

DISPOSICIONES**DEPARTAMENTO DE TRABAJO, ASUNTOS SOCIALES Y FAMILIAS**

RESOLUCIÓN TSF/1989/2018, de 26 de julio, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo del sector de la limpieza de edificios y locales de Cataluña para los años 2017 a 2021 (código número 79002415012005).

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo del sector de la limpieza de edificios y locales de Cataluña para los años 2017 a 2021, suscrito en fechas 23 de abril de 2018 y 20 de julio de 2018, por parte de la representación empresarial por la Asociación Catalana de Empresas de Limpieza (ASCEN) y la Asociación Profesional de Empresas de Limpieza (ASPEL), y por parte de la representación de los trabajadores por los sindicatos Federación de Servicios, Movilidad y Consumo (FeSMC-UGT) y Federación de Construcción y Servicios (CCOO), de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores; el artículo 2.1) del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; el Decreto 289/2016, de 30 de agosto, de reestructuración del Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias, y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Cataluña,

Resuelvo:

--1 Disponer la inscripción del convenio mencionado en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Dirección General de Relaciones Laborales y Calidad en el Trabajo, con notificación a la Comisión negociadora.

--2 Disponer su publicación en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, con el cumplimiento previo de los trámites pertinentes.

Barcelona, 26 de julio de 2018

Enric Vinaixa i Bonet

Director general de Relaciones Laborales y Calidad en el Trabajo

Transcripción literal del texto firmado por las partes

Convenio colectivo del sector de la limpieza de edificios y locales de Cataluña para los años 2017 a 2021

Capítulo preliminar

Determinación de las partes negociadoras

El presente convenio está suscrito por las organizaciones empresariales Asociación Catalana de Empresas de Limpieza (ASCEN) y la Asociación profesional de Empresas de Limpieza (ASPEL), de una parte, y por CCOO de Cataluña-Federación de Construcción y Serveis y UGT de Cataluña -Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de Cataluña (FeSMC-UGT), por la otra.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación negociadora suficiente para concertar el presente Convenio colectivo, y establecen que los acuerdos recogidos en lo mismo son adoptados por la mayoría de cada una de las representaciones, de conformidad con el artículo 89.3 del R.D.L 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el Estatuto de los trabajadores.

CVE-DOGC-B-18235013-2018

Capítulo 1º

Disposiciones generales

Artículo 1

Ámbito de aplicación

El presente Convenio será de aplicación a las empresas y trabajadores/as de la actividad de limpieza (según el ámbito funcional del artículo 2), que realizan servicios en cualquier lugar de la comunidad autónoma de Cataluña, con independencia de la ubicación de la sede social de la empresa.

Artículo 2

Ámbito funcional

El presente Convenio colectivo será de aplicación y afectará a la totalidad de empresas y trabajadores/as que se dediquen a la actividad de limpieza (su mantenimiento y conservación) e higienización de toda clase de edificios, locales, hospitales, centros o instituciones sanitarias y de salud, industrias, elementos de transporte (terrestre, aéreo o marítimo, ferrocarriles de la Generalitat y Metropolitano de Barcelona y afines) máquinas, espacios, soportes publicitarios, mobiliario urbano, etc. Cualquiera que sea la forma jurídica que adopten y referido tanto en las empresas públicas, y privadas, independientemente de la actividad principal de la empresa.

Asimismo, quedan incluidos en el ámbito de aplicación los domicilios particulares en los supuestos en que la titularidad del hogar familiar contrate cualquiera de las actividades descritas con empresas del sector, con la excepción de aquellos artículos que puedan afectar a la inviolabilidad del domicilio, a la intimidad familiar y personal o la responsabilidad establecidas para los titulares del hogar familiar, recogidas como relaciones laborales de carácter especial en el artículo 2 del Estatuto de los trabajadores, y las exclusiones igualmente contempladas en el artículo 1.3 del mismo cuerpo legal.

Si bien el presente Convenio no será aplicable a los centros especiales de trabajo y a sus trabajadores/as, la subrogación de personal prevista en el capítulo 10 les es aplicable cuando concurren, como empresa entrante o saliente, en actividades del sector de limpieza de acuerdo con los ámbitos de aplicación funcional, personal y territorial del presente Convenio.

Artículo 3

Ámbito personal

Este Convenio regulará las relaciones laborales de las empresas incluidas en el ámbito territorial y funcional de este Convenio con la totalidad de sus trabajadores/as.

Se excluye del presente Convenio el personal de alta dirección de conformidad con lo que estipulan los artículos 1 y 2 del Estatuto de los trabajadores.

Los trabajadores/as de nueva contratación que entren a formar parte de la plantilla de las empresas del sector tienen que estar adscritos a los niveles y grupos profesionales previstos en el presente Convenio, aplicándoseles las condiciones pactadas en lo mismo.

Artículo 4

Ámbito temporal y duración

El Convenio producirá efectos al día siguiente de su publicación en el DOGC, salvo las revisiones salariales pactadas los efectos económicos se retrotraeran a fecha 1 de enero de 2018, de conformidad con lo que establece la Disposición final II. Tendrá una duración de cinco años, a contar desde el 1 de enero de 2017 a 31 de diciembre de 2021.

En caso de que hubiera denuncia por alguna de las partes, en todo caso el presente Convenio colectivo mantendrá íntegramente su vigencia en situación de ultraactividad hasta el 31 de diciembre de 2024.

Transcurridos estos plazos sin que interviniera denuncia del presente Convenio por cualquiera de las partes, se prorrogará su vigencia por tácita reconducción por periodos anuales, en las condiciones del artículo siguiente.

Artículo 5

Denuncia

Cualquiera de las partes podrá solicitar la denuncia del Convenio, formulando la denuncia del mismo por el procedimiento legalmente establecido, entre los 90 días y los 30 días anteriores de la finalización de la vigencia del convenio, y siempre de acuerdo con lo que establece el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 6

CVE-DOGC-B-18235013-2018

Prelación de normas

En el no previsto expresamente en el texto del presente Convenio, será de aplicación el Estatuto de los trabajadores, Convenio colectivo Sectorial de limpieza de edificios y locales vigente y las siguientes normas complementarias vigentes.

Capítulo 2º

Unidad Convenio

Artículo 7

Alcance y vinculación

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico y a los efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

En caso de que algún artículo fuera declarado nulo, total o parcialmente, las partes negociarán el anulado, con independencia de la aplicación del resto del Convenio.

Artículo 8

Compensación

Las condiciones pactadas en este Convenio son absorbibles y compensables para cualquier mejora que las empresas hayan concedido a sus trabajadores/as, a partir del 31 de diciembre de 2016, formando un todo orgánico e individual, y, a los efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente y en cómputo anual.

Sin perjuicio de lo que establece el párrafo anterior, los pluses de convenio sólo los pueden compensar los que, de su misma naturaleza, estuvieran rigiendo en la fecha de su entrada en vigor.

Artículo 9

Absorción

Las disposiciones legales o convencionales futuras que impliquen variación económica en todos o cualquiera de los conceptos retributivos existentes únicamente tendrán eficacia si, globalmente considerados, y en cómputo anual, superan el nivel total de este, salvo los pluses de convenio y hospitalario.

Artículo 10

Garantías ad personam

Hay que respetar las situaciones personales que, con carácter global, excedan del pactado, manteniéndose estrictamente ad nos personam.

Artículo 11

Comisión paritaria

1. Constitución y funciones

En el plazo máximo de tres meses, a contar desde la firma del presente Convenio, se constituirá la Comisión paritaria, constituida por representantes de las organizaciones empresariales y sindicales firmantes de este Convenio.

Las funciones de la Comisión paritaria serán las siguientes

- a) El conocimiento y la resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de lo que se ha pactado aquí, así como el seguimiento sobre el cumplimiento del conjunto de los acuerdos adoptados en el Convenio colectivo.
- b) Intervenir con carácter previo al planteamiento formal de un conflicto colectivo cuando se trate de la aplicación o interpretación del Convenio colectivo conforme al artículo 91.3 del Estatuto de los trabajadores.
- c) Conocer de aquellos acuerdos alcanzados en el ámbito de las empresas afectas por el presente Convenio colectivo sobre modificaciones sustanciales colectivas de las condiciones de trabajo y sobre la inaplicación del régimen salarial previsto en el Convenio colectivo, jornada de trabajo, horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración y cuantía salarial, sistema de trabajo y rendimiento, funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39, mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social, conforme a lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.
- d) Conocer y resolver, si procede por mayoría de las partes, sobre las discrepancias surgidas entre las partes después de la

CVE-DOGC-B-18235013-2018

finalización del periodo de consultas por modificación sustancial de las condiciones de trabajo colectivas de conformidad con lo establecido en el artículo 41.6 del Estatuto de los Trabajadores y por la inaplicación del régimen salarial a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, así como, respecto de todas aquellas materias referidas en el punto c). En el supuesto de no existir representación legal de los trabajadores/as en la empresa será preceptiva la decisión de la Comisión paritaria.

e) El control del sector, dentro de sus posibilidades, para la detección de las empresas que, con incumplimiento de la legalidad vigente, ejercen competencia desleal, denunciándolos a las autoridades competentes.

La Comisión paritaria intervendrá preceptivamente en las cuestiones que se enumeran en el párrafo anterior, dejando fuera de peligro la libertad de las partes para que, agotado este trámite, acudir a la solución extrajudicial de conflictos, autoridad laboral o jurisdicción competente.

2. Composición

La Comisión paritaria estará compuesta por cinco miembros de la representación empresarial y cinco miembros de la representación sindical. Las dos representaciones podrán ser asistidas por un asesor que tendrá voz pero no voto.

Los miembros serán designados de manera proporcional por las respectivas organizaciones dentro de los tres meses siguientes a la firma del Convenio colectivo, y si no en la primera convocatoria de la comisión, actuando de presidente que acuerden las partes, y si no, lo que hubiera estado de la mesa negociadora del último Convenio.

3. Términos y procedimiento

La Comisión paritaria se reunirá con carácter ordinario durante el primer mes de cada trimestre del año.

Con carácter extraordinario se reunirá para los supuestos de intervención previa a la formalización de un conflicto colectivo, la resolución de las discrepancias surgidas durante los periodos de consultas en que hace referencia los artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los trabajadores, y cuando así lo acuerden las partes.

La intervención de la Comisión paritaria con carácter extraordinario acuerdo con lo que dispone el párrafo anterior se tiene que hacer en un plazo máximo de siete días a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. En el supuesto de no llegar a un acuerdo en aquellas cuestiones planteadas según lo que disponen los artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los trabajadores, la discrepancia será sometida en el plazo máximo de quince días en el Tribunal Laboral de Cataluña (TLC), a través de los procedimientos que se establecen en su propio reglamento.

Los acuerdos, si procede, se tomarán por mayoría de cada una de las representaciones.

4. Sede

A efectos de notificaciones, se fija como sede de la Comisión la siguiente: ASCEN Asociación Catalana de Empresas de Limpieza, en calle Biscaia 441-443, entresuelo (08027 Barcelona), con correo electrónico ascen@ascen.net.

5. Para resolver las discrepancias que puedan surgir en el seno de la Comisión Paritaria y de conformidad con el 85.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, éstas se someterán al Tribunal Laboral de Catalunya (TLC), a través de los procedimientos que se establecen en su propio reglamento.

Artículo 12

Procedimientos para la resolución de conflictos extrajudiciales

Ambas partes se adhieren a los procedimientos extrajudiciales que establece el Acuerdo Interprofesional de Cataluña (AIC), y en especial al Reglamento del Tribunal Laboral de Cataluña (TLC). En el supuesto de no llegar a un acuerdo en aquellas cuestiones planteadas según lo que disponen los artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los trabajadores, la discrepancia será sometida en el plazo máximo de quince días en el Tribunal Laboral de Cataluña (TLC), a través de los procedimientos que se establecen en su propio reglamento.

Capítulo 3º

Contratación

Artículo 13

Ingresos

En materia de ingresos, estará expresamente en lo que establezca en cada momento el Convenio colectivo sectorial de limpieza de edificios y locales, salvo lo que se determina en los artículos siguientes de este Convenio y el Estatuto de los trabajadores.

Artículo 14

Contratación

CVE-DOGC-B-18235013-2018

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el Estatuto de los trabajadores, normativa complementaria y en el presente Convenio.

No obstante el anterior, y dado que el objetivo prioritario de las partes negociadoras es el mantenimiento del empleo y el fomento de su estabilidad, la modalidad contractual de utilización preferente será el contrato indefinido ordinario según lo que establece el artículo siguiente.

De la misma manera, esta será la modalidad de referencia para las conversiones de contratos temporales.

Artículo 15

Contrato indefinido

El contrato indefinido es el que conciertan empresario/a y trabajador/a para la prestación laboral de este en la empresa por tiempo indefinido. Esta será la modalidad normal de contratación a realizar por empresarios/as y trabajadores/as.

Artículo 16

Contrato eventual por circunstancias de la producción

Es aquel que se concierta para atender necesidades circunstanciales de las empresas del sector que, a pesar de tratar de la actividad normal de aquellas, no encuentren encaje en el resto de los contratos consignados en el presente capítulo.

A título enunciativo, se pueden formalizar estos contratos cuando por necesidades organizativas de carácter estacional, las empresas no puedan cubrir los servicios contratados con personal fijo o no sea válido el recurso al contrato de interinato o para obra o servicio determinado y, en general, cuando se contraten trabajos que, por su naturaleza, sean temporales.

La duración de estos contratos no superará los 12 meses en un periodo de referencia de 18 meses, teniendo que expresar en los mismos la causa determinante de la duración.

Los trabajadores/as eventuales el contrato se agote este máximo de duración previsto, y permanezcan en la empresa, se convertirán en trabajadores/as contratados por tiempo indefinido, según la modalidad contractual prevista para el contrato indefinido.

Asimismo, cuando no haya transcurrido el tiempo máximo que permite su celebración, se detecte que la necesidad temporal se ha transformado en permanente, se procederá a transformar el contrato eventual en uno por tiempo indefinido según la modalidad contractual prevista para el contrato indefinido.

Artículo 17

Contrato obra y servicio determinado

Es aquel que se celebra entre la empresa y trabajador/a con el fin de atender las necesidades de cobertura de un servicio concertado por la empresa.

Su duración vendrá determinada por la vigencia del contrato de arrendamiento de servicios que constituye su objeto, renovándose automáticamente, a través de la subrogación prevista en el presente Convenio, con respecto a cuántas empresas se sucedan en el servicio de limpieza contratado.

Su duración máxima será de cuatro años. Transcurridos estos plazos, los trabajadores/as adquirirán la condición de fijos de la empresa, según la modalidad contractual prevista para el contrato indefinido.

Artículo 18

Contrato de trabajo interino

Es el contrato mediante el cual se contrata a trabajadores/as para sustituir trabajadores/as con derecho a reserva del puesto de trabajo, teniendo que indicar en el contrato el nombre del sustituido y la causa de la sustitución.

En caso de que desaparezcan las causas y el trabajador/a siga trabajando, el contrato de interinato correspondiente se considerará automáticamente convertido en indefinido, según la modalidad contractual prevista para el contrato indefinido.

Artículo 19

Contrato de trabajo por tiempo indefinido de fijos-discontinuos

Se utilizará esta modalidad contractual para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos, dentro del volumen normal de actividad de la empresa de referencia.

En el contrato escrito que se formalice ha de figurar una indicación sobre la duración estimada de la actividad laboral, sobre la forma y orden de llamamiento y la jornada laboral estimada y su distribución horaria, de acuerdo con los ritmos y previsiones cíclicas de cada año.

CVE-DOGC-B-18235013-2018

El llamamiento de los trabajadores/as fijos discontinuos se efectuará, con una antelación mínima de 15 días a la reanudación de cada ciclo de actividad, a través de correo certificado con acuse de recibo u otro procedimiento que acredite de manera fehaciente la recepción de la comunicación y con notificación a la representación unitaria y sindical de los trabajadores, si hay.

El contrato de trabajo quedará extinguido cuando el trabajador, sin haber alegado causa justa por su ausencia, comunicada de forma fehaciente, no se incorpore al trabajo antes de que transcurran 3 días contados desde la fecha en que hubo producirse la incorporación. No obstante, no se procederá a la extinción cuando el motivo de no incorporarse sea la falta de compatibilidad del horario ofrecido con los horarios de estudios para la obtención de un título académico o de capacitación profesional, debidamente justificado. No obstante el anterior, el trabajador/a mantendrá su derecho a la reincorporación, de acuerdo con los criterios que establecen los párrafos anteriores, en el siguiente llamamiento.

La notificación de cese de actividad tendrá que producir con una antelación mínima de 14 días, mediante forma escrita y procedimiento que acredite la recepción de la comunicación.

Los trabajadores/as fijos discontinuos tendrán prioridad de incorporación a su trabajo sobre cualquier nueva contratación, de manera que no podrán celebrarse contratos de duración determinada mientras haya trabajadores/as fijos discontinuos que no hayan sido llamados.

Cuando el trabajador/a sea contratado para realizar trabajos fijos y periódicos que se repitan en fechas ciertas dentro del volumen normal de actividad de la empresa es aplicable la prevista para el contrato a tiempo parcial suscrito por tiempo indefinido.

Artículo 20

Contrato a tiempo parcial (Tarragona)

En la provincia de Tarragona

En un mismo centro de trabajo y en el caso que la franja horaria para la realización del servicio lo haga posible, se tienen que ampliar los contratos de menos de 12 horas, en lugar de realizar las nuevas contrataciones, en el caso que se tengan que producir.

Artículo 21

Periodo de prueba

Se establece un periodo de prueba para el personal de nuevo ingreso. Sólo se entenderá que el trabajador/a está sujeto a periodo de prueba si así consta por escrito.

El periodo de prueba será el que para cada grupo a continuación se detalla:

Grupo I: Personal directivo y técnicos titulados/as en grado superior y medio: seis meses.

Grupo II: Personal administrativo: dos meses.

Grupo III: Mandos intermedios: dos meses.

Grupo IV: Personal operario: quince días.

Durante este periodo, tanto la empresa como los trabajadores/as podrán rescindir unilateralmente el contrato de trabajo sin preaviso ni indemnización. Una vez concluido lo mismo, el trabajador/a ingresará en la empresa y se computará el periodo de prueba a efectos de antigüedad si hubiera.

En cualquier caso, el trabajador/a durante el periodo de prueba tiene que percibir como mínimo la remuneración correspondiente al grupo profesional en que fue contratado.

La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador/a durante el periodo de prueba interrumpe el cómputo de lo mismo.

Artículo 22

Plantillas

Todas las empresas sujetas al ámbito de aplicación del presente Convenio, tendrán que tener un 30% de la plantilla con contratos de carácter fijo.

Artículo 23

Cese voluntario del trabajador

El trabajador/a que desea cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, está obligado a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

Personal del grupo I: 2 meses.

Personal de los grupos II y III: 1 mes.

CVE-DOGC-B-18235013-2018

Personal del grupo IV: 15 días.

El incumplimiento por parte del trabajador/a de la obligación de hacer el preaviso por escrito con la antelación indicada da derecho a la empresa a descontar de la liquidación el importe del salario de un día por cada día de retraso en el aviso. Los trabajadores/as tienen que exigir, y las empresas están obligadas a entregar, el correspondiente acuse de recibo al trabajador/a que debidamente le notifique el cese.

Artículo 24

Plazos de liquidación

En los casos de cese del trabajador/a por finalización del contrato, las empresas estarán obligadas a liquidar al día siguiente del cese efectivo la totalidad de los haberes y partes proporcionales devengadas por el trabajador/a hasta la fecha del cese.

El incumplimiento de esta obligación empresarial, comportará el derecho del trabajador/a ser indemnizado con el importe del salario de un día por cada día de retraso en la liquidación, con el límite del número de días de preaviso.

En los casos de cese voluntario del trabajador, si el trabajador/a ha preavisado con la antelación prevista en el artículo anterior, las empresas estarán obligadas a liquidar dentro de los tres días siguientes del cese efectivo la totalidad de los haberes y partes proporcionales devengadas por el trabajador/a hasta la fecha del cese y cuando el trabajador/a no ha preavisado con la antelación debida o el preaviso sea inferior a la antelación debida las empresas estarán obligadas a liquidar dentro de los periodos o fechas de pago habituales en la empresa.

Artículo 25

Excedencia

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

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

Asimismo tendrán derecho, previa solicitud, a pasar a la situación de excedencia en la empresa a los trabajadores/as que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo y su reingreso será con carácter inmediato.

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

El trabajador/a excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar nivel en el suyo que haya o se produzcan a la empresa.

3. Los trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años por razones de guarda legal del menor, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar de la fecha de nacimiento o, si procede, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años los trabajadores/as para cuidar de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desarrolle actividad retributiva.

La excedencia prevista en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generan este derecho para el mismo sujeto causante, el empresario/a podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante da derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de este pone fin al que, si procede, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador/a permanezca en excedencia por razones de guarda legal será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a la participación de los cuales tiene que ser convocado por el empresario/a, especialmente con ocasión de suya reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido este plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional.

No obstante, cuando el trabajador/a forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

Artículo 26

Jubilación parcial y contrato de relevo

1. Con la finalidad de promover la celebración de contratos de jubilación parcial en el sector, de conformidad con el artículo 12.6

CVE-DOGC-B-18235013-2018

del Estatuto de los trabajadores, y considerando que una forma de promoción es conferir, al menos, la necesaria seguridad jurídica a los contratantes de contrato de trabajo en el cual de relevo sustituye y con la finalidad de superar las dificultades que este contrato pueda comportar para la concertación del de relevo, en relación con la organización de las plantillas de las empresas y del trabajo, se acuerda:

A los trabajadores/as que reuniendo las condiciones legales para su jubilación parcial la soliciten y les sea reconocida, las empresas estarán obligadas a conceder, cuando la reducción de la jornada sea el máximo legalmente establecido (75%) y el trabajador/a opte para prestar sus servicios de manera acumulada dentro de cada año natural, habiendo de empresa y trabajador/a acordar el periodo o periodos del año que se tenga que trabajar. Cuando se solicite para el trabajador/a otros porcentajes de reducción se tendrá que llegar a un acuerdo entre empresa y trabajador/a.

