

DISPOSICIONS**DEPARTAMENT DE TREBALL, AFERS SOCIALS I FAMÍLIES****RESOLUCIÓ TSF/1989/2018, de 26 de juliol, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector de la neteja d'edificis i locals de Catalunya per als anys 2017 a 2021 (codi número 79002415012005).**

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del sector de la Neteja d'Edificis i Locals de Catalunya per als anys 2017 a 2021, subscrit en dates 23 d'abril de 2018 i 20 de juliol de 2018, per part de la representació empresarial per l'Associació Catalana d'Empreses de Neteja (ASCEN) i l'Associació Professional d'Empreses de Neteja (ASPEL), i per part de la representació dels treballadors pels sindicats Federació de Serveis, Mobilitat i Consum de Catalunya (FeSMC-UGT) i Federació de Construcció i Serveis (CCOO), i d'acord amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.1) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i l'article 6 de la Llei 26/2010, de 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya,

Resolc:

--1 Disposar la inscripció del conveni esmentat en el Registre de convenis i acords col·lectius de treball de la Direcció General de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball, amb notificació a la Mesa negociadora.

--2 Disposar la seva publicació al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, amb el compliment previ dels tràmits pertinents.

Barcelona, 26 de juliol de 2018

Enric Vinaixa i Bonet

Director general de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball

Traducció del text original signat per les parts

Conveni col·lectiu del sector de la neteja d'edificis i locals de Catalunya per als anys 2017 a 2021

Capítol preliminar

Determinació de les parts negociadores

El present conveni està subscrit per les Organitzacions empresarials Associació Catalana d'Empreses de Neteja (ASCEN) i l'Associació Professional d'Empreses de Neteja (ASPEL), d'una banda, i per CCOO de Catalunya-Federació de Construcció i Serveis i UGT de Catalunya -Federació de Serveis, Mobilitat i Consum de Catalunya (FeSMC-UGT), per una altra.

Ambdues parts es reconeixen mútuament legitimació negocial suficient per concertar el present Conveni col·lectiu, i estableixen que els acords recollits en el mateix són adoptats per la majoria de cadascuna de les representacions, de conformitat amb l'art. 89.3 del R.D.L 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova l'Estatut dels treballadors.

Capítol 1r

Disposicions generals

CVE-DOGC-A-18235013-2018

Article 1

Àmbit d'aplicació

El present Conveni serà d'aplicació a les empreses i treballadors/ores de l'activitat de neteja (segons l'àmbit funcional de l'article 2), que realitzen serveis en qualsevol lloc de la comunitat autònoma de Catalunya, amb independència de la ubicació de la seu social de l'empresa.

Article 2

Àmbit funcional

El present Conveni col·lectiu serà d'aplicació i afectarà la totalitat d'empreses i treballadors/ores que es dediquin a l'activitat de neteja (el seu manteniment i conservació) i higienització de tota classe d'edificis, locals, hospitals, centres o institucions sanitàries i de salut, indústries, elements de transport (terrestre, aeri o marítim, ferrocarrils de la Generalitat i Metropolità de Barcelona i afins) màquines, espais, suports publicitaris, mobiliari urbà, etc. Qualsevol que sigui la forma jurídica que adoptin i referit tant a les empreses públiques, i privades, independentment de l'activitat principal de l'empresa.

Així mateix, queden inclosos en l'àmbit d'aplicació els domicilis particulars en els supòsits en què la titularitat de la llar familiar contracti qualsevol de les activitats descrites amb empreses del sector, amb l'excepció d'aquells articles que puguin afectar la inviolabilitat del domicili, a la intimitat familiar i personal o la responsabilitat establertes per als titulars de la llar familiar, recollides com a relacions laborals de caràcter especial a l'article 2 de l'Estatut dels treballadors, i les exclusions igualment contemplades a l'article 1.3 del mateix cos legal.

Si bé el present Conveni no serà aplicable als centres especials de treball i als seus treballadors/ores, la subrogació de personal prevista al capítol 10 els és aplicable quan concorrin, com a empresa entrant o sortint, en activitats del sector de neteja d'acord amb els àmbits d'aplicació funcional, personal i territorial del present Conveni.

Article 3

Àmbit personal

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

S'exclou del present Conveni el personal d'alta direcció de conformitat amb el que estipulen els articles 1 i 2 de l'Estatut dels treballadors.

Els treballadors/ores de nova contractació que entrin a formar part de la plantilla de les empreses del sector han d'estar adscrits als nivells i grups professionals previstos en el present Conveni, aplicant-se'ls les condicions pactades en el mateix.

Article 4

Àmbit temporal i durada

El Conveni produirà efectes l'endemà de la seva publicació al DOGC, llevat de les revisions salarials pactades els efectes econòmics es retrotrauran a data 1 de gener de 2018, de conformitat amb el que estableix la disposició final II. Tindrà una durada de cinc anys, a comptar des de l'1 de gener de 2017 a 31 de desembre de 2021.

