió

Grup 1

C-212, CN-235, ATR-42, ATR-72, Embraer Bandeirante/Brasília
Saab-Fairchild 340, SHORT 360, DHC-8, DASH-7, Grumman Gulfstream
TU-134, F-27, F-28, F-50, IL-14, Avroliner RJ70, BAE-146/100

I similars

Grup 2

BAE-146/200, BAC-111, F-100, Caravelle, Concorde, IL-18, IL-62, TU-154
DC-9, MD-80/81/82/83/87/88, B-727, B-737/200/300/400/500

A320, A321

I similars

Grup 3

B-707, B-747, Combi, B-757, B-767
A-300, A-310, DC-8, IL-76

I similars

Grup 4

CD-10, MD-11, L-1011, B-747
A-330, A-340, IL-86

I similars

ANNEX 5

Taula salarial del Conveni col·lectiu de Girona

De l'1 de gener al 31 de desembre de l'any 2004

C: categories; SB: salari base; PT: plus de transport; PC: plus de conveni; TM: total mes.

C	SB	PT	PC	TM	C	SB	PT	PC	TM
Personal de direcció					Personal administratiu				
Director	1.088,08	50,69	72,49	1.211,26	Cap adm. de 1a	846,45	50,69	72,49	969,63
Director comercial	1.018,63	50,69	72,49	1.141,81	Cap adm. de 2a	813,25	50,69	72,49	936,43
Director administratiu	1.018,63	50,69	72,49	1.141,81	Caixer	769,25	50,69	72,49	892,43
Cap de compres	1.018,63	50,69	72,49	1.141,81	Oficial de 1a adm.	743,75	50,69	72,49	866,93
Cap de serveis	1.018,63	50,69	72,49	1.141,81	Oficial de 2a adm.	698,40	50,69	72,49	821,58
Personal titulat					Auxiliar adm.				
Titulat grau superior	876,64	50,69	72,49	999,82	Telefonista	647,50	50,69	72,49	770,68
Titulat grau mitjà	846,45	50,69	72,49	969,63	Aspirant adm.	559,47	50,69	72,49	682,65
Titulat laboral o prof.	743,75	50,69	72,49	866,93	Cobrador	647,50	50,69	72,49	770,68

C	SB	PT	PC	TM	C	SB	PT	PC	TM
Subalterns					Personal obrer				
Ordenança	647,50	50,69	72,49	770,68	Especialista	682,42	50,69	72,49	805,60
Magatzemer	647,50	50,69	72,49	770,68	Peó especialitzat	664,08	50,69	72,49	787,26
Llister	647,50	50,69	72,49	770,68	Netejador/a	650,78	50,69	72,49	773,96
Vigilant	647,50	50,69	72,49	770,68	Conductor netejador	709,96	50,69	72,49	833,14
Comandaments intermitjos					Oficis varis				
Encarregat general	829,70	50,69	72,49	952,88	Oficial	682,42	50,69	72,49	805,60
Supervisor de zona	799,51	50,69	72,49	922,69	Ajudant	664,08	50,69	72,49	787,26
Supervisor de sector	769,25	50,69	72,49	892,43	Peó	650,78	50,69	72,49	773,96
Encarregat d'edifici	719,11	50,69	72,49	842,29	Grum	544,60	50,69	72,49	667,78
Responsable equip	691,60	50,69	72,49	814,78	Aprentent	544,60	50,69	72,49	667,78

(04.225.072)

RESOLUCIÓ

TRI/2359/2004, de 13 de juliol, per la qual s'atorga a l'empresa Gerr Grupo Energético XXI, SA (GERRSA), l'autorització administrativa del parc eòlic Montargull, als termes municipals de Llorac i Talavera (exp. 970/2003).

L'empresa Gerr Grupo Energético XXI, SA (GERRSA), amb domicili social a l'av. Cervera, s/n, Tàrraga, província de Lleida, ha sol·licitat davant el Departament de Treball i Indústria l'autorització administrativa del parc eòlic Montargull, als termes municipals de Llorac (Conca de Barberà) i Talavera (Segarra).

Aquest parc eòlic disposa de la condició d'instal·lació de producció elèctrica en règim especial, atorgada per la Resolució del director general d'Energia i Mines de 13 de juliol de 2001, d'acord amb el Reial decret 2818/1998, de 23 de desembre, sobre producció d'energia elèctrica per instal·lacions proveïdes per recursos o fonts d'energia renovables, residus i cogeneració, i el Decret 308/1996, de 2 de setembre, sobre procediment administratiu per a l'autorització d'instal·lacions de producció d'energia elèctrica en règim especial a Catalunya.