El periodo o periodos del año que el trabajador/a tiene que prestar sus servicios (equivalentes a 455 horas de trabajo efectivas el año por jornada completa, y partir del año 2019 equivalentes a 450 horas), serán comunicados por la empresa al trabajador/a con un mínimo de un mes de antelación a la fecha en que este tenga que tener lugar. Si en el momento de ser llamado por la empresa el trabajador/a se encontrara impedido para estar enfermo, o incapacitado por otra causa, el trabajador/a está obligado a prestar sus servicios para la empresa en otro periodo del año, y una vez que haya cesado la causa que había motivado su impedimento.

2. De acuerdo con el anterior, la obligatoriedad de la empresa de celebrar contrato de relevo estará supeditada al hecho que el trabajador/a que desea jubilarse parcialmente se vincule en el contrato a tiempo parcial a jubilarse plenamente a la edad ordinaria de jubilación y en consecuencia a la extinción del contrato a esta fecha. En caso de que sea obligatoria la suscripción de un contrato de relevo, de forma simultánea la empresa contratará a su vez a otro trabajador/a relevista con el fin de sustituir, al menos, la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador/a que se jubila parcialmente, en las condiciones legales establecidas.

3. El contrato de relevo y el contrato a tiempo parcial tendrán, como mínimo, una duración igual o equivalente al tiempo que falte el trabajador/a que se jubila parcialmente, para alcanzar la edad de jubilación ordinaria.

De conformidad con el vigente artículo 215.2.f) de la ley General de la Seguridad Social, en los casos a que el contrato de relevo se tenga que suscribir obligatoriamente con carácter indefinido y a tiempo completo, se tiene que mantener al menos durante una duración igual al resultado de sumar dos años al mismo tiempo que le falte al trabajador/a sustituido para alcanzar la edad de jubilación. En caso de que el contrato se extinga antes de conseguir la duración mínima indicada, el empresario/a estará obligado a celebrar un nuevo contrato en los mismos términos del extinguido, para el tiempo restante.

4. El puesto de trabajo a ocupar por el trabajador/a relevista, lo determinará la empresa y podrá ser cualquiera de los existentes en el centro de trabajo, dentro de los puestos que correspondan al mismo grupo profesional del trabajador/a sustituido.

5. Los complementos derivados de accidente de trabajo y/o enfermedad previstos por el Convenio, sólo serán de aplicación cuando estas situaciones hayan ocurrido durante los periodos o días de prestación efectiva de servicios. Las indemnizaciones y derechos de carácter social reconocido en el Convenio colectivo en vigor, sólo tienen que ser, de aplicación al trabajador/a que se jubila parcialmente, cuando las situaciones y contingencias que las han originado, se hayan producido durante los días o periodos de prestación efectiva de servicios.

No son aplicables al trabajador/a que se jubila parcialmente los días de asuntos propios, traslado de domicilio y permisos por matrimonio.

6. La regulación de esta jubilación parcial con el contrato de relevo se mantendrá en vigor mientras no sea modificada o derogada por otra ley o norma.

7. La comunicación para acceder a la jubilación parcial tendrá que hacer siempre por escrito como mínimo 15 días antes a la fecha del hecho causante, y la empresa habrá contestar antes de esta fecha.

Capítulo 4t

Organización y prestación del trabajo y clasificación profesional

Artículo 27

Facultades, responsabilidades y desarrollo

La organización del trabajo, con sujeción a las normas del artículo siguiente, es facultad privativa de la empresa, a través de sus órganos de dirección, y será responsable de su uso ante la autoridad laboral, y tendrá que dar conocimiento de su estructura a la representación legal de sus trabajadores/as.

La organización del trabajo comprende, a título enunciativo, las siguientes normas:

- a) La adjudicación de tarea específica, necesaria para la plena actividad del trabajador/a.
- b) La exigencia de una actividad y un rendimiento normales para cada trabajador, y en general, para todo el personal de la empresa.
- c) La fijación de índice de la calidad admisible en la realización del trabajo.
- d) La movilidad y redistribución del personal de manera racional, compatible con la dispersión de los centros de trabajo y estrictas necesidades del servicio, con el fin de evitar un uso arbitrario de este principio y de acuerdo con lo que se establece en los

CVE-DOGC-B-18235013-2018

artículos 39 y 40 del Estatuto de los trabajadores, y las limitaciones establecidas en los artículos de este Convenio que hacen referencia a movilidad de personal, cobertura de vacantes, localidad y desplazamiento.

Artículo 28

Ejecución de tareas

El trabajador/a está obligado a ejecutar diligentemente todos los trabajos y operaciones que le ordenen sus superiores, dentro de los generales cometidos propios de su grupo, nivel y competencia profesional, y, si observa estorbo para ejercer su trabajo, falta o defecto en el material o en los instrumentos, estará obligado a dar inmediatamente cuenta en su empresa.

Artículo 29

Mantenimiento de útiles de trabajo

El trabajador/a cuidará de los utensilios, herramientas, materiales, equipo, vestuario y máquinas (incluidos los EPIS) que se le confíen para el desarrollo de su trabajo. Estará obligado a mantenerlo en perfecto estado de conservación y limpieza, y será responsable de los desperfectos, deterioros o daños que se produzcan por su culpa o negligencia, tanto en aquellos utensilios, herramientas, etc., como en los locales, dependencias, instalaciones, en los cuales ejerzan, sus actividades.

Artículo 30

Competencia con la empresa

El trabajador/a no podrá realizar actividades que constituyan competencia con la empresa para la cual presta sus servicios, trabajando por cuenta propia o para terceros, en idéntica actividad en la que ejerce en su trabajo, excepto cuándo haya autorización escrita de la empresa. No necesitará esta autorización cuando se trate de completar la jornada máxima legal establecida para el sector de limpieza de edificios y locales, asimismo en ningún caso es aplicable lo que se expone más arriba cuando se trate de actividades a que se refiere el artículo 2 párrafo segundo de este Convenio.

Queda prohibido el uso de las herramientas, materiales, útiles, equipos, vestuario, máquinas y productos de limpieza, para uso propio tanto dentro como fuera de la jornada laboral.

Artículo 31

Clasificación profesional

Las clasificaciones del personal consignadas en el presente Convenio son meramente enunciativas, no limitadoras y no suponen la obligación de tener provistas todos los grupos profesionales, si las necesidades y volumen de la empresa no lo requieren.

No son asimismo exhaustivos los diferentes cometidos asignados a cada grupo, ya que todo trabajador/a incluido en el ámbito funcional de este Convenio podrá ser asignado a efectuar los trabajos y operaciones que le ordenen sus superiores dentro de los cometidos de su grupo profesional y sin detrimento de su dignidad profesional.

Desde el momento mismo en que un trabajador/a realice las tareas específicas de un grupo profesional determinado y definido en el presente Convenio, tiene que ser remunerado, al menos, con el nivel retributivo del nivel funcional que le haya sido asignado, todo eso sin perjuicio de las normas reguladoras de los trabajos de grupo superior o inferior.

El trabajador/a tendrá que cumplir las instrucciones del empresario/aria o persona en quien delegue en el ejercicio habitual de sus funciones organizativas y directivas, tiene que ejecutar los trabajos y tareas que se le contagien, dentro del contenido general de la prestación laboral y dentro del grupo profesional en las cuales se le asigne.

La realización de funciones diferentes dentro del mismo grupo profesional no supondrá modificación sustancial de las condiciones de trabajo, sin perjuicio de la retribución que tenga derecho el trabajador/a en función del nivel funcional que le haya sido asignado.

Artículo 32

Grupos profesionales y niveles

Los grupos profesionales son los siguientes:

Grupo I: Personal directivo, técnicos titulados/desde en grado superior y medio y titulados/as laborales.

Grupo II: Personal administrativo.

Grupo III: Mandos intermedios.

Grupo IV: Personal operario.

1. Grupo I. Personal directivo, técnicos titulados/desde en grado superior y medio y titulados/as laborales.

CVE-DOGC-B-18235013-2018

Definición grupo profesional I

Son los que con el título adecuado o amplia preparación teoricopráctica, asumen la dirección y responsabilidad de la empresa, programando, planificando y controlando el trabajo en todas sus fases, las funciones mercantiles en el más amplio sentido y planificando, programando y controlando la política comercial de la empresa, funciones administrativas en el suyo más amplio sentido, planificando, programando y controlando la administración de la empresa, reclutamiento, selección y admisión del personal y planificando, controlando y programando la política de personal de la empresa, responsabilidad de las compras de material y aprovisionamiento de la empresa, planificación, programación, control, orientación, dirección de la unidad en la empresa, responsabilidad de la buena marcha y coordinación del trabajo realizado en las zonas y equipos productivos de la empresa, aquellos que aplicando sus conocimientos en investigación, análisis, estudio y preparación de los planes de trabajo, asesoran o ejecutan las actividades propias de su profesión, autorizado por título de doctor o licenciado y todos aquellos que prestan servicios autorizados con un título de grado medio o equivalente.

Los trabajadores/as adscritos a este grupo profesional planifican, organizan, dirigen y coordinan las diversas actividades propias del desarrollo de la empresa. Realizan tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Sus funciones suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional.

Tendrán título adecuado o amplia preparación teoricopráctica adquiridos en el ejercicio de su profesión completada con una amplia experiencia en el sector.

Niveles funcionales del grupo I

Nivel 1.- Directivos/as.

Nivel 2.- Titulados/as grado superior (actual Grado Universitario Superior)

Nivel 3.- Titulados/as Grado Medio (actual Grado Universitario Medio)

Nivel 4.- Titulados/as laboral o profesional (actual Ciclo Formativo de Grado Medio o Superior)

2. Grupo II. Personal administrativo

Definición grupo profesional II

Los trabajadores/as adscritos a este grupo profesional realizan funciones de carácter administrativo, con o sin responsabilidad de mando. Asimismo, pueden realizar trabajos de ejecución autónoma bajo supervisión o ayudado por otros trabajadores/as. Requiere adecuados conocimientos y aptitudes prácticas.

Poseen titulación adecuada o conocimientos adquiridos en el ejercicio de su profesión.

Niveles Funcionales del grupo II

Nivel 1. Jefe administrativo.

Nivel 2. Oficial administrativo.

Nivel 3. Auxiliar administrativo.

Nivel 4. Telefonista.

Definición de los niveles funcionales del grupo II

Nivel 1. Ningún administrativo/va: empleados/as que provistos o no de poder, tienen la responsabilidad directa de la oficina de la empresa. Dependen las diversas secciones administrativas en las que da unidad, encargados de una sección o departamento, sugiere y da unidad al trabajo que tiene encomendado y responde de lo mismo delante de sus jefes y distribuye el trabajo a sus subordinados/se.

Nivel 2. Oficial administrativo/va: realizan bajo su responsabilidad los cobros y pagos generales de la empresa, actuando a las órdenes de un jefe y teniendo a su cargo un trabajo determinado, que requiere cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

Nivel 3. Auxiliar administrativo/va: los que, con iniciativa y responsabilidad restringidas, subordinado a un jefe, realiza trabajos de carácter auxiliar secundario que requieren conocimientos generales de la técnica administrativa y operaciones elementales administrativas.

Nivel 4. Telefonista: realizan tareas puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina y la atención y servicio de una centralita telefónica.

3. Grupo III. Mandos intermedios

Definición grupo profesional III

Los trabajadores/as adscritos a este grupo profesional realizan funciones de coordinación y supervisión, de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa por parte de los trabajadores/as que les ejercen, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pueden ser ayudados por otro u otros trabajadores/as.

Poseen titulación adecuada o conocimientos adquiridos en el ejercicio de su profesión.

CVE-DOGC-B-18235013-2018

Niveles funcionales grupo III

Nivel 1. Encargado/a general.

Nivel 2. Encargado/a de la zona.

Nivel 3. Encargado/a de sector.

Nivel 4. Encargado/a de edificio.

Nivel 5. Responsable de equipo.

Definición de los niveles funcionales del grupo III

Nivel 1. Encargado/a general: son los empleados/as que por sus condiciones profesionales y a las órdenes inmediatas de la Dirección, Gerencia o personas en quienes deleguen, coordinan los trabajos de los encargados/as de zona y sector, tramitando en los mismos las órdenes oportunas, e informa a la empresa de los rendimientos del personal, rendimientos de productividad, control del personal y otras incidencias.

Nivel 2. Encargado/a de la zona: a las órdenes inmediatas del encargado general, tiene como funciones la inspección de los centros de trabajo la vigilancia e inspección esté encomendada en dos o más encargados/as sector, de los que recogerá la información oportuna para su traslado al encargado/a general.

Nivel 3. Encargado/a de sector: los que tienen a su cargo el control de dos o más encargados/as de edificio, siendo sus funciones las siguientes:

Organizar al personal que tenga a sus órdenes de manera que los rendimientos sean normales, que la limpieza sea efectiva y eficiente, evitando la fatiga de los productores.

Emitir los informes correspondientes para su traslado a la Dirección sobre las anomalías observadas y buen rendimiento de trabajo.

Reflejar en los partos diarios de producción y de los rendimientos de trabajo del personal bajo su mandato, informado de las incidencias que hayan, a fin de que se corrijan, dentro del más bien posible, enmendando las mismas, y se eviten las reincidencias.

Nivel 4. Encargado en el edificio: los que tienen a su cargo el control de diez o más trabajadores/as, siendo sus funciones las siguientes

Organizar el trabajo del personal que tenga a sus órdenes de manera que los rendimientos sean normales y eficientes, evitando la fatiga innecesaria de los productores.

Distribuir el trabajo o indicar la manera de realizarlo, teniendo a su cargo, además, la buena administración del material y utensilios de limpieza y la buena utilización de los mismos.

Reflejar en los partos diarios la producción y los rendimientos del personal bajo su mando, además de la calidad del servicio, y remitir estos partos a sus superiores e informante de las incidencias del personal de servicio o de cualquier índole que se produzcan.

Corrección de anomalías e incidencias.

Nivel 5. Responsable de equipo: los que tienen bajo su responsabilidad en un equipo de tres a nueve trabajadores/as, ejerciendo funciones específicas de control y supervisión durante la parte de la jornada laboral que a este efecto determine la Dirección de la empresa, mientras que en la parte restante de su jornada realizará las funciones de limpiador/ora.

4. Grupo IV. Personal operario

Definición grupo profesional IV

Es el personal encargado de las tareas operativas, con mayores o menores responsabilidades y grado de especialización, bajo las directrices y supervisión de otros empleados/as de los grupos superiores.

Niveles funcionales grupo IV

Nivel 1. Especialista (especialista, oficial/a).

Nivel 2. Peón especializado (Peón especializado, ayudante).

Nivel 3. Conductor/a limpiador/a.

Nivel 4. Limpiador/a (limpiador, peón).

Nivel 5. Personal subalterno (Ordenanza, almacenista, listero y vigilante).

Definición de los niveles funcionales del grupo IV

Nivel 1. Especialista: Trabajadores/as que con plenitud de conocimientos teorico-prácticos, y de facultades, domina en su conjunto el manejo y funcionamiento de los utensilios y máquinas industriales (no electrodomésticos) propios y adecuados para la limpieza en general y aplicar racionalmente y para cada caso los tratamientos adecuados, con iniciativa, rendimiento, responsabilidad, habilitado y eficacia que requiere el uso de materiales, equipos, productos, útiles o máquinas, atendiendo en todo caso a la

CVE-DOGC-B-18235013-2018

vigilancia y mantenimiento de las máquinas, útiles o vehículos necesarios para el ejercicio de su misión.

Nivel II. Peón especializado: Trabajadores/as que realizan funciones concretas y determinadas propias de las empresas de limpieza, que sin haber llegado a la plenitud de conocimientos exigen, sin embargo, cierta práctica y especialización, así como en atención en trabajos que impliquen peligrosidad o riesgo.

Nivel III. Conductor/a limpiador/a: Trabajadores/as que estando en posesión de carnet de conducir correspondiente a la clase de vehículo de que se trate, realiza indistintamente las tareas propias del personal de limpieza y las correspondientes a un conductor/a utilizando el vehículo que ponga a su disposición la empresa para desplazarse con más rapidez a los diversos sitios o centros de trabajo o para cualquiera otras tareas que le sean ordenadas por la empresa, como reparto, distribución de personal o materiales o transporte en general.

Nivel IV. Limpiador/ora: Trabajadores/as que ejecutan las tareas de fregado, la pulso, barrido, pulido, manualmente con útiles tradicionales o con elementos electromecánicos o de fácil manejo, considerados como de uso doméstico, aunque estos sean de más potencia, de suelos, techos, paredes, mobiliario, etc... de locales, recintos y lugares, así como cristaleras, puertas, ventanas desde el interior de los mismos, o en escaparates, sin que se requieran para la realización de las tareas más que la atención debida y la voluntad de llevar a cabo aquello que se le ordene, con la aportación de un esfuerzo físico esencialmente.

Nivell V. Personal subalterno: Los que realizan funciones concretas, que no constituyen tarea calificada de oficio, o que, bajo la inmediata dependencia de otra persona, colabora en funciones propias de este y bajo su responsabilidad, los encargados de realizar tareas para la ejecución se requiere únicamente la aportación de esfuerzo y atención, sin la exigencia de práctica operatoria.

Las categorías del anterior convenio colectivo quedaran subsumidas en los siguientes grupos y niveles del convenio actual:

Anterior convenio, categoría:	Actual Convenio, Grupo y nivel:
cajero/a	grupo II nivel 1
aspirante administrativo	grupo II nivel 4
cobrador/a	grupo II nivel 1
botones	grupo IV nivel 5
aprendiz	grupo IV nivel 5
encargado de grupo o turno	grupo III nivel 4

Artículo 33

Igualdad de trato y no discriminación

De conformidad con el que dispone la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas de más de 250 trabajadores/as, que tengan uno o más centros de trabajo tendrán que adoptar un plan de igualdad que contenga medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres y que contendrán necesariamente los siguientes puntos:

1. Elaboración y aplicación de los planes de igualdad de acuerdo con la normativa aplicable

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, tienen que adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

En el caso de las empresas de más de 250 trabajadores/as, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior se tendrán que dirigir a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, que también tiene que ser objeto de negociación con los representantes legales de los trabajadores/as de la empresa.

Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, si procede, con la representación legal de los trabajadores/as, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias para la elaboración y aplicación de este plan, en los términos que se fijan en el indicado acuerdo.

Previo en la definición de medidas e implantación del plan de igualdad se creará el diagnóstico de la situación.

Este tendrá que llevar datos desgregadas por sexo en relación con las condiciones de trabajo y en especial referencia a materias como, acceso al puesto de trabajo, formación, clasificación y promoción profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada, de conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Todo eso a efectos de comprobar, la posible existencia de situaciones de desigualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación en razón de sexo que supongan la necesidad de fijar objetivos y medidas de acción positiva.

2. Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de

CVE-DOGC-B-18235013-2018

situación, tendentes a llegar a en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación en razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar por su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otros, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso en razón de sexo.

El plan de igualdad en su contenido definirá medidas de acción positiva cuando se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres sin justificación objetiva, así como establecer medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad y trato y no discriminación.

El objetivo de este plan también incluye medidas para prevenir posibles desigualdades y discriminación en razón de sexo.

Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas con respecto a determinados centros de trabajo.

3. Transparencia en la implantación del plan de igualdad

Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores/as o, si no, de los mismos trabajadores/as, a la información sobre el contenido de los planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

4. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso en razón de sexo en el trabajo

Las empresas tendrán que promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso en razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar curso a las denuncias o reclamaciones que puedan formular los que hayan sido objeto de lo mismo.

Con esta finalidad se pueden establecer medidas que tendrán que negociar con los representantes de los trabajadores, como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Los representantes de los trabajadores/as tendrán que contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso en razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores/as ante lo mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

5. Por todo ello, para proteger a las personas trabajadoras/as ante el acoso ha las siguientes obligaciones legales por parte del empresario/a:

Garantizar el derecho de las personas trabajadoras en la relación laboral a: No ser discriminadas sexualmente o en razón de sexo. Se recomienda la utilización de un lenguaje inclusivo que haga referencia a la persona trabajadora y la plantilla dejando de lado otras denominaciones en referencia al personal.

La integridad física y psíquica.

El con respecto a la intimidad y dignidad comprendida la protección ante el acoso.

Promover un contexto y entorno laboral que evite el acoso.

Arbitrar procedimientos específicos para la prevención del acoso y encausar las comunicaciones y denuncias que formulen las personas trabajadoras. Estos procedimientos tienen que incluir

Medidas preventivas. Las medidas tienen que reducir los factores de riesgo. Dentro de los factores de riesgo de los protocolos tienen que prever los riesgos derivados de la organización del trabajo, el contexto laboral y la implicación de la empresa respecto de las actitudes o comportamiento de riesgo.

Elaborar un procedimiento de investigación de denuncias.

Con respecto a la participación de la representación legal se recomienda:

Negociar medidas de difusión y sensibilización entre la empresa y la representación social.

Contribuir a la prevención del acoso.

Capítulo 5º

Seguridad y salud en el trabajo

Artículo 34

Principios generales

Es compromiso de las partes, en cumplimiento de lo que prevé la ley de prevención de riesgos laborales y otra normativa de desarrollo aplicable, fomentar todas las medidas necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores/as ante los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, y eso, en el marco de una política coherente, coordinada

CVE-DOGC-B-18235013-2018

y eficaz para prevenir aquellos.