En cas que hi hagués denúncia per alguna de les parts, en tot cas el present Conveni col·lectiu mantindrà íntegrament la seva vigència en situació d'ultraactivitat fins el 31 de desembre de 2024.

Transcorreguts aquests terminis sense que intervingués denúncia del present Conveni per qualsevol de les parts, es prorrogarà la seva vigència per tàcita reconducció per períodes anuals, en les condicions de l'article següent.

Article 5

Denúncia

Qualsevol de les parts podrà sol·licitar la denúncia del Conveni, formulant la denúncia del mateix pel procediment legalment establert, entre els 90 dies i els 30 dies anteriors de la finalització de la vigència del conveni, i sempre d'acord amb el que estableix l'Estatut dels Treballadors.

Article 6

Prelació de normes

En el no previst expressament en el text del present Conveni, serà d'aplicació l'Estatut dels treballadors, Conveni col·lectiu

CVE-DOGC-A-18235013-2018

Sectorial de neteja d'edificis i locals vigent i les següents normes complementàries vigents.

Capítol 2n

Unitat Conveni

Article 7

Abast i vinculació

Les condicions pactades en aquest Conveni formen un tot orgànic i als efectes de la seva aplicació pràctica, seran considerades globalment.

En el cas que algun article fos declarat nul, totalment o parcial, les parts negociaran l'anul·lat, amb independència de l'aplicació de la resta del Conveni.

Article 8

Compensació

Les condicions pactades en aquest Conveni són absorbibles i compensables per qualsevol millora que les empreses hagin concedit als seus treballadors/ores, a partir del 31 de desembre de 2016, formant un tot orgànic i individual, i, als efectes de la seva aplicació pràctica, seran considerades globalment i en còmput anual.

Sense perjudici del que estableix el paràgraf anterior, els plusos de conveni només els poden compensar els que, de la seva mateixa naturalesa, estiguessin regint en la data de la seva entrada en vigor.

Article 9

Absorció

Les disposicions legals o convencionals futures que impliquin variació econòmica en tots o qualsevol dels conceptes retributius existents únicament tindran eficàcia si, globalment considerats, i en còmput anual, superen el nivell total d'aquest, llevat dels plusos de conveni i hospitalari.

Article 10

Garanties ad personam

Cal respectar les situacions personals que, amb caràcter global, excedeixin del pactat, mantenint-se estrictament ad personam.

Article 11

Comissió paritària

1. Constitució i funcions

En el termini màxim de tres mesos, a comptar des de la signatura del present Conveni, es constituirà la Comissió paritària, constituïda per representants de les organitzacions empresarials i sindicals signants d'aquest Conveni.

Les funcions de la Comissió paritària seran les següents

- a) El coneixement i la resolució de les qüestions derivades de l'aplicació i interpretació del que s'ha pactat aquí, així com el seguiment sobre el compliment del conjunt dels acords adoptats en el Conveni col·lectiu.
- b) Intervenir amb caràcter previ al plantejament formal d'un conflicte col·lectiu quan es tracti de l'aplicació o interpretació del Conveni col·lectiu conforme a l'article 91.3 de l'Estatut dels treballadors.
- c) Conèixer d'aquells acords assolits en l'àmbit de les empreses afectades pel present Conveni col·lectiu sobre modificacions substancials col·lectives de les condicions de treball i sobre la inaplicació del règim salarial previst en el Conveni col·lectiu, jornada de treball, horari i distribució del temps de treball, règim de treball a torns, sistema de remuneració i quantia salarial, sistema de treball i rendiment, funcions, si excedeixen els límits que per a la mobilitat funcional preveu l'article 39, millores voluntàries de l'acció protectora de la Seguretat Social, d'acord amb el que estableixen els articles 41.6 i 82.3 de l'Estatut dels Treballadors.
- d) Conèixer i resoldre, si escau, per majoria de les parts, sobre les discrepàncies sorgides entre les parts després de la

CVE-DOGC-A-18235013-2018

finalització del període de consultes per modificació substancial de les condicions de treball col·lectives de conformitat amb el que estableix l'article 41.6 de l'Estatut d' dels Treballadors i per la inaplicació del règim salarial a què es refereix l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors, així com, respecte de totes aquelles matèries referides en el punt c). En el supòsit de no existir representació legal dels treballadors / es a l'empresa serà preceptiva la decisió de la Comissió paritària.

e) El control del sector, dins les seves possibilitats, per a la detecció de les empreses que, amb incompliment de la legalitat vigent, exerceixen competència deslleial, denunciant-los a les autoritats competents.

La Comissió paritària intervindrà preceptivament en les qüestions que s'enumeren en el paràgraf anterior, deixant fora de perill la llibertat de les parts perquè, esgotat aquest tràmit, acudir a la solució extrajudicial de conflictes, autoritat laboral o jurisdicció competent.