La legislació aplicable a aquestes instal·lacions és, bàsicament, la següent: Llei 54/1997, de 27 de novembre, del sector elèctric; Reial decret 436/2004, de 12 de març, pel qual s'estableix la metodologia per a l'actualització i sistematització del règim jurídic i econòmic de l'activitat de producció d'energia elèctrica en règim especial; Reial decret 1955/2000, d'1 de desembre, sobre procediments d'autorització de les instal·lacions de producció, transport i distribució d'energia elèctrica; Decret 174/2002, d'11 de juny, regulador de la implantació de l'energia eòlica a Catalunya; Llei 3/1998, de 27 de febrer, de la intervenció integral de l'administració ambiental; Decret 136/1999, de 18 de maig, que aprova el Reglament de la Llei 3/1998; Decret 114/1988, de 7 d'abril, d'avaluació d'impacte ambiental; Llei 6/2001, de 8 de maig, de modificació del Reial decret legislatiu 1302/1986, de 28 de juny, d'avaluació d'impacte ambiental.

En compliment dels tràmits que estableixen les disposicions indicades, la sol·licitud d'autorització d'aquesta instal·lació es va sotmetre a un període d'informació pública mitjançant un anunci publicat al DOG núm. 3907, de 18.6.2003, i al BOE núm. 151, de 25.6.2003.

Així mateix, d'acord amb la normativa esmentada, es va sol·licitar informe al conjunt d'organismes afectats: ajuntaments de Llorac i Talavera, Direcció General de Carreteres, Red Eléctrica de España, SA, Endesa Distribución Eléctrica, SLU, Diputació de Tarragona i Delegació Territorial de Medi Ambient a Tarragona.

El grup IPCENA, Institució de Ponent per la Conservació i l'Estudi de la Natura, compareix a l'expedient amb al·legacions de tipus elèctric i mediambientals. Les primeres foren contestades per l'aleshores Subdirecció General d'Indústria, Comerç i Turisme de Tarragona i les segones es van trametre al Departament de Medi Ambient per ser tractades en l'àmbit de la seva competència.

No hi ha hagut altres al·legacions.

Tots els informes emesos pels organismes afectats, així com les al·legacions presentades com a conseqüència del període d'informació pública, han estat tramesos al peticionari per a la seva acceptació o manifestació del que estimés més pertinent, d'acord amb el que determinen els articles 125 i concordants del Reial decret 1955/2000.

L'Ajuntament de Talavera no va contestar ni la sol·licitud d'informe inicial mitjançant la trama d'una separata del projecte en data 28 de maig de 2003, ni la reiteració d'aquella sol·licitud en data 18 de juliol de 2003, per la qual cosa, aplicant l'article 83 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, i l'article 127 del Reial decret 1955/2000, s'entén la conformitat d'aquest Ajuntament amb l'autorització de la instal·lació.

La sol·licitud ha estat tramitada segons el que estableix la normativa vigent per a aquest tipus d'instal·lacions i el projecte del parc compleix amb les normes tècniques corresponents, essent compatible amb els usos previstos per a les forrests i resta de l'entorn. En tot cas hauran de complir-se els condicionants establerts pels organismes afectats. Les al·legacions de tipus mediambiental han estat traslladades i considerades per la Ponència Ambiental.

La Ponència Ambiental, en la sessió del dia 30 de març de 2004, en relació amb aquest projecte, i havent analitzat els antecedents anteriors

orment exposats, va formular un informe integrat favorable assenyalant diverses mesures complementàries de tipus mediambiental que el titular haurà d'incorporar en el projecte executiu de la instal·lació.

L'execució d'aquest parc eòlic es considera necessària per tal de poder aprofitar el potencial eòlic de la zona i cobrir les necessitats de producció elèctrica, així com complir els objectius de participació de les energies renovables en la cobertura de la demanda.

Complets els tràmits administratius que disposen la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, i la Llei 13/1989, de 14 de desembre, d'organització, procediment i règim jurídic de l'Administració de la Generalitat de Catalunya;

Vistos els informes favorables dels organismes abans indicats, alguns dels quals han establert condicionants que s'hauran de tenir en compte en l'elaboració del projecte executiu i que han estat acceptats pel titular de la instal·lació;

Vistos els informes favorables de les aleshores subdireccions generals d'Indústria, Comerç i Turisme de Tarragona i de Lleida;

Atès que, d'acord amb el que disposa l'article 7 del Decret 351/1987, de 23 de novembre, la competència per autoritzar els centres de producció d'energia de potència superior a 5.000 kVA i les seves ampliacions correspon a la Direcció General d'Energia, Mines i Seguretat Industrial,

RESOLC:

Atorgar a l'empresa Gerr Grupo Energético XXI, SA (GERRSA), l'autorització administrativa del parc eòlic Montargull, de 30 MW, als termes municipals de Llorac i Talavera, amb les característiques tècniques principals següents:

El parc constarà de 15 aerogeneradors de 2.000 kW de potència unitària, la qual cosa equival a una potència total de 30 MW, formats per torres tubulars de 67 metres d'alçada i rotor de tres pales de 80 metres de diàmetre. Dins dels aerogeneradors s'instal·larà el transformador elevador de relació 0,69/20 kV, de 2.130 kVA de potència.