Todo eso presupone un derecho de protección de los trabajadores/as ante los riesgos del trabajo y el correlativo deber del empresario/a de dar una protección eficaz de los trabajadores/as ante los riesgos mencionados. Esta protección se concreta, en el ámbito de la empresa, en una serie de derechos de información, formación, vigilancia de la salud, consulta y participación de los trabajadores/as, entre otros.

A los anteriores efectos, tienen que destacar una serie de medidas de protección básicas

1. Evaluación de riesgos: la acción preventiva en la empresa se planificará por el empresario/aria a partir de la preceptiva evaluación inicial de riesgos que se realizará con carácter específico, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y los posibles riesgos específicos de cada una de las especialidades.

Con esta finalidad, las empresas, a partir de la información obtenida sobre organización, características y complejidad de trabajo, las materias o sustancias utilizadas, los equipos de protección existentes a la empresa y sobre el estado de salud de los trabajadores/as, procederán a determinar los elementos peligrosos y a identificar a los trabajadores/as expuestos a riesgos, evaluando los riesgos que no se puedan evitar, controlar o reducirse. Para esta evaluación, la empresa tiene que tener en cuenta la información recibida de los propios trabajadores/as afectados o sus representantes, así como la normativa específica, si hay.

La evaluación y sus resultados tienen que documentarse, especialmente, respecto de cada puesto de trabajo la evaluación ponga de manifiesto la necesidad de tomar alguna medida preventiva. Dicha documentación se tiene que facilitar a los representantes de los trabajadores/as y órganos de prevención existentes en la empresa.

2. Planificación preventiva: a partir de los resultados de la evaluación el empresario/aria realizará la correspondiente planificación preventiva o de adoptar las medidas correctoras necesarias para garantizar el mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores/as, todo eso, junto con la representación de aquellos y los órganos de prevención de la empresa.

3. Información y formación: la empresa resto obligada a facilitar al personal, antes de que empiece a ocupar cualquier puesto de trabajo, la formación e información sobre los riesgos y peligros que en él puedan afectarle y sobre la forma, métodos y procesos que se tienen que observar para prevenirlos o evitarlos. Se informará, asimismo, a los delegados/desde prevención o, si no, a los representantes legales de los trabajadores/as.

Información: a la firma del presente Convenio, las empresas estarán obligadas a informar periódicamente, a todo el personal adscrito a este Convenio, con relación a las funciones propias del servicio de limpieza, haciendo especial énfasis en el relacionado con las conclusiones obtenidas de la evaluación de riesgos laborales y el consiguiente plan de prevención de aquellos riesgos.

Los acuerdos alcanzados entre empresa y Delegados/as de prevención o Comités de seguridad y salud, se publicarán en los tabloneros de anuncios. Asimismo, estas representaciones, conjuntamente y de forma consensuada, pueden tratar de la conveniencia de celebrar alguna asamblea informativa para el personal de la empresa en los supuestos que consideren necesarios.

Formación: la empresa tiene que garantizar la formación teórica y práctica para los/las trabajadores/as afectados en los temas relacionados con el servicio de limpieza y acuerdos con los trabajos a realizar y los factores específicos de riesgos de este, sobre la base de la evaluación de riesgos.

En el cumplimiento del deber legal de prevención, la formación tendrá que impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, si no, en otras horas, pero con el descuento de aquella del tiempo invertido en la misma.

Esta formación se consultará previamente con los delegados/as de prevención, informando de los estamentos que realicen esta formación.

4. Vigilancia de la salud: El empresario/aria es el responsable de la vigilancia de la salud de los trabajadores/as a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo y, por lo tanto, resulta obligatorio realizar reconocimientos médicos específicos en los términos que prevé la normativa aplicable y protocolos médicos publicadas por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, así como cualquier otra legislación vigente en los diferentes ámbitos de aplicación, como los relativos a riesgos por exposición a agentes biológicos, manipulación de cargas, etcétera.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador/a preste su consentimiento, con excepción de aquellos otros supuestos que establece la ley de prevención de riesgos laborales.

5. Protección de trabajadores/as especialmente sensibles a determinados riesgos:

El empresario/aria tiene que garantizar de manera específica la protección de los trabajadores/as que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. Con esta finalidad, tiene que tener en cuenta estos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de estas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

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

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

CVE-DOGC-B-18235013-2018

Artículo 35

Protección de la maternidad

1. La evaluación de riesgos según el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo, aborto, o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario/a adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

Estas medidas tienen que incluir, cuando resulte necesaria la no realización de trabajo nocturno o trabajo en turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no sea posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifican los servicios médicos del INSS o de las mutuas, con el informe médico del servicio nacional de la salud que asista facultativamente a la trabajadora, esta tiene que ocupar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario/aria tendrá que determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto de trabajo se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación en el anterior puesto.

En el supuesto de que, todavía aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiera puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o nivel equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Si dicho cambio de puesto no es técnicamente u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.e del Estatuto de los trabajadores, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o de salud y mientras persista la imposibilidad en reincorporar en su puesto anterior o en otro puesto compatible con su estado.

4. Lo que disponen los números 1 y 2 de este artículo también es aplicable durante el periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pueden influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificara el médico del INSS o de las Mutuas que asista facultativamente a la trabajadora.

5. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario/a y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 36

Delegados/as de prevención

a) Los delegados/as de prevención son los representantes de los trabajadores/as con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

b) Los delegados/as de prevención serán designados por y entre los representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación previstos en las normas a que se refiere la ley de prevención de riesgos laborales de acuerdo con la siguiente escala:

De 50 a 100 trabajadores: 2 delegados/as de prevención.

De 101 a 500 trabajadores: 3 delegados/as de prevención.

De 501 a 1.000 trabajadores: 4 delegados/as de prevención.

De 1.001 a 2.000 trabajadores: 5 delegados/as de prevención.

De 2.001 a 3.000 trabajadores: 6 delegados/as de prevención.

De 3.001 a 4.000 trabajadores: 7 delegados/as de prevención.

De 4.001 en adelante: 8 delegados/as de prevención.

En las empresas de hasta 30 trabajadores/as el delegado/a de prevención será el delegado/a de personal. En las empresas de 31 a 49 trabajadores/as habrá un delegado/a de prevención que será elegido por y entre los delegados/as de personal.

c) Siempre que exista un riesgo demostrado en el puesto de trabajo, el trabajador/a podrá recurrir al Comité de Delegados/as de prevención con carácter de urgencia. Este propondrá las medidas oportunas hasta que el riesgo desaparezca.

Artículo 37

Piezas de trabajo

CVE-DOGC-B-18235013-2018

Como norma general las empresas tienen que entregar en depósito al trabajador, al menos, dos equipos de trabajo al año distribuidos de tal manera que los trabajadores/as dispongan de poner y quitar.

No obstante eso, previo acuerdo con el Comité de empresa, los Delegados/as de personal o trabajadores/as, se podrá optar en un equipo más calzado a partir del segundo año. Si no hay acuerdo se recurrirá a la norma general del párrafo anterior.

Se tiene que seguir dando a los trabajadores/as de Tarragona dos equipos de poner y quitar y su correspondiente calzado.

Los trabajadores/as que tengan que efectuar los trabajos a la intemperie y en condiciones atmosféricas adversas tiene que efectuar en las condiciones que determina la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Capítulo 6º

Retribuciones

Artículo 38

Estructura salarial

Las retribuciones del personal sujeto a este Convenio serán las establecidas en las tablas salariales anexas al presente acuerdo con los siguientes conceptos retributivos que correspondan a cada provincia.

A. Salario base convenio: su importe y abono corresponde a cada día natural.

B. Plus de convenio: su cuantía es la que se especifica en las tablas salariales correspondientes a Barcelona, Gerona y Lleida, su devengo es para el día natural y cotizable.

El plus de Convenio, que figuran en las tablas anexas que figuran para Barcelona, Gerona y Lérida como totales mes, corresponden a 40 horas semanales de trabajo según las especificaciones de este Convenio, sean cuáles sean los días en que se hagan estas horas.

Artículo 39

Antigüedad

En las provincias de Barcelona y Girona:

1. Los trabajadores/as que hayan ingresado en la empresa a partir el 1 de enero de 1997 devengarán y cobrarán cuatrienios (4 años) al 4% sobre el salario base.
2. Los nuevos cuatrienios al 4% se sumarán a los trienios al 5% que cada trabajador/a haya adquirido hasta el 1 de junio de 1998.
3. La acumulación de los incrementos por antigüedad no podrá suponer en ningún caso más de un 10% a los 5 años, del 25% a los 15 años, del 40% a los 20 años y del 60%, como máximo a los 25 años o más. Que aquí se dispone, se entiende sin perjuicio de los derechos adquiridos o en tráfico o de adquisición en el periodo de tiempo correspondiente.

En la provincia de Lleida:

Se establece una tabla de valores de antigüedad para cada grupo y nivel profesional de este Convenio, la cual figura en las tablas salariales que figuran en el Anexo, se percibirá para el día natural.

A partir del 31 de diciembre del año 2000 los importes correspondientes a cada grupo y nivel profesional por complemento personal de antigüedad no experimentarán ningún incremento, consolidándose el importe económico alcanzado para cada grupo y nivel profesional, y para todos los trienios cumplidos y para cumplir.

En la provincia de Tarragona

El plus de antigüedad consiste en aumentos por años de servicio para todos los grupos y niveles profesionales, del 5% del salario base por cada tres años.

Artículo 40

Cálculo de la retribución

Para facilitar la confección rápida de la nómina mediante un baremo, las partes acuerdan, a efectos de abono de salario que las empresas puedan hacerlo considerando la cantidad a percibir durante un mes natural y completo, como la duodécima parte del total del salario anual. Partiendo de esta base, cada falta de asistencia se restará de aquella cantidad mensual, sin que esta medida suponga ningún cambio conceptual sobre el carácter de salario-hora expresado al artículo 41.

Este procedimiento de pago será potestativo de las empresas que tengan o establezcan sistemas de nómina, recibos de salarios y Seguridad Social por proceso de datos.

CVE-DOGC-B-18235013-2018

La fórmula de cálculo de la retribución, se fija de manera clara y sencilla, para que los trabajadores/as puedan comprenderla fácilmente, incluso en los casos que aplique un sistema de remuneración con incentivos.

Artículo 41

Pago de nóminas y adelantos

Las retribuciones se entenderán sobre la jornada completa de 40 horas semanales y su abono se realizará por meses naturales y vencidos sin que eso desvirtúe su carácter de jornal-hora reglamentario. El personal que realice una jornada inferior a la establecida en el artículo 60 de este Convenio, en fecha de entrada en vigor de este, o sea contratado en tales condiciones durante su vigencia, tiene que percibir su salario, pluses, gratificaciones y otros devengos y vacaciones a prorrata de las horas efectivamente trabajadas. Por cada ausencia injustificada al trabajo, el trabajador/a perderá el salario base del convenio, plus convenio, partes proporcionales del domingo, festivos pagados y gratificaciones reglamentarias correspondientes al día de la falta.

El pago de la nómina se pondrá a disposición de los trabajadores/as en el primer día laborable del mes siguiente al devengo. El trabajador/a tendrá derecho a percibir anticipos a mediados del mes que corresponda, a cuenta del trabajo realizado y hasta el 90% de la retribución devengada hasta el momento mencionado. El abono de retribuciones se efectuará por transferencia bancaria, cheque bancario o cualquier otro sistema que convengan las partes.

Las empresas tienen que entregar a los trabajadores/as, las nóminas o recibos de salarios del mes anterior, en los quince días siguientes, ya sea entregándose en el centro de trabajo o mediante el correo o mediante cualquier otro medio.

En la provincia de Tarragona

El pago del salario se hará efectivo durante la jornada laboral y los dos últimos días de cada mes.

En casos excepcionales y avisando al Comité de empresa, las empresas pueden efectuar el pago durante los tres primeros días del mes siguiente.

Si la empresa efectúa el pago mediante una entidad bancaria, el trabajador/a tiene derecho a retirar la suya salario dentro de la jornada laboral.

El trabajador/a tiene derecho a percibir un anticipo a cuenta por importe de 90% de retribución devengada.

Artículo 42

Plus nocturno

El trabajo nocturno se retribuirá con el salario que se establece en el anexo de este Convenio, más un plus equivalente al 25% del salario base del Convenio fijado para su nivel profesional. En cualquier caso el plus de nocturnidad definido en los apartados siguientes será abonado en su totalidad en jornada semanal básica de 40 horas o su prorrateo por jornada reducida, sean cuáles sean los días en que se hagan estas horas, de acuerdo con las siguientes normas:

- Trabajando en este periodo menos de 4 horas, el plus o complemento se percibirá exclusivamente por el tiempo trabajado.
- Si las horas trabajadas durante el periodo nocturno son cuatro o más se abonará en complemento como si de la totalidad de la jornada se hubiera realizado en periodo nocturno.
- El personal con jornada inferior a la establecida en este Convenio tiene que percibir el plus a prorrata de las horas trabajadas en periodo nocturno, calculado sobre el salario base de convenio que le corresponda, de acuerdo con su jornada reducida, de conformidad con el artículo 61 de este Convenio.

Los domingos y fiestas abonables, gratificaciones extraordinarias y plus de convenio, se percibirán en el mismo importe que el personal de su nivel profesional que no realice su trabajo en jornada nocturna.

Todos los trabajadores/as que efectúen su jornada laboral en periodo nocturno, aunque fuera por su propia naturaleza, tienen que percibir el plus de nocturnidad en la cuantía del 25% del salario base por jornada de 40 horas.

Quedan excluidos del mencionado complemento todos los trabajadores/as ocupados en jornada diurna que tienen que realizar obligatoriamente trabajos en periodos nocturnos a consecuencia de acontecimientos calamitosos o catastróficos y no estuviera satisfecho su coste por la empresa a la cual se presta el servicio.

Artículo 43

Retribución de domingos o días festivos

En las provincias de Barcelona y Girona:

Teniendo en cuenta el carácter público del servicio que se presta, cuando el personal tenga que trabajar en el domingo o festivo entre semana de los establecidos en el calendario de fiestas, disfrutará de un día de descanso dentro de la semana para compensar el trabajo en estas fiestas.

En este caso el salario del domingo o fiesta trabajada será el mismo que el de cualquier otro día ordinario de trabajo incrementado con los importes indicados en las tablas salariales de este Convenio para jornada completa diurna y/o nocturna.

En el supuesto de que la jornada laboral coincida sólo en parte con domingos o festivos, o no sean completas, se percibirán las

CVE-DOGC-B-18235013-2018

cantidades estipuladas anteriormente a prorrata de la jornada semanal realizada y del tiempo realmente trabajado en el domingo o festivo.

Aquellos trabajadores/as, que tengan que trabajar los días 25 de diciembre y 1 de enero percibirán el plus festivo recogido en el Convenio. Los dos serán proporcionales a la jornada que trabajen.

En la provincia de Lleida

Los trabajadores/as tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio o treinta y seis horas ininterrumpidas. No obstante, teniendo en cuenta el carácter público del servicio que se presta cuando el personal tenga que trabajar en el domingo o festivo entre semana de los establecidos al calendario laboral de fiestas, disfrutará de un día de descanso dentro de la semana para compensar el trabajo de estas fiestas. En este último caso el salario del domingo o festivo trabajado será lo mismo que el de cualquier día de trabajo ordinario.

En la provincia de Tarragona

Cuando el personal tenga que trabajar en el domingo o festivo entre semana establecido en el calendario laboral se tendrá derecho a un día de descanso dentro de la semana siguiente.

El salario que percibo el trabajador/a para el domingo o día de fiesta trabajado es el de un día ordinario, además percibe la totalidad del salario de una jornada normal o descansa un día completo, según el criterio exclusivo de la empresa.

Cuando la jornada laboral coincida en parte con un día festivo de percibir la compensación económica o descanso proporcionalmente al tiempo trabajado en el domingo o día festivo, de conformidad con lo que establece el párrafo segundo de este artículo.

En jornadas que no son completas, es decir, que son reducidas o discontinuas, tanto el salario de media jornada como a descanso tienen que ser proporcionales a tiempo trabajado.

Artículo 44

Retribución para trabajar el día de descanso

En las provincias de Barcelona y Girona

En caso de que, previa comunicación a la representación legal de los trabajadores/as, se trabaje en día de descanso semanal compensatorio del domingo o de la fiesta intersemanal, el salario de este día se percibirá con un recargo del 140% sobre todos los conceptos retributivos de un día.

En la provincia de Lleida

En caso de que, previa comunicación a la representación legal de los trabajadores, se trabaje en día de descanso semanal compensatorio del domingo, o la fiesta intersemanal, el salario de este día se percibirá con un recargo del 75% sobre el salario base del Convenio.

Los pluses se percibirán sin ningún recargo.

En la provincia de Tarragona

En el caso de tener que trabajar los días de fiesta o de descanso semanal el salario se tiene que percibir con un recargo del 140% del salario convenio, siempre que no se cumple lo que establece para Tarragona en el artículo 43 de este Convenio.

Artículo 45

Incremento por toxicidad, peligrosidad y excepcional penosidad

En la provincia de Barcelona, Lleida y Girona:

Los trabajadores/as que realicen tareas tóxicas, peligrosas y excepcionalmente penosas, percibirán un incremento equivalente al 20% del salario base de su grupo y nivel profesional. Si estas tareas se efectuaran únicamente durante la mitad de la jornada o en menos tiempo, el más sería del 10%.

Para la determinación o fijación de los puestos de trabajo susceptibles de ser tóxicos o peligrosos o excepcionalmente penosos, estará en lo que establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y los reglamentos específicos de la actividad que desarrollan.

En la provincia de Tarragona

Sin perjuicio que las empresas dispongan de todas las medidas necesarias para solucionar los problemas del trabajo penoso, del trabajo peligroso y del trabajo tóxico, a los centros de trabajo donde con carácter general, se abonan los tóxicos, penosos y peligrosos se abonarán estos Pluses al personal de limpieza, en las mismas condiciones que el resto del personal.

Este plus se cobra proporcionalmente a las horas trabajadas en este centro. En el supuesto de que corresponda pagar este plus se establece en el 20% del salario base más la antigüedad.

Todos los trabajos que se demuestre que son tóxicos, insalubres, penosos o peligrosos tienen un carácter excepcional y provisional, la empresa tiene que poner tan pronto como pueda los medios necesarios para la desaparición de este carácter, sin que eso comporte ningún perjuicio para la situación laboral del trabajador/a

CVE-DOGC-B-18235013-2018

Artículo 46

Delgaduchas por precio hecho

Si durante la vigencia del presente Convenio alguna empresa implantara métodos de trabajo a prima fija, tarea o precio hecho, aquellos fijarán un baremo en el cual, como mínimo, un trabajador/a laborioso obtenga un salario superior en un 25% al fijado para su grupo y nivel profesional como salario base de convenio o el mayor importe que la empresa le tenga asignado.

Artículo 47

Plus hospitalario

En las provincias de Barcelona y Girona

Se retribuirá un plus hospitalario para los trabajadores/as destinados a un centro sanitario cuya actividad asistencial comprenda internamiento y quirófanos, ambos en el mismo centro.

Por eso el personal de limpieza de estos centros contribuye, con su trabajo, de manera decisiva al mantenimiento de la higiene ambiental que es imprescindible para la curación de los enfermos, inmune disminuidos en general, asistidos allí.

Por otra parte, aunque es evidente que el personal asistencial tiene un contacto mucho más directo con los enfermos que el personal de limpieza, este último tiene también su parte de riesgo de contagio y también tiene que ser informado sobre cualquier situación que pueda comportar este tipo de riesgo y disponer de los medios preventivos al caso.

De aquí que este personal, a causa del riesgo ponderado y de la estructura asistencial con el personal cualificado trabaja simultáneamente y coordinadamente, tiene que cumplir las especificaciones dadas por su propia empresa de acuerdo con los niveles objetivos de higiene ambiental que haya establecido la dirección médica del centro en cuestión.

El referido personal, a causa de la singularidad del puesto de trabajo antes definida, tiene que percibir un complemento de puesto de trabajo, denominado plus hospitalario, el importe asciende al 20% del respectivo salario base de convenio, concisamente de la parte de su jornada adscrita al centro sanitario en cuestión.

Este plus hospitalario es totalmente compensable y absorbible por aquellos de la misma naturaleza que ya están siendo satisfechos por la empresa de que se trate en la fecha de entrada en vigor de este Convenio.

En la provincia de Lérida

Los trabajadores/as que presten su servicio en hospitales o clínicas, tienen que percibir un plus por día trabajado fijado en la mesa salarial para la provincia de Lérida que se anexa a este Convenio. Este complemento tendrá carácter cotizable.

En la provincia de Tarragona

Se establece un plus hospitalario como consecuencia de las características propias y especiales de los centros hospitalarios. El plus consiste en un porcentaje del 10,5% del salario base para los trabajadores/as que lleven a cabo su actividad en los centros hospitalarios con enfermos internos y quirófanos, y proporcionalmente a la jornada de permanencia. Este complemento es cotizable a la Seguridad Social. El resto de pluses que se paguen por este concepto quedan absorbidos por este, independientemente de su denominación.

Artículo 48

Complemento pluricentro

Los limpiadores/oras que hagan la jornada habitual diaria en tres centros o más, tienen que percibir un complemento salarial del 2% del salario base, proporcionalmente a la jornada que realicen.

Artículo 49

Plus centrales nucleares (Tarragona)

En la provincia de Tarragona

Para aquellos trabajadores/as, que hagan su jornada habitual y completa en las centrales nucleares, se establece un plus, consistente en el 20% de su salario base. En el supuesto de jornadas no completas percibirán el mencionado plus proporcionalmente al tiempo realmente trabajado

Artículo 50

Plus residencia geriátrica (Tarragona y Lérida)

En la provincia de Tarragona:

Se establece un plus equivalente al 1,5% del salario base que se abonará a todos los trabajadores/as que con carácter habitual presten servicios en residencias geriátricas de la tercera edad. Este plus se fija como un complemento de puesto de trabajo en

CVE-DOGC-B-18235013-2018

que será cotizable con carácter general y se abonará por once mensualidades, excepto en el mes en que el trabajador/a disfrute de su periodo de vacaciones.

En la provincia de Lleida

Los trabajadores/as que presten sus servicios en centros geriátricos tendrán derecho a percibir un complemento económico según tablas salariales. Este complemento tendrá carácter cotizable.

Artículo 51

Plus ambulatorio (Tarragona y Lérida)

En la provincia de Tarragona

Se establece un plus ambulatorio del 1,5% del salario base para los trabajadores/as que realicen su tarea en centros ambulatorios no hospitalarios, y se percibirá en proporción a la jornada en los mencionados centros.

El plus ambulatorio es absorbible por cualquier otro de la misma naturaleza que cobren los trabajadores/as independientemente de cuál sea su denominación.

En la provincia de Lérida

Los trabajadores/as que presten sus servicios en centros ambulatorios tendrán derecho a percibir un complemento según tablas salariales por día de trabajo. Este complemento tendrá carácter cotizable.

Artículo 52

Plus aeroportuario (Barcelona)

Los trabajadores/as del aeropuerto del Prat de Llobregat (Barcelona) que realicen la limpieza de aviones e instalaciones adjudicadas mediante concurso público directamente por AENA o entidad pública o privada que a su día la pueda sustituir, tienen que percibir un complemento salarial que en adelante se denominará plus aeroportuario.

Su cuantía consistirá como mínimo en el 16% del salario base y será percibido en los términos que en cada pacto se tenga suscrito.

La percepción del mencionado plus, obliga a los trabajadores/as a cumplir con los términos del acuerdo o acuerdos por los cuales fueron establecidos en cada una de las empresas adjudicatarias.

Los trabajadores/as que en un futuro pasen a realizar la limpieza de aviones e instalaciones, según descripción del primer párrafo de este artículo, por ampliación de servicios o nuevo handling, percibirán el plus en igual porcentaje en el señalado en este artículo.

Aquellos trabajadores/as que en la entrada en vigor de este Convenio vinieran percibiendo cantidades superiores al porcentaje señalado en el presente artículo, los mantendrán en los términos en los cuales lo pactaron con sus respectivas empresas no será compensable o absorbible durante la vigencia del presente Convenio, experimentando los incrementos salariales previstos en este Convenio.

Artículo 53

Horas extraordinarias

En las provincias de Barcelona, Girona y Lleida

Tendrá la consideración de hora extraordinaria cada hora de trabajo que se haga sobre la jornada laboral ordinaria. Se paga con un incremento del 75% del salario que corresponda a cada hora ordinaria añadiendo al dividendo el importe semana de la antigüedad correspondiente. El número de horas extraordinarias no será superior a 80 al año, a excepción que se hagan para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

Se prohíben hacer horas extraordinarias en los periodos nocturnos y que las hagan los trabajadores/as menores de 18 años.

En la provincia de Tarragona

El precio final de la hora extraordinaria, es decir, la hora realizada por encima de la jornada ordinaria de 40 horas semanales, se retribuirá según el precio de esta hora establecido en las tablas salariales. El número de horas extraordinarias no puede pasar de 80 al año. El Comité de empresa o los Delegados/as de personal tienen que controlar la realización de las horas extraordinarias.

Artículo 54

Gratificaciones extraordinarias y fecha de devengo

En las provincias de Barcelona y Girona:

El personal al cual afecta el presente Convenio tendrá derecho a las siguientes gratificaciones:

CVE-DOGC-B-18235013-2018

a) Paga extraordinaria de julio: 30 días de salario base de convenio más antigüedad y plus convenio según tablas anexas del Convenio en junio, que se harán efectivos antes del 15 de julio, y el devengo será del 1 de julio al 30 de junio.

Los trabajadores/as que inicien el disfrute de su periodo completo de vacaciones dentro de la primera quincena de julio percibirán la paga extraordinaria de este mes a la fecha de inicio de aquellas o con la mensualidad de junio, en las fechas de pago que tengan establecidas organizativamente cada empresa y siempre de conformidad con lo que establece el artículo 66 de este Convenio.

b) Paga extraordinaria de Navidad: 30 días de salario base de convenio más antigüedad y plus de convenio, según tablas anexas de este Convenio en el mes de diciembre, que se harán efectivos antes del 15 de diciembre, y su devengo será del 16 de diciembre al 15 de diciembre.

c) Paga extraordinaria de beneficios: 30 días de salario base de convenio más antigüedad y plus de convenio, según tablas anexas de este Convenio que hay que pagar antes del 1 de abril y su devengo será del 1 de abril al 31 de marzo.

El personal que no lleve una anualidad completa al servicio de la empresa, percibirá estas gratificaciones a prorrata del tiempo realmente trabajado, computándose esta de fecha a fecha.

El personal que trabaja una jornada inferior a la establecida en este Convenio tiene que percibir las gratificaciones a prorrata del tiempo realmente trabajado, siendo su módulo la jornada de 40 horas semanales y el salario correspondiente a esta. Con el acuerdo previo con los representantes legales de los trabajadores, o con los propios trabajadores/as de no existir estos representantes, las empresas podrán abonar la gratificación extraordinaria de beneficios a prorrata en doce mensualidades.

En la provincia de Lleida

Los trabajadores/as afectados por este Convenio tienen derecho en las pagas extraordinarias siguientes:

a) Paga extraordinaria de julio: Comprende desde el 1 de enero a 30 de junio de cada año, y se pagará durante los días 10 al 15 del mes de julio. Se tiene que abonar a razón de 30 días de salario base más antigüedad, y plus convenio según tablas anexas del Convenio.

b) Paga extraordinaria de Navidad: Comprende desde el 1 de julio hasta el 31 de diciembre de cada año y se pagará entre los días 20 y 22 de diciembre. Se tiene que abonar a razón de treinta días de salario base más antigüedad, y plus convenio según tablas anexas al Convenio.

c) Paga extraordinaria de beneficios: su devengo se producirá desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de cada año y se hará efectiva el día 1 de abril. Se ha de abonar a razón de treinta días de salario base más antigüedad y plus convenio según tablas anexas del Convenio.

En la provincia de Tarragona

El personal de este Convenio tiene derecho a tres pagas extraordinarias

a) Paga extraordinaria de beneficios: Se retribuyen según las tablas del año vigente y se ha de pagar según los conceptos siguientes: salario base y antigüedad. La fecha límite de pago es el día 30 de marzo.

b) Paga extraordinaria de verano: 15 de julio. Se retribuye según el salario base y la antigüedad.

c) Paga extraordinaria de Navidad: 20 de diciembre. Se retribuyen treinta días de salario y se tiene que pagar según los conceptos siguientes: Salario base y antigüedad.

El personal que no haga un año entero que trabaje en la empresa tiene que percibir la parte proporcional de las pagas extraordinarias según los meses trabajados.

Artículo 55

Retribución de vacaciones

En las provincias de Barcelona, Girona y Lleida

El pago del periodo de vacaciones, tal como se indica en el artículo 66 será retribuido con el salario base, plus convenio antigüedad y plus de nocturnidad a quien le corresponda, de conformidad con lo que se establece en el último párrafo de este artículo.

Los trabajadores/as que no efectúen jornada completa o no lleven una anualidad prestando sus servicios para la empresa tienen que percibir la retribución de vacaciones proporcionalmente a la jornada y al tiempo realmente trabajado.

El plus de nocturnidad se abonará en vacaciones, al personal que le corresponda y será proporcional a la jornada que se realice.

En la provincia de Tarragona

Se retribuirán con el salario base más antigüedad y se incorporará el plus de nocturnidad en los supuestos que sea procedente.

Capítulo 7º

Prestaciones sociales

CVE-DOGC-B-18235013-2018

Artículo 56

Supuestos de mejoras en las prestaciones por IT

En las provincias de Barcelona, Girona y Lleida:

En caso de accidente laboral o enfermedad profesional, con hospitalización, las empresas tienen que complementar hasta el 100% de la base reguladora denominada por accidente de trabajo y enfermedades profesionales, a partir del primer día de internamiento y sólo mientras dure esta.

En caso de situaciones de hospitalización derivada de enfermedad común y/o accidente no laboral, la empresa tiene que complementar desde el primer día y hasta un máximo de 35 días, hasta el 100% de la base reguladora de incapacidad temporal. Por cada día de hospitalización, se compensará otro día por recuperación, no puede superar el límite de 35 días sumando las dos situaciones.

No se percibirán en el mencionado complemento las partes correspondientes al plus transporte, plus convenio y plus festivo.

En caso de accidente laboral las empresas tienen que complementar hasta el 100% de la base reguladora denominada por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. El complemento será desde el tercer día y durante los 68 siguientes, siempre que no se haya extinguido la relación laboral con la empresa durante este periodo.

Por enfermedad común, el trabajador percibirá el 50% de la base reguladora de los tres primeros días de baja, sin que el mencionado beneficio pueda exceder de cuatro días cada año, cobrando tres días al 50% en la primera baja y uno al 50% en la segunda.

En la provincia de Tarragona

En caso de accidente laboral o enfermedad profesional, todo eso según informe médico, la empresa asegura el 100% del salario base más antigüedad hasta el alta médica, siempre que no se haya extinguido la relación laboral con la empresa durante este periodo.

En caso de enfermedad común, con hospitalización, la empresa abonará el 100% del salario base más antigüedad desde el primer día de hospitalización y hasta el alta médica, siempre que no se haya extinguido la relación laboral con la empresa durante este periodo.

Se entiende como alta médica la que dispensa el médico de cabecera una vez se ha finalizado el periodo de hospitalización y convalecencia, si procede.

Se especifica que en las pagas extras se abonará el 100% del salario base más la antigüedad, en los casos anteriormente citados.

Por enfermedad común, el trabajador percibirá el 50% de su salario los tres primeros días de baja, sin que el mencionado beneficio pueda exceder de tres días de cada año natural.

Artículo 57

Atención gastos por maternidad o paternidad como compensación de abono de gastos (Barcelona y Girona)

En las provincias de Barcelona y Girona:

En caso de maternidad o paternidad se abonará a la persona trabajadora la cantidad según tablas por hijo/a por nacimiento o adopción, para atender los gastos que de cualquier naturaleza se ocasionaran.

Artículo 58

Póliza de seguro de accidentes

En las provincias de Barcelona y Girona

Las empresas tendrán concertada obligatoriamente con una compañía de seguros una póliza que cubra una indemnización de 6.010,12 euros, en caso de accidente de trabajo (incluido in itinere) con resultado de muerte o incapacidad absoluta.

En las provincias de Tarragona y Lleida

Las empresas tienen que concertar con una entidad aseguradora de su elección una póliza a favor de todos los trabajadores/as y trabajadoras de su plantilla de personal en virtud de la cual se garantice que, en caso de muerte o incapacidad permanente en los grados de absoluta o de gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo, percibirán una indemnización de 9.000 euros. En el caso de muerte, los trabajadores/as podrán designar el beneficiario de esta indemnización, o en todo caso, será la persona a quien corresponda legalmente.

Capítulo 8º

Cuadro horario, jornada, tiempo de descanso, vacaciones y licencias retribuidas

Artículo 59

Cuadro horario

Las empresas elaborarán el correspondiente cuadro horario de trabajo de su personal y lo acondicionarán en los diferentes servicios al rendimiento más eficaz i/a la facultad organizativa de la empresa.

Por eso, será facultado de las empresas organizar turnos y relevos y cambiarlos cuando sea necesario o conveniente para la buena marcha del servicio, previa intervención de la representación legal de los trabajadores/as.

Artículo 60

Jornada de trabajo

La jornada de trabajo en el sector en Cataluña será de 40 horas semanales, la cual podrá ser distribuida por las empresas entre su personal, entre las 0 y las 24 horas de cada día, de manera que el trabajador/a no haga más de 9 horas diarias y que entre la finalización de la jornada diaria y el comienzo de la siguiente disponga, al menos, de un descanso de 12 horas.

La jornada laboral del personal de las empresas de limpieza está limitada por su inicio, entendiéndose como tal el momento en que el trabajador/a está en condiciones, una vez vestido para su trabajo, de iniciar sus tareas; y su final, entendiéndose como tal el instante en que el trabajador/a deja el trabajo de casa y se dispone a asearse para salir.

Artículo 61

Jornada partida

Se entiende por jornada partida la que el trabajador/a realice por partes siempre que desde una de las partes hasta al principio de la siguiente haya una hora o más de descanso.

Para Barcelona y Girona la jornada diaria no excederá de más de 3 partes (una hora entre parte y parte).

Artículo 62

Reducción de la jornada

Si como consecuencia de la resolución o modificación de los contratos de arrendamiento de servicio de limpieza de determinado centro, la jornada de trabajo del personal se viera reducida, la empresa está obligada a ofrecer por escrito a los trabajadores/as afectados, que completen su jornada laboral en otro centro de trabajo. Si el trabajador/a no aceptara el ofrecimiento, pasará a percibir su salario a prorrata de la jornada realizada. Si la empresa no hiciera tal ofrecimiento, estará obligada a mantener el salario que viniera disfrutando al trabajador/a con anterioridad a la reducción de jornada, y hasta que pueda ofrecerle la realización de la jornada original, en este caso se estará al que antes establecido por la alternativa de no aceptación.

Artículo 63

Trabajo nocturno

Se considera trabajo nocturno el comprendido entre las 22 horas y las 6 horas.

Se acuerda recomendar a las empresas de limpieza que, en los casos de trabajo nocturno y sitios aislados, procurarán que al personal que preste estos servicios en solitario les hagan acompañados, y en caso de que eso no fuera posible, se ponga en la suya alcance los medios de comunicación o alarma necesarios para casos de emergencia.

Artículo 64

Tiempo de descanso durante la jornada

En las provincias de Barcelona y Girona

En el supuesto de jornada completa continuada, se establece un periodo de descanso de 25 minutos y cuando la jornada sea inferior se descansará:

20 minutos, siempre que se trabaje en el mismo centro 5 horas o más.

15 minutos, cuando se trabajen 5 horas o más seguidos, en más de un centro de trabajo.

Se computará el periodo de descanso desde el momento en que se deja el trabajo, hasta el momento en que se inicia de nuevo. Este periodo se retribuirá como trabajado, con excepción de los complementos salariales de cantidad y calidad, y se computarán como efectivamente trabajados a todos los efectos.

En la provincia de Lleida

En el supuesto de jornada normal de trabajo de forma continuada, se establece un periodo de descanso de 30 minutos de ser

CVE-DOGC-B-18235013-2018

esta de 7 horas o más. Cuando esta jornada sea de 5 a 7 horas, el periodo de descanso será de 20 minutos, computando estos periodos de descanso como efectivamente trabajados. Se computarán también como efectivamente trabajados los periodos de tiempos utilizados en los desplazamientos entre centros de trabajo dentro de la jornada laboral.

En la provincia de Tarragona

Cuando la jornada se realice de forma continuada, se establecerá un periodo de descanso de 25 minutos. En el supuesto de jornada completa partida, se tendrá derecho a veinte minutos a realizar en el centro de mayor duración.

A estos efectos estos periodos de descanso se computarán como tiempo realmente trabajado y se retribuirán como salario cotizado. También se computarán como tiempo trabajado los periodos utilizados en los desplazamientos entre centros de trabajo, dentro de la jornada laboral.

Se entiende como jornada laboral continuada a estos efectos, la cual desde el momento de su inicio hasta su terminación no esté interrumpida por un periodo superior a media hora.

Artículo 65

Descanso semanal

Teniendo en cuenta las especiales características de la actividad y el carácter de servicio público de entidades a quienes se presta, todo el personal tendrá derecho a disfrutar de un descanso semanal que se efectuará preferentemente en el sábado tarde y domingo, o bien, domingo y lunes mañana, de acuerdo con lo que establece el artículo 37.1 del Estatuto de los trabajadores y sus disposiciones de desarrollo. Los trabajadores/as tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de un día y medio continuado.

En atención al carácter público del servicio que se presta, si el trabajador/a tuviera que trabajar en el domingo o festivo, se retribuirá tal como se establece al artículo 43 de este Convenio para cada provincia.

Artículo 66

Vacaciones

Provincias de Barcelona, Lleida y Girona.

Se establece para todo el personal sujeto a este Convenio un periodo de vacaciones de 31 días naturales retribuidos tal como se especifica al artículo 55. El personal que no lleve la anualidad completa al servicio de la empresa tiene que disfrutar de los días que le correspondan proporcionalmente al tiempo trabajado. Este año se computa desde el 1 de agosto hasta el 31 de julio del año siguiente, a excepción de Lleida que el periodo de cómputo será del 1 de enero al 31 de diciembre.

Las vacaciones se establecerán preferentemente en el periodo comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre. Para eso las empresas realizarán un plan de vacaciones que será conocido por los trabajadores/as, para sus delegados/as y los Comités de empresa con 2 meses de antelación y que se expondrá en el tablón de anuncios.

Sólo en los casos de urgencias, imponderables o subrogaciones no previstas que alteren este plan, y de acuerdo con los representantes de los trabajadores, se puede variar la programación realizada con anterioridad.

De común acuerdo, empresas y trabajadores/as, de forma individual, podrán llegar a acuerdos de realización de vacaciones en otras fechas del año que las indicadas como preferentes.

Las fechas de los días de vacaciones del trabajador/a pluriempleado las establecerá aquella de las empresas para la cual realice la parte de jornada mayor. En caso de igualdad, aquella de más antigua vinculación con el mencionado trabajador/a.

Si al momento de iniciarse su periodo de vacaciones, el trabajador/a se encuentra en situación de IT, estará en lo que disponga la legislación laboral vigente.

Cuando el periodo de descanso por maternidad coincida con el periodo de vacaciones, los trabajadores disfrutarán de sus vacaciones una vez finalizado el descanso.

Provincia de Tarragona

El régimen de vacaciones anuales es de 31 días naturales para todos los grupos y niveles profesionales. En el supuesto de que el periodo de disfrute de las vacaciones coincida con alguna de las fiestas de ámbito nacional o local, el trabajador/a las tiene que disfrutar a continuación, de forma inmediata y de acuerdo con el número de días que hayan coincidido con los festivos.

Las vacaciones se disfrutarán entre los días 1 de mayo y 30 de octubre, y preferentemente de junio a septiembre. En el supuesto que el trabajador/a antes de disfrutar del periodo de vacaciones, se encuentre en una situación de incapacidad temporal, tendrá que disfrutar de las mismas de manera inmediata al alta.

El cuadro de distribución de las vacaciones se tiene que exponer con tres meses de tiempo como mínimo en el tablón de anuncios y tiene que ser confeccionado entre la dirección y el Comité de empresa o delegado/a de personal. El cómputo se hará de enero a diciembre.

Las vacaciones no se iniciarán en día festivo del trabajador, ni tampoco en el día que coincida con el descanso semanal del trabajador/a.

Artículo 67

CVE-DOGC-B-18235013-2018

Licencias retribuidas

1. Los trabajadores/as regidos por este Convenio, tendrán derecho al disfrute de licencias sin pérdida de retribución en los casos y con la duración que a continuación se indican:

a. Matrimonio del trabajador/a: 15 días.

b. 4 días por nacimiento y/o adopción de hijo/a, para el progenitor que no disfrute del permiso de maternidad, que se ampliará a un total de 8 días si el trabajador/ora tuviera que desplazarse fuera de la provincia de residencia.

c. En la fecha del nacimiento o adopción, los familiares de 1er grado de consanguinidad o afinidad de la persona que tuviera derecho al disfrute del permiso de maternidad, tendrán derecho a 1 día si fuera en la provincia y 2 días si tuviera lugar fuera de ella.

d. Muerte o enfermedad grave del cónyuge, ascendientes, descendientes o hermanos de ambos cónyuges: 4 días si se produce en la provincia de residencia y 8 días si se produce fuera de ella.

e. En caso de hospitalización o intervención quirúrgica, de cónyuge, ascendientes, descendientes o hermanos de ambos cónyuges, el permiso será:

- Hasta un día y fracción, permiso de 2 días.

- Por 2 días, permiso de 2 días.

- Por 3 o más días, permiso de 4 días.

En la hospitalización, los días de permiso serán los indicados anteriormente, tanto si se produce en la provincia como fuera de ella, con la correspondiente justificación.

En el supuesto de intervención quirúrgica fuera de la provincia, pero dentro de Catalunya, tendrá un día más de los que le corresponda y si tuviera lugar fuera de Catalunya, 2 días. En todo caso el trabajador de manera global tendrá derecho como mínimo a 4 días y como máximo a 6 días, cuando requiera desplazamiento fuera de la provincia.

En caso de accidente y en caso de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, el permiso será de 2, ampliable a 4 días en caso de necesitar desplazamiento fuera de la provincia.

En todo lo no previsto en este artículo, las partes se remiten íntegramente a lo establecido en el artículo 37 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

f. Cumplimiento de deberes públicos ordenados por la Autoridad competente o impuestos por las disposiciones vigentes: por el tiempo indispensable.

g. Los cargos representativos sindicales, así como los representantes de los trabajadores, disfrutarán de los derechos establecidos en las Disposiciones legales vigentes.

h. Para contribuir a exámenes: durante el tiempo indispensable.

i. Un día por traslado del domicilio habitual.

j. Por matrimonio de hijos y de hermanos: un día dentro de la provincia y, 2 días si tiene lugar fuera de aquella. El día de permiso tendrá que coincidir con la fecha de celebración o día posterior. En el caso de matrimonio de hijos, será opción de los padres de todos dos disfrutar este permiso el día de la boda, el anterior o el posterior de la misma. El trabajador/a, tiene que acreditar necesariamente, cuando le sea posible y siempre antes de 1 mes, la celebración de este matrimonio aportando la correspondiente fotocopia del libro de familia de los contrayentes.

k. Aquellos trabajadores/as en los cuales les coincida el horario de visita de su médico de cabecera con su propia jornada de trabajo, tendrá derecho a 4 horas cada trimestre por asistir a la visita médica por motivos propios o para acompañar hijos/se, ascendientes de primer grado de consanguinidad, siempre que, en ambos casos, convivan con el trabajador/a y acrediten la mencionada convivencia, sin pérdida de retribución. Estas horas se tienen que justificar por medio de parte facultativo y no se podrán acumular en los diferentes trimestres.

l. Por asistencia al médico especialista, el permiso será por el tiempo necesario, teniendo que justificar igualmente con parte facultativo.

En la provincia de Tarragona:

m. Cuando por enfermedad el trabajador/a necesite la asistencia a visita médica en horas dentro de su jornada laboral, las empresas tienen que conceder, sin pérdida de retribución, el permiso por el tiempo necesario, se tendrá que justificar el mencionado permiso con el correspondiente volante expedido por el facultativo.

2. Parejas de hecho: Las parejas de hecho tendrán el mismo tratamiento a efectos de licencia, que un matrimonio convencional, con las siguientes especificaciones:

1) Se entenderá como pareja de hecho las uniones estables de pareja legalmente reconocidas y ello, con un año de antelación a la solicitud de cualquier permiso retribuido, en los siguientes supuestos de conformidad con los artículos 234-1 y 234-2 de la sección primera, capítulo IV, de la Ley 25/2010, de 29 de julio, del libro segundo del Código civil de Cataluña, relativo a la persona y la familia: a) convivencia de más de dos años ininterrumpidos; b) convivencia durante la cual la pareja tiene un hijo común; c) formalización de la relación de pareja estable en escritura pública.

La empresa podrá solicitar, en cualquier caso, un certificado del registro correspondiente y un certificado de convivencia.

CVE-DOGC-B-18235013-2018

2) No se tendrá derecho, en ningún caso, a los 15 días por matrimonio.

3) Tendrá los mismos derechos respecto a licencias, los ascendentes y descendientes de la pareja del trabajador/a, con la limitación y requisitos aquí establecidos.

3. Días de asuntos propios:

En las provincias de Barcelona y Girona

Dos días retribuidos como efectivamente trabajados. Tendrá que preavisar por escrito con un mínimo de antelación de siete días a la fecha propuesta de disfrute.

El personal que no lleve una anualidad completa al servicio de la empresa disfrutará del día o jornada que le corresponda proporcionalmente al tiempo y jornada trabajados computando esta anualidad desde el 1 de enero a 31 de diciembre.

Los trabajadores/as que ya hayan disfrutado de los días de asuntos propios con una empresa y, por subrogación pasen a otra no tendrán derecho a una nueva solicitud.

En los centros de menos de 10 trabajadores/as, no podrán coincidir dos trabajadores/as en lo mismo de disfrute, y en centros de más de 10 trabajadores/as el límite está en el 10% de la plantilla del centro.

Uno de los dos días no será acumulable en vacaciones, ni se podrá solicitar en ocasión o para hacer puentes. Además de disfrutar del Sábado Santo, como día festivo, si no es posible, por necesidades del servicio, las empresas tienen que abonar en su sustitución el equivalente al salario día del Convenio.

En la provincia de Lleida

Dos días, un día para gestiones personales, tendrá que anunciar el trabajador/a en la empresa con una antelación de dos días.

Un día de libre disposición que se tiene que solicitar a la empresa con un preaviso mínimo de siete días, la cual no pueda acumularse ni al inicio ni al final de los periodos de vacaciones ni en los puentes hacer puentes, y en ningún caso se podrá disfrutar lo mismo por más del 10% de la plantilla del centro de trabajo salvo pacto en contrario entre empresa y trabajador/a. Además de disfrutar del sábado santo como día festivo, y en el caso que se tenga que trabajar, el empresario/a podrá optar para determinar su compensación económica con el salario de un día o con un día de descanso intersemanal.

En la provincia de Tarragona

Tres días. El disfrute de los cuales se tienen que negociar entre empresa y trabajador/a.

Capítulo 9º

Movilidad geográfica y funcional

Artículo 68

Movilidad del personal y cobertura de vacantes

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

No obstante, los cambios de puesto de trabajo determinados por esta movilidad nunca podrán fundarse en una medida arbitraria o sancionadora de las empresas, y sólo podrán realizarse por estrictas razones de servicio o de imperativo comercial.

En ningún caso se considerará modificación sustancial de condiciones de trabajo el cambio de centro de trabajo dentro del mismo término municipal y con el mismo horario. Este cambio se notificará a la representación de los trabajadores/as.

En atención en esta, la cobertura de las vacantes se realizará dentro de cada zona para el personal que reúna el nivel y/o capacidad profesional para estos, y, en caso de igualdad, el de menor antigüedad, a menos que haya acuerdo entre las partes interesadas, de lo cual se dará cuenta a la representación legal de los trabajadores/as.

Artículo 69

Localidad y desplazamiento

Para las provincias de Barcelona y Girona

Se entiende por localidad tanto el municipio de que se trate como la franja de terreno que lo rodea, con una anchura de 15 Kms. contados a partir de los límites del término municipal, siempre que estén comunicados por medio de transporte público a intervalos no superiores a una hora.

El desplazamiento del trabajador/a desde su domicilio en el centro de trabajo en que se inicie la jornada, así como el retorno desde el centro de trabajo en que la concluya hasta su domicilio, no dará derecho a compensación de ningún tipo.

Por compensar, además, los gastos de desplazamiento desde el centro de trabajo en que se inicie su jornada a los restantes que

CVE-DOGC-B-18235013-2018

tengan asignados durante esta, dentro de la localidad, sólo dará derecho a la compensación económica del importe de los servicios públicos de transporte entre uno y otros centros de trabajo que exceda de los 89,65 euros mensuales correspondientes al plus distancia y transporte que se estableció en Convenio anterior.

Se computarán como efectivamente trabajados los periodos de tiempos utilizados en desplazamientos entre centros de trabajo, dentro de la jornada laboral continuada. En el resto, estará en lo que dispone la legislación vigente.

Dietas

Los desplazamientos impuestos por la necesaria movilidad del personal fuera de la localidad en el sentido que de este término se da en el primer párrafo de este artículo y que no tenga la consideración jurídica de traslado, de acuerdo con el artículo 40 del Estatuto de los trabajadores, el trabajador/a tendrá derecho a percibir una dieta del 55% del salario base Convenio, cuando efectúe allí la comida que habitualmente haría en su domicilio; del 100% del salario base del convenio cuando realicen las dos comidas; y del 150% del salario base, cuando tengan que comer y pernoctar fuera del mismo.

Para la provincia de Lleida

El desplazamiento del trabajador/a desde su domicilio hasta el centro de trabajo en que se inicie la jornada; así como el retorno desde el centro de trabajo en que se concluya hasta su domicilio, no dará derecho a compensación de ningún tipo, excepto el plus extrasalarial de transporte establecido en la tabla salarial que se anexa en este Convenio para esta provincia.

Para compensar, además los gastos de desplazamiento desde el centro de trabajo en que se inicie la jornada en los restantes que tengan asignados durante esta, dentro de la localidad, sólo se tendrá derecho al coste de los servicios públicos de transporte entre uno y otros centros de trabajo cuando aquel exceda del plus extrasalarial que se establece en el presente Convenio.

Dietas

Los desplazamientos impuestos por la necesaria movilidad del personal fuera de la localidad, y que no tenga la consideración de traslado de acuerdo con el artículo 40 del Estatuto de los trabajadores, el trabajador/a tendrá derecho a percibir una dieta del 55% del salario base Convenio, cuando efectúen allí la comida que habitualmente haría en su domicilio; del 100% del salario base convenio cuando realicen las dos comidas; y del 150% del salario base, cuando tengan que comer y pernoctar fuera de lo mismo.

Para la provincia de Tarragona

a) Los trabajadores/as que por necesidad de la empresa tengan que hacer viajes o desplazamientos a poblaciones diferentes de aquellas en que radique su centro de trabajo, y no sean traslados de personal, percibirán una dieta de 29,95 euros. Esta dieta se percibirá cuando se pernocte fuera del domicilio del trabajador/a.

Cuando el trabajador/a pueda pernoctar en su domicilio, percibirá una dieta de 10,25 euros.

b) Las empresas tienen que abonar 0,218 euros/km. en concepto de kilometraje cuando el trabajador/a tenga que utilizar su propio vehículo para desplazarse a su puesto de trabajo. La citada cantidad se abonará sin perjuicio de las condiciones más beneficiosas que vinieran practicándose en cada empresa por este concepto.

Artículo 70

Traslados

En materia de traslados de personal estará en lo que establece el artículo 40 del Estatuto de los trabajadores.

La empresa compensará al trabajador/a trasladado los mayores costes de escolaridad, si hay, que tenga que soportar de sus hijos/se menores de 16 años, por una enseñanza igual o similar durante el curso escolar empezado.

Artículo 71

Realización de tareas de nivel superior

El personal realizará, por órdenes de la empresa, en casos de excepción o necesidad, trabajos de nivel superior a las que corresponda, siempre que tengan una duración inferior a 3 meses, percibiendo durante el tiempo que lo haga el salario que, según este Convenio, corresponda al nivel profesional que circunstancialmente ejerza, conservando a todos los efectos el nivel profesional que inicialmente tuviera, y sólo consolidará su nivel profesional en el nuevo puesto de trabajo cuando la realizara por un periodo de 3 meses ininterrumpidos o seguidos, 6 meses durante un año, o 8 durante dos años de forma discontinua, y puede reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada.

Estas consolidaciones no son aplicables a los casos de sustitución por vacaciones, enfermedad, baja maternal y excedencia, salvo el caso que el trabajador/a en excedencia no se reintegre a su puesto de trabajo, accidente de trabajo, permisos o empleo de cargos oficiales, en este caso la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que lo hayan motivado.

Contra la negativa de la empresa, puede reclamar ante la jurisdicción laboral. El Comité o, si procede los delegados/as de personal pueden emitir informe si lo solicita el trabajador/a.

Cuando ejerzan funciones de nivel superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador/a tendrá derecho a la diferencia retributiva entre el nivel asignado y la función que efectivamente realiza.

Artículo 72

CVE-DOGC-B-18235013-2018

Realización de tareas de nivel inferior

Si, por razones de conveniencia o necesidad, la empresa asignara a sus trabajadores/as trabajos de inferior nivel profesional que tengan adquirido, estos conservarán su nivel profesional, así como el salario que hasta la iniciación de estos trabajos vinieran percibiendo.

En todo caso no se podrá efectuar esta modificación cuando esta vaya en contra de su formación profesional o sea constitutiva de vejación o menosprecio de su misión laboral.

Si el cambio de destinación al nivel inferior tuviera su origen en una solicitud del mismo trabajador/a, se le asignarán el salario y el nivel correspondientes a los trabajos que realmente pase a efectuar.

Si, por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, el empresario/a necesita destinar a un trabajador/a a tareas correspondientes a nivel inferior al suyo, sólo lo podrá hacer por el tiempo imprescindible y en ningún caso superior a 3 meses, manteniéndole la retribución y otros derechos derivados de su nivel profesional, y comunicante a los representantes legales de los trabajadores/as.

Artículo 73

Ascensos

El personal comprendido en el presente convenio tendrá derecho, en igualdad de condiciones, a cubrir las vacantes de nivel superior que se produzcan a las empresas y de acuerdo con las siguientes normas:

Grupos I, II y III: Por libre designación de la empresa, excepto el personal del grupo II niveles 4 y 5.

Para el personal de grupo III nivel 4 y nivel 5 se valorará a partes iguales por parte de la empresa la aptitud, la antigüedad y la formación.

Las vacantes que se produzcan en el grupo IV, nivel 1, 2 o 4 se cubrirán por antigüedad, previa prueba de aptitud valorando la formación.

Capítulo 10º

Subrogación del personal

Artículo 74

Subrogación del personal

En el sector de limpieza de edificios y locales operará la subrogación del personal cuando tenga lugar un cambio de contratista o de subcontratista, en una concreta actividad de las reguladas en el ámbito funcional del artículo del presente Convenio, en cualquier tipo de cliente, ya sea público o privado. Esta subrogación se llevará a cabo en los términos indicados en el presente artículo.

En adelante, el término contrata se entiende como el conjunto de medios organizados con el fin de llevar a cabo una actividad económica de las definidas en el ámbito funcional del Convenio, ya sea esenciales o accesorias, que mantiene su identidad con independencia del adjudicatario del servicio.

En este sentido, engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación, tanto pública como privada, e identifica una concreta actividad que pasa a ser ejercida por una determinada empresa, sociedad, o entidad de cualquier clase, siendo aplicable la subrogación y todo en el supuesto de reversión de contratos, en cualquiera de las administraciones públicas.

A los efectos que prevé este artículo no tendrán la consideración de trabajadores/as y, por lo tanto, no serán objeto de subrogación para la nueva adjudicataria los socios cooperativistas que no tengan la condición de socios trabajadores/as y los trabajadores/as autónomos aunque presten servicios directamente y personalmente en el centro o contrata en que se produjera el cambio de contratista o subcontratista.

En el caso de subrogación de socios cooperativistas que tengan la condición de trabajadores/as, la subrogación llegará exclusivamente a esta última condición, sometiéndose en todos los aspectos a la regulación laboral y convencional de aplicación.

1. En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga el cambio en el adjudicatario del servicio que lleven a cabo la actividad de que se trate, los trabajadores/as de la empresa saliente pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata que realizará el servicio, respetando esta todos los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa saliente del servicio.

La subrogación de personal comportará para la empresa entrante la entrega de documento o carta de subrogación en el que conste el respeto de las condiciones contractuales y salariales tanto Convenio como extra Convenio que viniera disfrutando al trabajador/a y que reflejará el centro de trabajo, la modalidad de contrato, grupo y nivel profesional, jornada semanal y distribución de la misma, horario y antigüedad que tuviera reconocidas el trabajador/a. La falta de entrega no invalida la subrogación.

Se producirá la subrogación del personal siempre que se dé alguno de los siguientes supuestos:

CVE-DOGC-B-18235013-2018

- a. Trabajadores/oras en activo que realicen su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cuál sea la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia que, con anterioridad al mencionado periodo de cuatro meses, hubieran trabajado en otra contrata.
- b. Trabajadores/oras con derecho a reserva de puesto de trabajo que, en el momento de la finalización efectiva de la contrata, tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en el centro y/o aquellos/se que se encuentren en situación de IT, excedencia que dé lugar a reserva del mismo puesto de trabajo, vacaciones, permisos, maternidad, incapacidad permanente sujeta a revisión durante los dos años siguientes o situaciones análogas o similares, siempre que cumplan el requisito ya mencionado de antigüedad mínima.
- c. Trabajadores/oras con contrato de interinato que sustituyan alguno de los trabajadores/as mencionados en el apartado b), con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.
- d. Trabajadores/oras de nuevo ingreso que por ampliación del contrato con el cliente se hayan incorporado a la contrata como consecuencia de una ampliación de plantilla en los cuatro meses anteriores a la finalización de aquella.
- e. Trabajadores/oras de nuevo ingreso que han ocupado puestos fijos con motivo de las vacantes que de forma definitiva se hayan producido en los cuatro meses anteriores a la finalización de la contrata, siempre que se acredite su incorporación simultánea en el centro y en la empresa.

f. Trabajadores/oras de una primera contrata de servicio continuado, excluyendo, en todo caso, los servicios de carácter eventual y los de acondicionamiento o mantenimiento provisional para la puesta en marcha de unos locales nuevos o reformatos, o primeras limpiezas, cuando la contrata de referencia no haya tenido una duración mínima de cuatro meses.

2. Todos los supuestos anteriormente contemplados, se tendrán que acreditar documentalmente por la empresa o entidad saliente en el entrante, mediante los documentos que se detalla en el artículo 76.

El plazo de entrega será como mínimo de cinco días naturales y como máximo de quince días naturales, contados a partir del momento en que la empresa entrante o saliente comunique a la otra el cambio de la adjudicación de servicios. En todo caso, esta comunicación se ha de producir con un plazo mínimo de tres días hábiles anteriores al inicio efectivo de la prestación de servicios por parte del nuevo adjudicatario.

La falta de entrega en plazo y forma de la documentación establecida en el artículo 76 facultará en la empresa entrante para exigirle a la saliente la indemnización por los daños y perjuicios que en su incumplimiento le haya podido ocasionar.

Se respetarán los pactos de centro o extraestatutarios anteriores a la fecha de publicación del presente Convenio y no tendrán obligación de registro, si bien, no se respetaran las modificaciones salariales, contractuales y sociales que no estén suficientemente justificadas y tengan su origen dentro de los cuatro meses anteriores a la fecha en que se tenga conocimiento del cambio de empresa. No se respetaran los pactos de centro o extraestatutarios no registrados según se establece en el artículo 76 del presente artículo que se hayan generado a partir del día siguiente de la publicación del presente Convenio.

En todo caso, en el supuesto de discrepancia la misma se puede someter al criterio de la Comisión paritaria del Convenio.

3. Liquidación de retribuciones, partes proporcionales de pagas extraordinarias, y descansos con respecto a los trabajadores/as entre la empresa saliente y la que vaya a realizar el servicio:

Los trabajadores/as percibirán sus retribuciones mensuales en la fecha establecida y las partes proporcionales de pagas extraordinarias o liquidación de retribuciones pendientes de percibir, en el plazo de los cinco días siguientes a la fecha de finalización de la contrata de la empresa saliente.

Los trabajadores/as tendrán que disfrutar sus vacaciones reglamentarias establecidas en el periodo fijado en el calendario de vacaciones, con independencia de cuál sea la empresa en la cual en este momento estén prestando servicios.

Los trabajadores/as que no hubieran disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio.

Los trabajadores/as que, con ocasión de la subrogación, hubieran disfrutado con la empresa saliente un periodo de vacaciones superior a lo que le correspondería, se los descontará de la liquidación el exceso disfrutado de acuerdo con la proporcionalidad que corresponda. La empresa entrante tendrá que permitir el disfrute del periodo de vacaciones que a cada trabajador/a le quedara pendiente de disfrutar.

4. No operará la subrogación en el caso de un contratista que realice la primera limpieza y que no se haya suscrito contrato de mantenimiento.

5. Si la subrogación de una nueva titular de la contrata implicara que un trabajador/a realice su jornada en dos centros de trabajo diferentes, afectando uno sólo de ellos al cambio de titularidad de la contrata, los titulares de la misma de acuerdo con los requisitos y cuantías establecidas en el presente Convenio, y en proporción a la parte de jornada que los vincula al trabajador: gestionarán el pluriempleo legal del trabajador/a, retribuirán el complemento pluricentro, otorgaran en horario continuado el tiempo efectivo de desplazamiento desde el local de una contrata a la otra, y otorgaran el tiempo de descanso para el bocadillo, todo eso de tal manera que el trabajador/a subrogado que pase a pluriempleado lo haga en las mismas condiciones en comparación de otro trabajador/a subrogado no pluriempleado. Con respecto a vacaciones se en lo que establece el artículo 55 del Convenio colectivo y con respecto a accidente laboral del trabajador/a en una de las dos empresas, satisfará la diferencia económica que resulte entre la prestación por accidente laboral y la por accidente no laboral aquella empresa en que tuviera lugar el accidente. A su vez, cuando en este supuesto de pluriempleo, una de las empresas tenga que modificar el horario del trabajador/a el nuevo horario no podrá coincidir con lo que ya tuviera reconocido en la otra u otras empresas a las que estuviera vinculado el trabajador/a en cuestión.

6. La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a las que vincula: empresa cesante, nueva adjudicataria y trabajador/a, operando la subrogación tanto en los supuestos de jornada completa, como en los de jornada

CVE-DOGC-B-18235013-2018

inferior, todo y que el trabajador/a siga vinculado a la empresa cesante por una parte de su jornada. En este caso se procederá conforme determina el apartado anterior.

No desaparece el carácter vinculante de este artículo, en el supuesto de cierre temporal de un centro de trabajo que obligue a la suspensión del servicio por tiempo no superior a un año. En este caso, esta circunstancia dará lugar a promover expediente de regulación de empleo por el cual se autorice la suspensión de los contratos de trabajo de los empleados/desde que resulten afectados. A la finalización del periodo de suspensión, estos trabajadores/as tendrán reservado el puesto de trabajo en el centro en cuestión, aunque a esta fecha se adjudicara el servicio a otra empresa.

En caso de que un cliente decida prestar directamente un servicio que hasta la fecha venía siendo prestado por un operador económico, está obligado a la subrogación del personal de acuerdo con los requisitos establecidos en el presente artículo.

7. En caso de que el cliente trasladara sus oficinas o dependencias a otra ubicación y adjudicara el servicio de limpieza a otra empresa, esta está obligada a subrogarse en el personal que, bajo la dependencia del anterior concesionario hubiera prestado servicios en el centro anterior, siempre que este personal reuniera los requisitos que establece el apartado 1º de este artículo.

8. División de contratos: En el caso que una o diversos contratos, la actividad viene siendo ejercida por una o varias empresas o entidades públicas, se fragmentan o dividan en diferentes partes, zonas o servicios a fin de su posterior adjudicación, pasarán total o parcialmente a estar adscritos al nuevo titular aquellos trabajadores/as que hayan realizado su trabajo en la empresa saliente en cada una de estas partes, zonas o servicios resultantes de la división producida, en los términos que prevé el apartado 1º de este artículo.

9. Agrupaciones de contratos: En caso de que diferentes contratos, servicios, zonas o divisiones de aquellas se agrupen en una o diversas, la subrogación del personal operará respecto de todos aquellos trabajadores/as que hayan realizado su trabajo en las que resulten agrupadas, de acuerdo con los criterios del apartado 1º de este artículo.

10. Obligatoriedad: La subrogación del personal, así como los documentos a facilitar, operarán en todos los supuestos de subrogación de contratos, partes, zonas o servicios que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquellas puedan efectuarse, a pesar de tratar las normales subrogaciones que se produzcan entre empresas o entidades públicas o privadas que lleven a cabo la actividad de los correspondientes servicios, y ello aunque la relación jurídica se establezca sólo entre quien adjudica el servicio por una parte y la empresa que resulte adjudicataria de la otra, siendo de aplicación obligatoria, en todo caso, la subrogación de personal, en los términos indicados en el presente artículo.

11. Con respecto a los representantes de los trabajadores y sindicales

11.1. El Comité de empresa del centro de trabajo afectado por la subrogación mantendrá las mismas competencias y garantías que tuviera reconocidas en la empresa concesionaria saliente.

11.2. Los delegados/as sindicales, delegados/as de personal y miembros del Comité de empresa el ámbito de representación fuera superior al centro de trabajo afectado por la subrogación, perderán su condición de tales, y por lo tanto, la representatividad, al ser necesariamente incorporados a la plantilla de la nueva empresa adjudicataria.

Con excepción al que establece el párrafo anterior de este mismo apartado 11.2, aquellos delegados/as de personal o miembros del Comité de empresa, que estuvieran fijos, de plantilla de la empresa concesionaria saliente y que, dentro de los 24 meses anteriores a la fecha efectiva del cambio de adjudicatario, hubieran sido trasladados y adscritos al centro de trabajo que es objeto de este cambio, tendrán la opción a incorporarse en la nueva empresa adjudicataria o a permanecer en la plantilla de la empresa concesionaria saliente. En este último supuesto, el delegado/a o miembro del Comité tiene que aceptar el nuevo puesto de trabajo que se le asigne, eso sin perjuicio que la empresa, siempre que sea posible, le asigne tareas, jornada y horario que sean similares a las que tenía inmediatamente antes del ejercicio de su mencionada opción.

12. En caso de que se evidencie, con relación a la plantilla afectada, impagos, descubiertos o irregularidades en salarios de Convenio o extraconvenio, en afiliación, cotización y/o recargos en la Seguridad Social que sean imputables a la empresa saliente o anteriores empresas adjudicatarias, los trabajadores/as afectados pasarán al nuevo adjudicatario, aunque este quedará eximido de la responsabilidad sobre cualquiera de los mencionados impagos, descubiertos o irregularidades que se hubieran cometido antes de la fecha de la sustitución de la empresa concesionaria saliente. De acuerdo con el artículo 42 del Estatuto de los trabajadores y legislación concordante, serán responsables de estas anomalías el concesionario saliente y, subsidiariamente con este, la empresa o institución principal contratante del servicio.

13. En el supuesto de cambio de contrata, independientemente que el servicio se haya visto reducido en la nueva adjudicación en la empresa contratista entrante, se aplicará el mecanismo de subrogación recogido en este artículo como garantía de estabilidad en el empleo para todos los trabajadores y trabajadoras que cumplan los requisitos para ser subrogados acuerdo con lo que estipula lo mismo, pasando a estar adscritos a la nueva adjudicataria del servicio, tanto todos los trabajadores y trabajadoras como la jornada adscrita al referido servicio hasta este momento.

14. La empresa saliente tiene que abonar en la empresa entrante la compensación del importe de los días de vacaciones ya devengados pero todavía no disfrutados que serán abonados al trabajador/a por la empresa entrante cuando se produzca el disfrute de los mismos. El plazo de abono de la compensación entre empresas será como máximo dentro de los quince días naturales siguientes al inicio efectivo de la prestación de servicios por parte del nuevo adjudicatario.

La fórmula para calcular el importe de la compensación para cada uno de los trabajadores/as afectados es la siguiente y se basa en las siguientes definiciones:

Fórmula para trabajadores/as indefinidos

A días x B euros día x (1+0,299+0,036) *cotización= C euros.

CVE-DOGC-B-18235013-2018

Fórmula para trabajadores/as con contrato de duración determinada.

A días x B euros día x (1+0,331+0,036) *cotización = C euros.

*cotización: porcentajes legales anuales de cotización.

La suma de los importes que aquí se han calculado individualmente dará el total del importe a pagar por la empresa saliente, que finaliza el contrato con la plantilla afectada en la empresa entrante.

Definiciones de la fórmula

A= suma de los días naturales de vacaciones ya devengados pero todavía no disfrutados por cada trabajador/a. De acuerdo con el artículo 55 de este Convenio, el cálculo prorrateado de los días que corresponden se basará en el número de meses de alta por cada periodo anual que se inicia el 1 de agosto y acaba el 31 de julio inmediato siguiente, en todas las provincias exceptuando Leida en que el devengo es por año natural.

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

C= resultado final por trabajador/a.

Nota: los porcentajes legales de cotización correspondientes a Seguridad Social y accidentes de trabajo serán los vigentes en cada año. El importe a abonar será el correspondiente al momento del pago entre empresas por lo que haberse producido incrementos de Convenio en el momento del disfrute de los mismos serán asumidos por la empresa entrante cuando proceda al pago de las vacaciones. Dentro del cálculo se tienen que incluir también aquellos trabajadores/as en situación de incapacidad temporal o maternidad en el momento del pago de las vacaciones.

Los días de asuntos propios utilizados o no utilizados antes de la fecha de subrogación, no será objeto de compensación entre las empresas saliente y entrante.

Artículo 75

Supuestos especiales de subrogación

Subrogación de plantilla entre empresas dedicadas a la limpieza de aviones en recintos aeroportuarios ubicados en Cataluña.

1. Vistas las especiales características y circunstancias del sector, donde los trabajadores/as prestan sus servicios a diferentes compañías aéreas, o, si ocurre operadores de handling, y con el fin de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, las empresas que presten servicios de limpieza de aviones y servicios complementarios, en aquellos aeropuertos que estén en el ámbito funcional del presente Convenio están obligadas a la subrogación del personal sobre la base del porcentaje de la pérdida de actividad sufrida.

Eso implica que cuando una empresa cese en la prestación de los servicios de limpieza de aviones contratados por un cliente público o privado, ya sea operador de handling o directamente una compañía aérea, por finalización, pérdida, cesión, rescate, rescisión, fusión, absorción, o por cualquier causa, del contrato de arrendamiento de servicios, o cualquier otra figura mercantil que justifique esta prestación de servicios; la nueva empresa prestataria (incluidas las compañías aéreas y los operadores de handling) estará obligada a la subrogación del personal respetando todo el derecho laboral a que tuviera el trabajador/a en la empresa saliente y cualquiera que sea la modalidad de contratación laboral de los mismos, según los requisitos establecidos en el presente Convenio.

Las empresas prestamistas del servicio de limpieza de aviones, compañías aéreas u operadores de handling, junto con la intervención de los Comités de empresa o Delegados/as de personal de las empresas afectadas, las bases para realizar la subrogación de los trabajadores/as que se vean afectados así como los porcentajes a aplicar, en un acuerdo que se reflejará por escrito en un acta. La primera de las reuniones estará 20 días naturales antes de la subrogación y la última 15 días naturales antes de que se produzca la misma.

Situaciones en que se hará efectiva la subrogación que se recogen a título enunciativo y no limitativo:

Si una compañía aérea crea su propia empresa de handling o autohandling.

Si un operador de handling contrata a una empresa o emprendidas a fin de que estas asuman todo o parte del servicio de handling en elementos de transporte aéreo y deciden no contratar una empresa de limpieza sino realizar la misma con su propio personal.

Si un operador de handling o una compañía aérea rescata para sí misma un servicio de limpieza anteriormente adjudicado a una empresa de limpieza.

2. La subrogación se efectuará atendiendo los siguientes criterios

La subrogación será proporcional, es decir el 100% de la plantilla se corresponderá con el 100% del trabajo. Por lo que si la pérdida de % de trabajo en limpieza de aviones en el aeropuerto de referencia no es total, se aplicará siempre la proporcionalidad que corresponda en función del% de trabajo que se pierda en favor de otra empresa adjudicataria.

CVE-DOGC-B-18235013-2018

En el caso de empresas que prestan servicios a operadores de handling que realizaran la limpieza de diferentes compañías aéreas (aunque sólo fuera por un contrato directo con estos operadores, o compañías aéreas) y en estos operadores de handling o compañías aéreas, se perdiera la actividad por nueva cesión o rescate por sí mismas del contrato, se determinará la subrogación como total, parcial o simultánea en función de:

2.1 Subrogación total

La subrogación será total si la empresa prestamista del servicio finalizara su contrato con este cliente o clientes, operadores o compañías aéreas, de forma íntegra en el recinto aeroportuario afectado. La pérdida de actividad en limpieza de aviones sería del 100%, aunque se mantuvieran en el aeropuerto otros contratos de limpieza de locales o mantenimiento.

La subrogación total implica la transferencia a la nueva empresa o empresas cesionarios y captadoras de la actividad del 100% de la plantilla adscrita al servicio transferido y que cumpla con los requisitos establecidos para ser subrogados de conformidad con lo que dispone el presente artículo.

2.2 Subrogación parcial

La subrogación será parcial si la empresa de limpieza no finalizara su contrato con este cliente, operador o compañía aérea, sino que lo mantuviera parcialmente en limpieza de aviones dentro del recinto aeroportuario afectado.

2.3 Subrogación simultánea

Será cuando se produzca una subrogación simultánea de varias empresas al mismo operador, compañía o empresa de limpieza y hubiera que subrogar el total o parte de la actividad derivada del mismo proceso de subrogación y que tenga una diferencia máxima entre las fechas de inicio del servicio de 15 días.

En caso de subrogación simultánea se iniciará la subrogación la empresa que le corresponda más trabajadores/as a subrogar de acuerdo con el porcentaje de actividad, siendo la siguiente empresa una vez acabado el porcentaje de subrogación de la primera quien proceda a realizarlo y así sucesivamente, hasta la subrogación del 100% de la plantilla afectada.

3 Subrogación parcial. Cálculo de la Actividad perdida/Actividad total.

Para el cálculo del porcentaje de actividad perdida, se aplicará la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Nº. de aviones ponderados atendidos en los 12 meses anteriores a la comunicación del cese de la actividad (actividad perdida)}}{\text{nombre. de aviones ponderados totales atendidos en los 12 meses anteriores a la fecha del cese de la actividad (actividad total)}}$$

También se aplicará la norma general anterior a las compañías que empiecen a operar en el aeropuerto de referencia o aquellas compañías que sólo operen por temporadas.

Como excepción a la norma general se aplicará la proporcionalidad que corresponda en el caso que una compañía aérea, independientemente del tiempo que lleve operando en el aeropuerto, no tenga la anualidad completa. El cálculo anteriormente descrito se realizará en proporción al total de trabajo de los meses que esta compañía haya sido atendida por la empresa saliente, eso es se aplicará esta proporcionalidad tanto en la actividad perdida como en la actividad total.

La actividad de aviones ponderados perdidos y la actividad de aviones ponderados totales se calcularán teniendo en cuenta la siguiente tabla de ponderación:

S/TC: Standard/Tournarround cleaning

P/NSC: Pernocta/night stop cleaning

NATO: Limpia de aviones transcontinentales Grupos 81-82-83-91-92

NCP: Limpieza de cabina de pasaje

NC/G: Limpieza de cocinas/galleys

NB: Limpia baños

A: Aspirador

AP: Agua potable

AR: Agua residual

REB: Retirada de basura en bolsas

S/TC	P/NSC	NAT	NCP	NC/G	NB	A	AP	AR	REB
0,32	0,41	--	0,10	0,03	0,05	0,05	0,03	0,03	0,03
0,41	0,52	--	0,13	0,04	0,06	0,06	0,04	0,04	0,04
0,61	0,78	--	0,19	0,06	0,09	0,09	0,06	0,06	0,06

CVE-DOGC-B-18235013-2018

0,78	0,99	--	0,22	0,08	0,12	0,12	0,08	0,08	0,08
1,00	1,27	--	0,30	0,10	0,15	0,15	0,10	0,10	0,10
1,20	1,52	--	0,36	0,12	0,18	0,18	0,12	0,12	0,12
1,35	1,71	--	0,39	0,14	0,20	0,20	0,14	0,14	0,14
1,50	1,91	1,91	0,44	0,15	0,23	0,23	0,15	0,15	0,15
1,79	2,28	2,28	0,53	0,18	0,27	0,27	0,18	0,18	0,18
2,03	2,58	2,58	0,63	0,20	0,30	0,30	0,20	0,20	0,20
2,65	3,37	3,37	0,77	0,27	0,40	0,40	0,27	0,27	0,27
3,15	4,00	4,00	0,93	0,32	0,47	0,47	0,32	0,32	0,32

La suma de estos ítems da como resultado la limpieza standard o tournaround cleaning

La limpieza podrá ser estándar, pernocta, transcontinental o simplificada. Las limpiezas y la pernocta o transcontinental no podrán sumar otros coeficientes que los indicados en su columna. Será limpieza simplificada aquella que no realice todos los ítems asignados a la limpieza, aplicándose en este caso los coeficientes establecidos en la tabla para cada uno de los ítems.

Como excepción al que anteriormente establecido podrá aplicarse un único ítem de ponderación del 0,02 en el caso que el servicio sea exclusivamente de retirada de bolsas de basura a escala (limpieza de Gash), no acumulable con los anteriores.

Una vez establecido el porcentaje de actividad perdida, se efectuará la subrogación de acuerdo con las siguientes reglas

C.1 Se ordenará la plantilla por los grupos profesionales y niveles establecidos en el Convenio colectivo, empezando por el Grupo I nivel I y finalizando por el Grupo IV y último nivel.

C.2 En cada uno de los niveles/grupos profesionales se ordenarán a los trabajadores/as existentes en listas ordenadas de mayor a menor antigüedad, y en listados diferenciados entre personal fijo y eventual, asumiendo cada uno de ellos el porcentaje de subrogación que corresponda por pérdida de actividad (es decir, si se pierde un 10% de actividad tanto de la lista de fijos, como de la lista de eventuales afectaría al 10%, del personal que le corresponda por el porcentaje de actividad perdida). En el caso de los jubilados parciales serán estos los que determinen la orden de subrogación de su relevista.

C.3 En cada uno de los niveles/grupos profesionales se obtendrá la jornada laboral anual de todos los trabajadores/as, fijos por un lado y eventuales de la otra, incluidos en estos niveles/grupos profesionales.

C.4 Dentro de cada uno de los niveles/grupos profesionales y de cada uno de los listados de los mismos, 1º se subrogará al trabajador/a de menos antigüedad y/a continuación el de más antigüedad, siguiendo este criterio hasta que se complete el porcentaje que corresponda por la subrogación.

C.5 Realizada la distribución de trabajadores/as de acuerdo con las listas obtenidas como a consecuencia de la aplicación de lo que disponen los puntos anteriores, se multiplicará por el porcentaje de pérdida de actividad, empezando primero por el Grupo I nivel I. Si por el resultado de la operación y después de haber determinado a los trabajadores/as a subrogar, tal como se establece en este punto, quedara un porcentaje de jornada sobrante que no diera para poder subrogar al siguiente trabajador/a de la lista por su jornada, este porcentaje de jornada será denominado remanente. Este remanente pasará al siguiente nivel/grupo profesional que le correspondiera según clasificación del Convenio colectivo, junto con el porcentaje de pérdida de actividad que le corresponda y así sucesivamente hasta llegar al último nivel/grupo profesional, donde el posible remanente que quedara, de ser superior al 50% de la jornada del siguiente trabajador/a comportará que pasará subrogado a la nueva adjudicataria y si es inferior o igual al 50% comportará que este trabajador/a se quedará en la empresa saliente.

Las operaciones anteriormente descritas se realizarán sucesivamente en todos los niveles/grupos profesionales existentes empezando por el grupo I nivel uno y finalizando por el grupo IV y último nivel y añadiendo los remanentes de las operaciones anteriores, hasta completar la subrogación del personal que le corresponda.

4. En el supuesto de que las empresas implicadas no llegaran a un acuerdo de subrogación del total o parte de los trabajadores/as afectados por la misma tendrá que acudir bien al TLC y/o a la Comisión paritaria con el fin de intervenir en el conflicto, independientemente de las actuaciones legales que puedan interponer a los trabajadores/as afectados.

5. En el resto de cuestiones no dispuestas en el presente artículo estará en lo que dispone el presente Convenio en materia de subrogación y los documentos a facilitar por la empresa saliente en el entrante serán los que se mencionan en el artículo siguiente.

Artículo 76

Documentación para la subrogación

A efectos de poder dar cumplimiento a lo que anteriormente establecen los artículos 74 y 75, atendiendo el derecho y

CVE-DOGC-B-18235013-2018

responsabilidades que la subrogación comporta a trabajadores/as, empresa saliente, nueva adjudicataria y solidaria o subsidiariamente emprendida o institución principal, si procede, la empresa concesionaria saliente tiene que suministrar al entrante relación de personal, en formato electrónico de hoja de cálculo según el modelo especificado en el Anexo I, en la cual se detalle: nombre y apellidos, domicilio, teléfono, número de afiliación en la Seguridad Social, antigüedad, jornada, horario, vacaciones, días de asuntos propios ya disfrutados y justificación de otras licencias retribuidas y cualquier modificación de estos datos que se haya producido en los cuatro meses anteriores junto con la justificación de la misma, modalidad de su contratación, especificación del periodo de mandato si el trabajador/a es representante sindical y fecha de disfrute de sus vacaciones.

Asimismo, a efectos de comprobación de retribuciones, jornada, tipo de contrato, situación de IT y otros extremos de relevancia para la gestión de la subrogación, la empresa saliente tendrá que facilitar al entrante los siguientes documentos, dejando constancia suficiente de su recepción:

Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación si les ha tramitado la empresa saliente o documentación que acredite la vinculación laboral de cada persona con la empresa y contrata objeto de subrogación.

Fotocopia de las cuatro últimas nóminas mensuales de los trabajadores/as afectados, así como de la propuesta de finiquito a entregar a cada trabajador/a.

Fotocopia del IDC de cada trabajador/a (Informe de datos para la cotización).

Fotocopia de la RNT del centro de trabajo (Relación nominal de trabajadores) de los últimos cuatro meses.

Fotocopia del RLC de empresa (recibo de liquidación de cotizaciones) de los últimos cuatro meses.

Partes de IT y/o confirmación, del personal que se encuentre en esta situación en el momento de transmitir la documentación.

Asimismo, de cara a contribuir a la estabilidad y la transparencia del sector, la empresa saliente tiene que facilitar al entrante certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social.

En el caso de trabajadores/as extranjeros documento acreditativo del permiso de residencia y contrato de trabajo.

En caso de que haya Comité de empresa del centro de trabajo afectado por la subrogación, acta electoral de donde resulte suyo mandato.

Copia de las sanciones impuestas y aplicadas no prescritas establecidas en el artículo 77 apartado 3, letras c), d), e), f), h) y j).

En caso de que sea procedente, cálculo del importe correspondiente a vacaciones a liquidar entre empresas.

En caso de que sea procedente, copia de los acuerdos y/o pactos extra estatutarios del centro de trabajo objeto de subrogación. Los pactos que se realicen a partir del día siguiente de la publicación del presente Convenio tendrán que estar convenientemente registrados a efectos de eficacia en terceros en el registro del Departamento de Trabajo o mediante acta derivada de expediente con acuerdo en el Tribunal Laboral de Cataluña.

En relación en lo que establece el artículo 130 de ley de contratos del sector público a los efectos de valorar el coste del personal se tendrán en cuenta los costes salariales, de uniformidad y formación establecidos en el presente Convenio así como el porcentaje medio de absentismo del último año anterior a la subrogación de personal, a los efectos de dar traslado de los mismos a los órganos de contratación.

Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador/a afectado en el que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha de inicio del servicio como nueva titular.

Capítulo 11º

Régimen disciplinario

Artículo 77

Tipificación de las faltas

Tendrán la consideración de falta los incumplimientos de las obligaciones laborales del trabajador/a atribuibles al mismo por su comisión voluntaria o por su conducta negligente. Las faltas se graduarán atendiendo su voluntariedad, importancia y trascendencia para la actividad normal de la empresa en leves, graves y muy graves. Los trabajadores/as podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen a continuación.

1. Faltas leves

Se consideran faltas leves las siguientes

Tres faltas injustificadas de puntualidad por un tiempo superior a cinco minutos cada una, en la asistencia al trabajo dentro de un periodo de treinta días.

Faltar un día al trabajo, dentro de un periodo de treinta, sin causa justificada.

El abandono injustificado del puesto de trabajo, sin previo aviso, si lo mismo es superior a cinco minutos. Al margen de su

CVE-DOGC-B-18235013-2018

duración, si como consecuencia del abandono se origina un perjuicio de consideración en la empresa o fuera causa directa de accidente de los compañeros de trabajo, se considerará falta grave o muy grave de acuerdo con lo que establecen los apartados siguientes respecto de la infracción de normas de seguridad y salud laboral.

La mera desobediencia a los superiores en cualquier materia que sea propia del servicio.

El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la ley de prevención de riesgos laborales y en las disposiciones de este Convenio referidas a obligaciones de los trabajadores/as en materia de seguridad y salud, siempre que su inobservancia no comporte riesgo grave para sus compañeros/se de trabajo o terceras personas.

El descuido imprudente en la conservación del material de trabajo siempre que no provoque un daño grave en la empresa.

La ausencia de comunicación o de notificación en la empresa de las bajas por enfermedad, partes de confirmación o alta, de la justificación de las faltas al trabajo, de los cambios de domicilio, o de las alteraciones de la unidad familiar a efectos del impuesto. Se considera que existe tal ausencia cuando estas comunicaciones no se realicen en el plazo establecido o, si no hay, en un plazo razonable que no puede exceder de diez días. Se exceptúan los supuestos de imposibilidad imprevista objetivamente demostrable.

La asistencia al trabajo en evidente estado de embriaguez o bajo los efectos de drogas o estupefacientes, que pudiera repercutir en la imagen de la empresa.

Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción leve, en los términos del primer párrafo de este artículo, de los deberes laborales del trabajador/a, consignados en el presente Convenio y en las normas aplicables.

2. Faltas graves

Se consideran faltas graves las siguientes

Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, superior a cinco minutos, en un periodo de treinta días.

Ausencias sin causa justificada, de más de un día y menos de cuatro, durante un periodo de treinta días.

El abandono injustificado sin previo aviso o autorización, de una duración superior a cinco minutos, del puesto de trabajo cuando como consecuencia de ello se causara un perjuicio de consideración a la empresa o fuera causa directa de accidente de los compañeros/as de trabajo.

La desobediencia grave a los superiores en cualquier materia que sea propia del servicio.

Simular mediante cualquier forma la presencia de otro trabajador/a en la empresa a efectos del cumplimiento de sus obligaciones laborales.

La asistencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo los efectos de drogas o estupefacientes cuando ello repercuta en el cumplimiento de la prestación laboral.

Las peleas o discusiones graves durante el tiempo de trabajo entre compañeros/se siempre que repercutan gravemente en el normal desarrollo de la actividad laboral.

El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de prevención de Riesgos Laborales y de las disposiciones del presente Convenio general referidas a obligaciones de los trabajadores/as en materia de seguridad y salud, cuando este incumplimiento origine daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores/as.

La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas leves en un periodo de tres meses, si ha habido amonestación escrita, excluidas las faltas de puntualidad.

La negligencia, imprudencia o negligencia en el trabajo o conservación y cuidado de los materiales y herramientas de la empresa cuando provoquen en la misma un daño grave.

La simulación de enfermedad o accidente así como la alegación de motivos falsos para la obtención de permisos y licencias.

La utilización de los medios informáticos, telemáticos o tecnológicos puestos a disposición por la empresa de forma contraria a lo que disponen los códigos y protocolos de uso de estos medios tecnológicos establecido en cada empresa.

El descuido imprudente en la conservación del material de trabajo siempre que provoque un daño grave en la empresa.

Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción grave, en los términos del primer párrafo de este artículo, de los deberes laborales del trabajador/a, consignados en el presente Convenio y en las normas aplicables.

3. Faltas muy graves

Se consideran faltas muy graves las siguientes

Más de debe faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, superior a cinco minutos, cometidas en un periodo de tres meses o de veinte durante seis meses.

La falta de asistencia al trabajo no justificada por más de tres días en un periodo de treinta días, o de más de seis días en un periodo de tres meses.

El fraude o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas así como el hurto o robo tanto en la empresa como en el resto de compañeros/se de trabajo o a cualquier otra persona dentro del puesto de trabajo o durante el cumplimiento del mismo.

Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en los materiales, herramientas, utensilios, vehículos, instalaciones, o incluso documentos de la empresa, por comisión voluntaria.

CVE-DOGC-B-18235013-2018

El acoso laboral, sea este sexual, en razón de sexo, moral o psicológico.

Encontrarse en estado de embriaguez o bajo el efecto del consumo de drogas o estupefacientes de forma reiterada durante el cumplimiento del trabajo con muy grave repercusión en lo mismo.

Los maltratos de palabra u obra a los superiores, compañeros/as o subordinados/desde dentro de la jornada o en su puesto de trabajo, así como a terceras personas dentro del tiempo de trabajo, así como el abuso de autoridad.

El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la ley de prevención de riesgos laborales y en las disposiciones de este Convenio referidas a obligaciones de los trabajadores/as en materia de seguridad y salud, siempre que de este incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud.

La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas graves en un periodo de seis meses siempre que hayan sido objeto de sanción por escrito.

La utilización de los medios informáticos, telemáticos o tecnológicos puestos a disposición por la empresa de forma contraria a lo que disponen los códigos y protocolos de uso de estos medios tecnológicos establecido en cada empresa, cuando de ello se derive un perjuicio grave para la empresa.

Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción muy grave, en los términos del primer párrafo de este artículo, de los deberes laborales del trabajador/a, consignados en el presente Convenio y en las normas aplicables.

Artículo 78

Sanciones

Las sanciones que podrán imponerse a los trabajadores/as por la comisión de las faltas mencionadas serán las siguientes

Por faltas leves

Amonestación escrita.

Suspensión de sueldo y trabajo hasta un máximo de dos días.

Por faltas graves

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

Por faltas muy graves

Suspensión de sueldo y trabajo de dieciséis a sesenta días.

Despido

En ningún caso se aplicarán las sanciones en su grado mínimo en los casos de acoso sexual, morales o psicológicos cuando se produzcan con prevalencia de la superior posición laboral jerárquica del agresor o asediador.

Artículo 79

Procedimiento sancionador

a) En las faltas muy graves la empresa tiene que trasladar a los representantes legales de los trabajadores de una copia de la carta de sanción entregada al trabajador/a, dentro de los dos días hábiles siguientes en el de la comunicación al interesado/a.

b) En el caso de sanciones graves y muy graves impuestas a los representantes legales de los trabajadores o a los delegados/as sindicales será necesaria la previa audiencia de los restantes integrantes de la representación en que el trabajador/a perteneciera, de la misma manera cuando se trate de trabajadores/as afiliados a un sindicato, y al empresario/a le constara, será preceptiva la audiencia previa a los/las delegados/as sindicales, si hay. El incumplimiento de este requisito provocará la nulidad de la sanción.

c) En el caso de faltas leves se dará comunicación a los representantes legales de los trabajadores/as dentro de los 7 días siguientes a la imposición de la sanción.

d) Se podrá aperturar protocolo de investigación, cuando la falta sea susceptible de ser grave o muy grave, bien por resultar necesario para el mejor conocimiento de los hechos, naturaleza o alcance de los mismos, o bien para evitar eventuales daños, se podrá aplicar cautelarmente la suspensión de empleo, no de sueldo, de la persona afectada por un plazo máximo de dos meses, quedando a disposición de la empresa durante el tiempo de suspensión, o bien adoptar cualquier otra medida organizativa de carácter temporal hasta la finalización del procedimiento sancionador. En todo caso durante este periodo de dos meses, el trabajador/a no podrá ser trasladado a un centro de trabajo que diste más de 30 km del de origen, manteniéndole todas las condiciones de trabajo del centro donde venía prestando sus servicios.

Artículo 80

Prescripción

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las faltas graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CVE-DOGC-B-18235013-2018

Cuando se abra cualquier tipo de expedientes informativos para la averiguación de hechos que puedan suponer la comisión de una infracción de carácter laboral, la prescripción quedará interrumpida durante un plazo máximo de seis meses.

Capítulo 12º

Derechos sindicales y de representación colectiva

Artículo 81

Derechos sindicales

Los delegados/as de personal y los Comités de empresa tienen los siguientes derechos y garantías

Horas sindicales

En las provincias de Barcelona y Girona:

Sin perjuicio de lo que establece el TE los delegados/as de personal, los miembros del Comité de empresa, y los miembros del Comité de centros dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas y no acumulables, cada uno de ellos, para el ejercicio de funciones de representación, según la escala

Hasta 100 trabajadores/as 22 horas.

De 101 a 250 trabajadores/as 24 horas.

De 251 a 500 trabajadores/as 36 horas.

De 501 a 750 trabajadores/as 42 horas.

De 751 de ahora en adelante 44 horas.

De las mismas horas indicadas en este artículo se beneficiarán los representantes legales de los trabajadores/as con jornada de trabajo nocturna, siempre que acredite por escrito, firmado y sellado por la central sindical a la cual pertenezca, el número de horas que necesita y el día que las hará efectivas dentro de su jornada, comunicando a la empresa la realización de aquellas con una antelación mínima de 24 horas.

Los representantes de los trabajadores/as que no pertenezcan a centrales sindicales tendrán los mismos derechos y obligaciones que aquellos, teniendo que justificar suficientemente las gestiones de orden sindical realizadas, de conformidad con lo que establece el párrafo anterior.

Como excepción a la no acumulación, se podrá acumular mensualmente el crédito horario de dos delegados/desde personal o miembros del Comité de empresa de cada central sindical en uno de ellos en la cuantía que convengan, siempre que sea entre trabajadores/as del mismo centro y se comunique a la empresa con una semana de antelación.

En aquellos centros de trabajo en los cuales se hubiera realizado elecciones sindicales de centro, en el supuesto de subrogación de empresas, los representantes de los trabajadores/as pasarán como tales y en idéntica situación en la nueva empresa adjudicataria.

Los representantes de los trabajadores/as que ostenten cargos sindicales en la Dirección Federativa de Cataluña podrán acumular mensualmente el crédito horario propio y el de otros dos delegados/desde o miembros del Comité de empresa en la cuantía que convengan, previa conformidad de los afectados y comunicándolo por escrito a la dirección de la empresa con antelación suficiente.

En el domicilio social de cada empresa se podrá disponer, a petición de los representantes legalmente elegidos, de un tablón de anuncios e informaciones, pero del contenido de aquello que se coloque o se haga referencia serán responsables el Comité o y o el delegado/a de personal de la empresa, sin perjuicio del artículo 64 del Estatuto de los trabajadores.

En la provincia de Tarragona

a) Cada delegado/a de personal y cada miembro de Comité de empresa tiene 40 horas mensuales, retribuidas normalmente, para ejercer las funciones de representación, información y asesoramiento, como también para asistir a las reuniones que convocan los sindicatos a los cuales pertenecen.

Quedan excluidas de este cómputo de tiempo las reuniones que se convoquen a instancia de la empresa y de la Administración.

Como excepción a la no acumulación de crédito horario sindical, los representantes de los trabajadores/as que pertenezcan al mismo sindicato pueden acumular las horas hasta el límite de crédito de tres trabajadores/as, independientemente de si son delegados/as o miembros del Comité de empresa, y tienen que avisar a la empresa con 72 horas de tiempo de la fecha en que se realice. El comunicado para avisar en la empresa tiene que hacer constar el nombre de los dos trabajadores/as (cedente y beneficiario). La acumulación se hace por el cómputo mensual con el límite máximo de 120 horas.

b) La empresa tiene la obligación de facilitar tablón de anuncios, en el cual los representantes legales del personal puedan exponer las publicaciones a que se consideren interesantes para los trabajadores/as.

c) Los delegados/desde personal y los miembros del Comité de empresa no pueden ser sancionados o despedidos si antes no se les ha instruido el expediente correspondiente.

CVE-DOGC-B-18235013-2018

d) Los trabajadores/as que lleven tres meses en el centro de trabajo pueden tener la condición de candidatos a las elecciones sindicales.

e) Los trabajadores/as dispondrán, de cinco horas anuales para la celebración de asambleas, que la empresa tiene que pagar. La duración máxima de las asambleas es de una hora, el permiso se tiene que solicitar necesariamente con 48 horas de tiempo y, pueden tener lugar en el mismo centro de trabajo.

En la provincia de Lleida

Los cargos representativos disfrutarán de los derechos establecidos en las disposiciones legales vigentes a efectos de horas sindicales.

Artículo 82

Secciones sindicales (Tarragona)

En la provincia de Tarragona

Las centrales sindicales legalmente constituidas, pueden formar secciones sindicales en las empresas o centros de trabajo en los cuales el número de afiliados, sea como mínimo del 10% de la plantilla.

Las secciones sindicales de empresa y delegados/desde sindicales de la misma, tienen los siguientes derechos y garantías.

El delegado/a de la sección sindical, es el representante legal del sindicato.

Cualquier afiliado a un sindicato que sea designado por este a ejercer funciones de dirección sindical, dispondrá de las oportunas licencias y excedencia no retribuidas.

Tiene que haber libertad para ejercer las tareas de proselitismo y afiliación, por cualquier clase de publicaciones consideradas de interés para los trabajadores/as y también, para cobrar las cuotas de las secciones sindicales constituidas, siempre que estos actos no impliquen una disminución de la jornada laboral.

Tienen derecho a un permiso sin retribuir como máximo de ocho días al año para asistir a los congresos de su central sindical.

El tiempo de duración de la asamblea se tiene que computar como jornada laboral.

Artículo 83

Cobro de cuotas sindicales (Barcelona y Girona)

- En las provincias de Barcelona y Girona

Las empresas tienen que descontar de la nómina de aquellos trabajadores/as que lo soliciten por escrito el importe de la cuota mensual que tienen que abonar en su central sindical. A este efecto, el escrito tiene que contener:

Cuantía a descontar.

Entidad bancaria y cuenta corriente donde tienen que abonar estas cantidades mensualmente.

En caso de que el trabajador, una vez hecha la petición, desee que no se le descuente, tiene que comunicar por escrito, así como cualquier aumento o disminución de la cantidad a descontar, excepto si este aumento está autorizado en el escrito de solicitud en la empresa.

En caso de subrogación la nueva empresa adjudicataria tendrá que seguir descontando de la nómina de los trabajadores/as afectados el importe de la cuota que satisfacían en la central sindical correspondiente sin necesidad de nueva comunicación del trabajador/a. Esta circunstancia y cuantía será comunicada por la empresa saliente al entrante.

Artículo 84

Delegado/a sindical (Barcelona y Gerona)

En las provincias de Barcelona y Gerona:

Los sindicatos que demuestren tener una representación del 10% de delegados/desde personal y comités de empresa en el sector tendrán derecho a nombrar delegado/a sindical, con los mismos derechos que la ley orgánica de libertad sindical les reconoce, en las empresas o centros de trabajo que tengan 150 trabajadores/as o más, siempre que se justifique un 10% de afiliación del sindicato en esta empresa.

Capítulo 13º

Inaplicaciones de Convenio

CVE-DOGC-B-18235013-2018

Artículo 85

Cláusula de desvinculación salarial

Aquellas empresas que pudieran estar afectadas por alguna de las causas recogidas en el artículo 82.3 Estatuto de los trabajadores, y que opten por la no aplicación de las materias establecidas en el mencionado artículo, tendrán que seguir los procedimientos que en este se establecen y en caso de acuerdo, comunicarlo a la Comisión paritaria.

Asimismo, aquellas empresas que puedan estar afectadas por alguna de las causas económicas recogidas en el artículo 82.3 Estatuto de los trabajadores, y que opten por la no aplicación de la cuantía salarial prevista en el presente Convenio, habrán, además de lo que establecen los artículos 82.3 y 41.4 del Estatuto de los trabajadores, seguir necesariamente el procedimiento descrito a continuación.

La dirección de la empresa tiene que comunicar por escrito a la representación legal de los trabajadores o, si no hay, a los trabajadores/as de acuerdo con el procedimiento establecido en el artículo 41.4 Estatuto de los trabajadores, las razones que justifiquen esta decisión, así como la documentación necesaria (memoria explicativa, balance de situación y cuenta de resultados, etc.) dentro del plazo de duración no superior a 15 días.

Una copia de esta comunicación se remitirá a la Comisión paritaria del Convenio.

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

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

Disposiciones finales

Disposición final I

Jornada anual

1. Para los años 2017 y 2018 en la provincia de Barcelona, la jornada máxima de presencia será 1.820 horas anuales, descontando de esta cantidad, si procede, las horas que tendrían que haber trabajado, los días de IT, Licencias y permisos, excedencia, faltas de asistencia etc.

2. A partir del año 2019 y en todas las provincias de Cataluña, la jornada máxima de presencia será 1.800 horas anuales, descontando de esta cantidad, si hace falta, las horas que tendrían que haber trabajado, los días de IT, Licencias y permisos, excedencia, faltas de asistencia, etc.

Disposición final II

Incrementos salariales

Los incrementos salariales durante la vigencia del Convenio son los siguientes

Año 2017: los salarios vigentes para el periodo comprendido entre el 1 de enero y al 31 de diciembre de 2017 no tienen variación.

Año 2018: los salarios vigentes a 31 de diciembre de 2017 se tiene que incrementar en un 1,6% con efectos retroactivos de 1 de enero de 2018; las cantidades serán las que figuran en las tablas anexas.

Año 2019: los salarios vigentes a 31 de diciembre de 2018 se incrementarán en un 1,5% con efectos retroactivos de 1 de enero de 2019; las cantidades serán las que figuran en tablas anexas.

Año 2020: los salarios vigentes a 31 de diciembre de 2019 se incrementarán en un 1,5% con efectos retroactivos de 1 de enero del 2020, las cantidades serán las que figuran en tablas anexas.

Año 2021: los salarios vigentes a 31 de diciembre de 2020 se incrementarán en un 1,5% con efectos retroactivos de 1 de enero de 2021; las cantidades serán las que figuran en tablas anexas.

En el caso que el IPC estatal de los años 2018 a 2021 fuera superior a los incrementos pactados para este mismo periodo, la desviación se tendrá en cuenta en la próxima negociación de convenio y esta no formará parte de los incrementos que se pacten en su momento.

Disposición final III

CVE-DOGC-B-18235013-2018

Interpretación por provincias

En cualquier caso las partes firmantes del presente Convenio, con el objeto de evitar confusiones en la interpretación o aplicación de este Convenio, acuerdan que en todo el articulado en el cual no se distinga por territorios afecta por igual a todo el ámbito territorial de Cataluña; por el contrario, en aquellos artículos donde se distingue específicamente entre provincias o provincia en particular, prevalece esta especificidad sin que se pueda extrapolar a otro ámbito territorial su aplicación.

Disposición final IV

Manifestación final

Las empresas manifiestan que las mejoras salariales y sociales pactadas en este Convenio tienen repercusión en los precios del servicio en terceros. Con el fin de mantener unas condiciones homogéneas dentro de las empresas afectadas por los ámbitos funcional y territorial del presente Convenio, las partes consideran que las condiciones que se establecen en lo mismo tienen consideración de mínimos, y por lo tanto prevalecerá el principio de norma más favorable en caso de que cualquier convenio colectivo de ámbito inferior disponga el contrario.

Disposición final V

Entrada en vigor

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el DOGC. No obstante la revisión salarial se llevará a cabo a partir de la entrada en vigor si bien con efectos retroactivos desde el 1 de enero del 2018.

Anexos

Anexo I

Cuadro resumen traslado información entre empresas a subrogaciones

Anexo II

Tablas salariales 2018-2021

Anexo I

Cuadro resumen traslado información entre empresas a subrogaciones

Subrogación empresa saliente:

Nombre	Apellidos	Dirección	Teléfono	Nº afil SS	Antigüedad	Jornada	Horario	Fecha disfrute vacacion.	Días asuntos propios	Otras licencias retribuidas	Tipo contrato	Representante sindical SI/NO

CVE-DOGC-B-18235013-2018

Tablas salariales Barcelona, Lleida y Girona 2017					
		Referencias categorías anterior convenio	Salario base mes	Plus convenio mes	Total mes
<i>Personal directivo</i>					
Grupo I	Nivel 1	Director/ora	1388,63	172,12	1.560,75
		Director/a comercial			
		Director/a administrativo/a			
		Jefe de compras			
		Jefe servicio			
<i>Personal titulado</i>					
Grupo I	Nivel 2	Titulado/a grado superior	1118,78	172,12	1.290,90
Grupo I	Nivel 3	Titulado/a grado medio	1080,25	172,12	1.252,37
Grupo I	Nivel 4	Titulado/a laboral o prof.	949,20	172,12	1.121,32
<i>Personal administrativo</i>					
Grupo II	Nivel 1	Jefe administrativo/a 1ª	1080,25	172,12	1.252,37
		Jefe administrativo/a 2ª			
Grupo II	Nivel 2	Oficial/a 1ª administrativo/a	949,20	172,12	1.121,32
		Oficial/en 2ª administrativo/a			
Grupo II	Nivel 3	Auxiliar administrativo/a	834,64	172,12	1.006,76
Grupo II	Nivel 4	Telefonista	826,36	172,12	998,48
<i>Mandos intermedios</i>					
Grupo III	Nivel 1	Supervisor/a-encargado/a gral.	1058,88	172,12	1.231,00
Grupo III	Nivel 2	Supervisor/a-encargado/a de zona	1020,35	172,12	1.192,47
Grupo III	Nivel 3	Supervisor/a-encargado/a sector	981,73	172,12	1.153,85
Grupo III	Nivel 4	Encargado/a edificio	917,73	172,12	1.089,85
Grupo III	Nivel 5	Responsable equipo	882,64	172,12	1.054,76
<i>Personal operario</i>					
Grupo IV	Nivel 1	Especialista y oficial/a	870,91	172,12	1.043,03
Grupo IV	Nivel 2	Peón especializado/a y ayudante/a	847,50	172,12	1.019,62
Grupo IV	Nivel 3	Conductor/a limpiador/a	906,05	172,12	1.078,17
Grupo IV	Nivel 4	Limpiador/a y peón	830,51	172,12	1.002,63

CVE-DOGC-B-18235013-2018

Grupo IV	Nivel 5	Ordenanza-almacenero/a-listero-a/vigilante-a	826,36	172,12	998,48
----------	---------	--	--------	--------	--------

Tablas salariales Barcelona, Lleida i Girona 2018					
		Referencias categorías anterior convenio	Salario base mes	Plus convenio mes	Total mes
<i>Personal directivo</i>					
Grupo I	Nivel 1	Director/a	1410,85	174,87	1.585,72
		Director/a comercial			
		Director/a administrativo/a			
		Jefe de compras			
		Jefe servicio			
<i>Personal titulado</i>					
Grupo I	Nivel 2	Titulado/a grado superior	1136,68	174,87	1.311,55
Grupo I	Nivel 3	Titulado/a grado medio	1097,53	174,87	1.272,41
Grupo I	Nivel 4	Titulado/a laboral o prof.	964,39	174,87	1.139,26
<i>Personal administrativo</i>					
Grupo II	Nivel 1	Jefe administrativo/a1a	1097,53	174,87	1.272,41
		Jefe administrativo/a 2ª			
Grupo II	Nivel 2	Oficial/en 1ª administrativo/a	964,39	174,87	1.139,26
		Oficial/en 2ª administrativo/a			
Grupo II	Nivel 3	Auxiliar administrativo/a	847,99	174,87	1.022,87
Grupo II	Nivel 4	Telefonista	839,58	174,87	1.014,46
<i>Mandos intermedios</i>					
Grupo III	Nivel 1	Supervisor/a-encargado/a gal.	1075,82	174,87	1.250,70
Grupo III	Nivel 2	Supervisor/a-encargado/a de zona	1036,68	174,87	1.211,55
Grupo III	Nivel 3	Supervisor/a-encargado/a sector	997,44	174,87	1.172,31
Grupo III	Nivel 4	Encargado/a edificio	932,41	174,87	1.107,29
Grupo III	Nivel 5	Responsable equipo	896,76	174,87	1.071,64
<i>Personal operario</i>					
Grupo IV	Nivel 1	Especialista y oficial/a	884,84	174,87	1.059,72

CVE-DOGC-B-18235013-2018

Grupo IV	Nivel 2	Peón especializado/a y ayudante/a	861,06	174,87	1.035,93
Grupo IV	Nivel 3	Conductor/a limpiador/a	920,55	174,87	1.095,42
Grupo IV	Nivel 4	Limpiador/ora y peón	843,80	174,87	1.018,67
Grupo IV	Nivel 5	Ordenanza-almacenero/a-listero/a vigilante/a	839,58	174,87	1.014,46

Tablas salariales Barcelona, Lleida y Girona 2019					
		Referencias categorías anterior convenio	Salario base mes	Plus convenio mes	Total mes
<i>Personal directivo</i>					
Grupo I	Nivel 1	Director/a	1.432,01	177,50	1.609,51
		Director/ora comercial			
		Director/a administrativo/a			
		Jefe de compras			
		Jefe servicio			
<i>Personal titulado</i>					
Grupo I	Nivel 2	Titulado/a grado superior	1.153,73	177,50	1.331,23
Grupo I	Nivel 3	Titulado/a grado medio	1.114,00	177,50	1.291,49
Grupo I	Nivel 4	Titulado/a laboral o prof.	978,85	177,50	1.156,35
<i>Personal administrativo</i>					
Grupo II	Nivel 1	Jefe administrativo/a 1ª	1.114,00	177,50	1.291,49
		Jefe administrativo/a 2ª			
Grupo II	Nivel 2	Oficial/a 1ª administrativo/a	978,85	177,50	1.156,35
		Oficial/a 2ª administrativo/a			
Grupo II	Nivel 3	Auxiliar administrativo/a	860,71	177,50	1.038,21
Grupo II	Nivel 4	Telefonista	852,18	177,50	1.029,67
<i>Mandos intermedios</i>					
Grupo III	Nivel 1	Supervisor/a-encargado/a gal.	1.091,96	177,50	1.269,46
Grupo III	Nivel 2	Supervisor/a-encargado/a de zona	1.052,23	177,50	1.229,72
Grupo III	Nivel 3	Supervisor/a-encargado/a sector	1.012,40	177,50	1.189,90
Grupo III	Nivel 4	Encargado/a edificio	946,40	177,50	1.123,90
Grupo III	Nivel 5	Responsable equipo	910,21	177,50	1.087,71

CVE-DOGC-B-18235013-2018

<i>Personal operario</i>					
Grupo IV	Nivel 1	Especialista y ofical/a	898,12	177,50	1.075,61
Grupo IV	Nivel 2	Peón especializado/a y ayudante/a	873,98	177,50	1.051,47
Grupo IV	Nivel 3	Conductor/a limpiador/a	934,36	177,50	1.111,85
Grupo IV	Nivel 4	Limpiador/a y peón	856,46	177,50	1.033,95
Grupo IV	Nivel 5	Ordenanza-almacenero/a-Listero/a-Vigilante/a	852,18	177,50	1.029,67

Taules salarials Barcelona, Lleida i Girona 2020					
		Referencias categorias anterior convenio	Salario base mes	Plus convenio mes	Total mes
<i>Personal directivo</i>					
Grupo I	Nivel 1	Director/a	1453,49	180,16	1.633,65
		Director/a comercial			
		Director/a administrativo/a			
		Jefe de compras			
		Jefe servicio			
<i>Personal titulado</i>					
Grupo I	Nivel 2	Titulado/a grado superior	1171,04	180,16	1.351,20
Grupo I	Nivel 3	Titulado/a grado medio	1130,71	180,16	1.310,87
Grupo I	Nivel 4	Titulado/a laboral o prof.	993,54	180,16	1.173,70
<i>Personal administrativo</i>					
Grupo II	Nivel 1	Jefe administrativo/a 1ª	1130,71	180,16	1.310,87
		Jefe administrativo/a 2ª			
Grupo II	Nivel 2	Oficial/a 1ª administrativo/a	993,54	180,16	1.173,70
		Oficial/a 2ª administrativo/a			
Grupo II	Nivel 3	Auxiliar administrativo/a	873,62	180,16	1.053,78
Grupo II	Nivel 4	Telefonista	864,96	180,16	1.045,12
<i>Mandos intermedios</i>					
Grupo III	Nivel 1	Supervisor/a-encargado/a gral.	1108,34	180,16	1.288,50
Grupo III	Nivel 2	Supervisor/a-encargado/a de zona	1068,01	180,16	1.248,17
Grupo III	Nivel 3	Supervisor/a-encargado/a sector	1027,59	180,16	1.207,74

CVE-DOGC-B-18235013-2018

Grupo III	Nivel 4	Encargado/a edificio	960,60	180,16	1.140,76
Grupo III	Nivel 5	Responsable equipo	923,87	180,16	1.104,03
<i>Personal operario</i>					
Grupo IV	Nivel 1	Especialista y oficial/a	911,59	180,16	1.091,75
Grupo IV	Nivel 2	Peón especializado/a y ayudante/a	887,09	180,16	1.067,25
Grupo IV	Nivel 3	Conductor/a -limpiador/a	948,37	180,16	1.128,53
Grupo IV	Nivel 4	Limpiador/a y peón	869,30	180,16	1.049,46
Grupo IV	Nivel 5	Ordenanza-almacenero/a-listero/a-vigilante/-a	864,96	180,16	1.045,12

Tablas salariales Barcelona, Lleida y Girona 2021

		Referencias categorías anterior convenio	Salario base mes	Plus convenio mes	Total mes
<i>Personal directivo</i>					
Grupo I	Nivel 1	Director/a	1475,29	182,86	1.658,16
		Director/a comercial			
		Director/a administrativo/a			
		Jefe de compras			
		Jefe servicio			
<i>Personal titulado</i>					
Grupo I	Nivel 2	Titulado/a grado superior	1188,60	182,86	1.371,46
Grupo I	Nivel 3	Titulado/a grado medio	1147,67	182,86	1.330,53
Grupo I	Nivel 4	Titulado/a laboral o prof.	1008,44	182,86	1.191,30
<i>Personal administrativo</i>					
Grupo II	Nivel 1	Jefe administrativo/a 1ª	1147,67	182,86	1.330,53
		Jefe administrativo/a 2ª			
Grupo II	Nivel 2	Oficial/en 1ª administrativo/a	1008,44	182,86	1.191,30
		Oficial/en 2ª administrativo/a			
Grupo II	Nivel 3	Auxiliar administrativo/a	886,73	182,86	1.069,59
Grupo II	Nivel 4	Telefonista	877,93	182,86	1.060,79
<i>Mandos intermedios</i>					
Grupo III	Nivel 1	Supervisor/a-encargado/a gal.	1124,96	182,86	1.307,83

CVE-DOGC-B-18235013-2018

Grupo III	Nivel 2	Supervisor/a-encargado/a de zona	1084,03	182,86	1.266,89
Grupo III	Nivel 3	Supervisor/a-encargado/a sector	1043,00	182,86	1.225,86
Grupo III	Nivel 4	Encargado/a edificio	975,00	182,86	1.157,87
Grupo III	Nivel 5	Responsable equipo	937,72	182,86	1.120,59
<i>Personal operario</i>					
Grupo IV	Nivel 1	Especialista y oficial/a	925,26	182,86	1.108,12
Grupo IV	Nivel 2	Peón especializado/a y ayudante/a	900,39	182,86	1.083,25
Grupo IV	Nivel 3	Conductor/a- limpiador/a	962,60	182,86	1.145,46
Grupo IV	Nivel 4	Limpiador/a y peón	882,34	182,86	1.065,20
Grupo IV	Nivel 5	Ordenanza-almacenero/a-Listero/a-Vigilante-a	877,93	182,86	1.060,79

Tablas salariales Tarragona 2017

		Referencias categorías anterior convenio	Salario base mes
<i>Personal directivo</i>			
Grupo I	Nivel 1	Director/ara	1.560,75
		Director/a comercial	
		Director/a administrativo/a	
		Jefe de compras	
		Jefe servicio	
<i>Personal titulado</i>			
Grupo I	Nivel 2	Titulado/a Grado superior	1.290,90
Grupo I	Nivel 3	Titulado/a Grado medio	1.252,37
Grupo I	Nivel 4	Titulado/a laboral o prof.	1.121,32
<i>Personal administrativo</i>			
Grupo II	Nivel 1	Jefe administrativo/a 1ª	1.252,37
		Jefe administrativo/a 2ª	
Grupo II	Nivel 2	Oficial/en 1ª administrativo/a	1.121,32
		Oficial/en 2ª administrativo/a	
Grupo II	Nivel 3	Auxiliar administrativo/a	1.006,76
Grupo II	Nivel 4	Telefonista	998,48

CVE-DOGC-B-18235013-2018

<i>Mandos intermedios</i>			
Grupo III	Nivel 1	Supervisor/a-encargado/a gral.	1.231,00
Grupo III	Nivel 2	Supervisor/a-encargado/a de zona	1.192,47
Grupo III	Nivel 3	Supervisor/a-encargado/a sector	1.153,85
Grupo III	Nivel 4	Encargado/a edificio	1.089,85
Grupo III	Nivel 5	Responsable equipo	1.054,76
<i>Personal operario</i>			
Grupo IV	Nivel 1	Especialista y oficial/a	1.043,03
Grupo IV	Nivel 2	Peón especializado/a y ayudante/a	1.019,62
Grupo IV	Nivel 3	Conductor/a limpiador/a	1.078,17
Grupo IV	Nivel 4	Limpiador/a y peón	1.002,63
Grupo IV	Nivel 5	Ordenanza-almacenero/a-listero/a-vigilante/a	998,48

Tablas salariales Tarragona 2018

		Referencias categorías anterior convenio	Salario base mes
<i>Personal directivo</i>			
Grupo I	Nivel 1	Director/a	1.585,72
		Director/a comercial	
		Director/a administrativo/a	
		Jefe de compras	
		Jefe	
<i>Personal titulado</i>			
Grupo I	Nivel 2	Titulado/a Grado superior	1.311,55
Grupo I	Nivel 3	Titulado/a Grado medio	1.272,41
Grupo I	Nivel 4	Titulado/a laboral o prof.	1.139,26
<i>Personal administrativo</i>			
Grupo II	Nivel 1	Jefe administrativo/a 1ª	1.272,41
		Jefe administrativo/a 2ª	
Grupo II	Nivel 2	Oficial/a 1ª administrativo/a	1.139,26
		Oficial/a 2ª administrativo/a	

CVE-DOGC-B-18235013-2018

Grupo II	Nivel 3	Auxiliar administrativo/a	1.022,87
Grupo II	Nivel 4	Telefonista	1.014,46
<i>Mandos intermedios</i>			
Grupo III	Nivel 1	Supervisor/a-encargado/a gral.	1.250,70
Grupo III	Nivel 2	Supervisor/a-encargado/a de zona	1.211,55
Grupo III	Nivel 3	Supervisor/a-encargado/a sector	1.172,31
Grupo III	Nivel 4	Encargado/a edificio	1.107,29
Grupo III	Nivel 5	Responsable equipo	1.071,64
<i>Personal operario</i>			
Grupo IV	Nivel 1	Especialista y oficial/a	1.059,72
Grupo IV	Nivel 2	Peón especializado/a y ayudante/a	1.035,93
Grupo IV	Nivel 3	Conductor/a limpiador/a	1.095,42
Grupo IV	Nivel 4	Limpiador/a y peón	1.018,67
Grupo IV	Nivel 5	Ordenanza-almacenero/a-listero/a-Vigilante	1.014,46

Tablas salariales 2019

		Referencias categorías anterior convenio	Salario base mes
<i>Personal directivo</i>			
Grupo I	Nivel 1	Director/a	1.609,51
		Director/a comercial	
		Director/a administrativo/a	
		Jefe de compras	
		Jefe servicio	
<i>Personal titulado</i>			
Grupo I	Nivel 2	Titulado/a Grado superior	1.331,23
Grupo I	Nivel 3	Titulado/a Grado medio	1.291,49
Grupo I	Nivel 4	Titulado/a laboral o prof.	1.156,35
<i>Personal administrativo</i>			
Grupo II	Nivel 1	Jefe administrativo/a 1ª	1.291,49
		Jefe administrativo/a 2ª	

CVE-DOGC-B-18235013-2018

Grupo II	Nivel 2	Oficial 1ª administrativo/a	1.156,35
		Oficial 2ª administrativo/a	
Grupo II	Nivel 3	Auxiliar administrativo/a	1.038,21
Grupo II	Nivel 4	Telefonista	1.029,67
		<i>Mandos intermedios</i>	
Grupo III	Nivel 1	Supervisor/a-encargado/a gral.	1.269,46
Grupo III	Nivel 2	Supervisor/a-encargado/a de zona	1.229,72
Grupo III	Nivel 3	Supervisor/a-encargado/a sector	1.189,90
Grupo III	Nivel 4	Encargado/a edificio	1.123,90
Grupo III	Nivel 5	Responsable equipo	1.087,71
		<i>Personal operario</i>	
Grupo IV	Nivel 1	Especialista y oficial/a	1.075,61
Grupo IV	Nivel 2	Peón especializado/a y ayudante/a	1.051,47
Grupo IV	Nivel 3	Conductor/a- limpiador/a	1.111,85
Grupo IV	Nivel 4	Limpiador/ora y peón	1.033,95
Grupo IV	Nivel 5	Ordenanza-almacenero/a-listero/a-vigilant-a	1.029,67

Tablas salariales 2020

		Referencias categorías anterior convenio	Salario base mes
		<i>Personal directivo</i>	
Grupo I	Nivel 1	Director/a	1.633,65
		Director/a comercial	
		Director/a administrativo/a	
		Jefe de compras	
		Jefe servicio	
		<i>Personal titulado</i>	
Grupo I	Nivel 2	Titulado/a Grado superior	1.351,20
Grupo I	Nivel 3	Titulado/a Grado medio	1.310,87
Grupo I	Nivel 4	Titulado/a laboral o prof.	1.173,70
		<i>Personal administrativo</i>	

CVE-DOGC-B-18235013-2018

Grupo II	Nivel 1	Jefe administrativo/a 1ª	1.310,87
		Jefe administrativo/a 2ª	
Grupo II	Nivel 2	Oficial/en 1ª administrativo/a	1.173,70
		Oficial/en 2ª administrativo/a	
Grupo II	Nivel 3	Auxiliar administrativo/a	1.053,78
Grupo II	Nivel 4	Telefonista	1.045,12
		<i>Mandos intermedios</i>	
Grupo III	Nivel 1	Supervisor/a-encargado/a gral.	1.288,50
Grupo III	Nivel 2	Supervisor/a-encargado/a de zona	1.248,17
Grupo III	Nivel 3	Supervisor/a-encargado/a sector	1.207,74
Grupo III	Nivel 4	Encargado/a edificio	1.140,76
Grupo III	Nivel 5	Responsable equipo	1.104,03
		<i>Personal operario</i>	
Grupo IV	Nivel 1	Especialista y oficial/a	1.091,75
Grupo IV	Nivel 2	Peón especializado/a y ayudante/a	1.067,25
Grupo IV	Nivel 3	Conductor/a –limpiador/a	1.128,53
Grupo IV	Nivel 4	Limpiador/a y peón	1.049,46
Grupo IV	Nivel 5	Ordenanza-Almacenero/a-Listero/a-Vigilante/a	1.045,12

Tablas salariales 2021

		Referencias categorías anterior convenio	Salario base mes
		<i>Personal directivo</i>	
Grupo I	Nivel 1	Director/a	1.658,16
		Director/a comercial	
		Director/a administrativo/a	
		Jefe de compras	
		Jefe servicio	
		<i>Personal titulado</i>	
Grupo I	Nivel 2	Titulado/a Grado superior	1.371,46
Grupo I	Nivel 3	Titulado/a Grado medio	1.330,53

CVE-DOGC-B-18235013-2018

Grupo I	Nivel 4	Titulado/a laboral o prof.	1.191,30
<i>Personal administrativo</i>			
Grupo II	Nivel 1	Jefe administrativo/a 1ª	1.330,53
		Jefe administrativo/a 2ª	
Grupo II	Nivel 2	Oficial/a 1ª Administrativo/a	1.191,30
		Oficial/a 2ª Administrativo/a	
Grupo II	Nivel 3	Auxiliar administrativo/a	1.069,59
Grupo II	Nivel 4	Telefonista	1.060,79
<i>Mandos intermedios</i>			
Grupo III	Nivel 1	Supervisor/a-encargado/a gral.	1.307,83
Grupo III	Nivel 2	Supervisor/a-encargado/a de zona	1.266,89
Grupo III	Nivel 3	Supervisor/a-encargado/a sector	1.225,86
Grupo III	Nivel 4	Encargado/a edificio	1.157,87
Grupo III	Nivel 5	Responsable equipo	1.120,59
<i>Personal operario</i>			
Grupo IV	Nivel 1	Especialista y oficial/a	1.108,12
Grupo IV	Nivel 2	Peón especializado/a y ayudante/a	1.083,25
Grupo IV	Nivel 3	Conductor/a- limpiador/a	1.145,46
Grupo IV	Nivel 4	Limpiador/ora y Peón	1.065,20
Grupo IV	Nivel 5	Ordenanza-Almacenero/a-Listero/a- Vigilante-a	1.060,79

2017	
<i>Pluses y complementos</i>	
Para Barcelona y Girona	
Plus festivo diurno	47,13
Plus festivo nocturno	51,23
Plus festivo especial	13,14
Bolsa de maternidad	265,91
Para Lleida	

CVE-DOGC-B-18235013-2018

Plus geriátrico de Lleida	0,86
Plus ambulatorio de Lleida	0,86
Plus hospitalario de Lleida	1,57
Para Tarragona	
Media dieta	10,94
Dieta entera	31,96
Kilometraje	0,23
Horas extras	9,89

2018	
<i>Pluses y complementos</i>	
Para Barcelona i Girona	
Plus festivo diürno	47,88
Plus festivo nocturno	52,05
Plus festivo especial	13,35
Bolsa de maternidad	270,16
Para Lleida	
Plus geriátrico de Lleida	0,87
Plus ambulatorio de Lleida	0,87
Plus hospitalario de Lleida	1,60
Para Tarragona	
Miedia dieta	11,12
Dieta entera	32,47
Kilometratje	0,24
Horas extras	10,05

2019	
<i>Pluses y complementos</i>	
Per a Barcelona y Girona	
Plus festivo diürno	48,60

CVE-DOGC-B-18235013-2018

Plus festivo nocturno	52,83
Plus festivo especial	13,55
Bolsa de maternidad	274,22
Para Lleida	
Plus geriátrico de Lleida	0,89
Plus ambulatorio de Lleida	0,89
Plus hospitalario de Lleida	1,62
Para Tarragona	
Media dieta	11,28
Dieta entera	32,96
Kilometraje	0,24
Horas extras	10,20

2020	
Pluses y complementos	
Para Barcelona y Girona	
Plus festivo diurno	49,33
Plus festiu nocturn	53,62
Plus festivo especial	13,75
Bolsa de maternidad	278,33
Para Lleida	
Plus geriátrico de Lleida	0,90
Plus ambulatorio de Lleida	0,90
Plus hospitalario de Lleida	1,64
Para Tarragona	
Media dieta	11,45
Dieta entera	33,45
Kilometraje	0,24
Horas extras	10,35

CVE-DOGC-B-18235013-2018

2021	
<i>Plusos y complementos</i>	
Para Barcelona y Girona	
Plus festivo diurno	50,07
Plus festivo nocturno	54,43
Plus festivo especial	13,96
Bolsa de maternidad	282,51
Para Lleida	
Plus geriátrico de Lleida	0,91
Plus ambulatorio de Lleida	0,91
Plus hospitalario de Lleida	1,67
Para Tarragona	
Media dieta	11,62
Dieta entera	33,95
Kilometraje	0,25
Horas extras	10,51

Ejemplo cálculo retribución anual: nivel limpiador/a 2018			
Salario base	843,80	x 12 =	10.125,60
Plus convenio	174,87	x 12 =	2.098,44
Cálculo pagas e.	843,80 x 12: 365 x 90+174,87 (P. conv) x 3		3.021,33
Total anual			15.245,37
Ejemplo cálculo retribución anual: nivel limpiador/a 2019			
Salario base	856,46	x 12 =	10.277,52
Plus convenio	177,49	x 12 =	2.129,88
Cálculo pagas e.	856,460 x 12 : 365 x 90+177,49 (P. conv) x 3		3.066,65
Total anual			15.474,05
Ejemplo cálculo retribución anual: nivel limpiador/a 2020			
Salario base	869,31	x 12 =	10.431,72
Plus convenio	180,15	x 12 =	2.161,80

CVE-DOGC-B-18235013-2018

Cálculo pagas e.	$869,31 \times 12 : 365 \times 90 + 180,15 \text{ (P. conv)} \times 3$	3.112,65
Total anual		15.706,17
Ejemplo cálculo retribución anual: nivel limpiador/a 2021		
Salario base	882,35	$\times 12 = 10.588,20$
Plus convenio	182,85	$\times 12 = 2.194,20$
Cálculo pagas e.	$882,35 \times 12 : 365 \times 90 + 182,85 \text{ (P. conv)} \times 3$	3.159,34
Total anual		15.941,74

(18.235.013)