2. Composició

La Comissió paritària estarà composta per cinc membres de la representació empresarial i cinc membres de la representació sindical. Les dues representacions podran ser assistides per un assessor que tindrà veu però no vot.

Els membres seran designats de manera proporcional per les respectives organitzacions dins dels tres mesos següents a la signatura del Conveni col·lectiu, i si no en la primera convocatòria de la comissió, actuant de president que acordin les parts, i si no, el que hagués estat de la taula negociadora de l'últim Conveni.

3. Termes i procediment

La Comissió paritària es reunirà amb caràcter ordinari durant el primer mes de cada trimestre de l'any.

Amb caràcter extraordinari es reunirà per als supòsits d'intervenció prèvia a la formalització d'un conflicte col·lectiu, la resolució de les discrepàncies sorgides durant els períodes de consultes a què fa referència els articles 41.6 i 82.3 de l'Estatut dels treballadors, i quan així ho acordin les parts.

La intervenció de la Comissió paritària amb caràcter extraordinari acord amb el que disposa el paràgraf anterior s'ha de fer en un termini màxim de set dies a comptar des que la discrepància li fos plantejada. En el supòsit de no arribar a un acord en aquelles qüestions plantejades segons el que disposen els articles 41.6 i 82.3 de l'Estatut dels treballadors, la discrepància serà sotmesa en el termini màxim de quinze dies al Tribunal Laboral de Catalunya (TLC), a través de els procediments que s'estableixen en el seu propi reglament.

Els acords, si escau, es prendran per majoria de cadascuna de les representacions.

4. Seu

A l'efecte de notificacions, es fixa com a seu de la Comissió la següent: ASCEN Associació Catalana d'Empreses de Neteja, en carrer Biscaia 441-443, entresòl (08027 Barcelona), amb correu electrònic ascen@ascen.net.

5. Per a resoldre les discrepàncies que puguin sorgir en el si de la Comissió Paritària i de conformitat amb el 85.3 del Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aquestes s'han de sotmetre al Tribunal Laboral de Catalunya (TLC), a través dels procediments que s'estableixen en el seu propi reglament.

Article 12

Procediments per a la resolució de conflictes extrajudicials

Ambdues parts s'adhereixen als procediments extrajudicials que estableix l'Acord Interprofessional de Catalunya (AIC), i en especial al Reglament del Tribunal Laboral de Catalunya (TLC). En el supòsit de no arribar a un acord en aquelles qüestions plantejades segons el que disposen els articles 41.6 i 82.3 de l'Estatut dels treballadors, la discrepància serà sotmesa en el termini màxim de quinze dies al Tribunal Laboral de Catalunya (TLC), a través de els procediments que s'estableixen en el seu propi reglament.

Capítol 3r

Contractació

Article 13

Ingressos

En matèria d'ingressos, s'estarà expressament al que estableixi en cada moment el Conveni col·lectiu sectorial de neteja d'edificis i locals, llevat del que es determina en els articles següents d'aquest Conveni i l'Estatut dels treballadors.

Article 14

CVE-DOGC-A-18235013-2018

Contractació

L'ingrés al treball podrà realitzar-se de conformitat amb qualsevol de les modalitats de contractació regulades en l'Estatut dels treballadors, normativa complementària i en el present Conveni.

No obstant l'anterior, i atès que l'objectiu prioritari de les parts negociadores és el manteniment de l'ocupació i el foment de la seva estabilitat, la modalitat contractual d'utilització preferent serà el contracte indefinit ordinari segons el que estableix l'article següent.

De la mateixa manera, aquesta serà la modalitat de referència per a les conversions de contractes temporals.

Article 15

Contracte indefinit

El contracte indefinit és el que concerten empresari/a i treballador/ora per a la prestació laboral d'aquest en l'empresa per temps indefinit. Aquesta serà la modalitat normal de contractació a realitzar per empresaris/es i treballadors/ores.

Article 16

Contracte eventual per circumstàncies de la producció

És aquell que es concerta parer atendre necessitats circumstancials de les empreses del sector que, tot i tractar de l'activitat normal d'aquelles, no trobin encaix en la resta dels contractes consignats en el present capítol.

A títol enunciatiu, es poden formalitzar aquests contractes quan, per necessitats organitzatives de caràcter estacional, les empreses no puguin cobrir els serveis contractats amb personal fix o no sigui vàlid el recurs al contracte d'interinitat o per a obra o servei determinat i, en general, quan es contractin treballs que, per la seva naturalesa, siguin temporals.

La durada d'aquests contractes no superarà els 12 mesos en un període de referència de 18 mesos, havent d'expressar en els mateixos la causa determinant de la durada.

Els treballadors/ores eventuais el contracte s'esgoti aquest màxim de durada previst, i romanguin a l'empresa, es convertiran en treballadors/ores contractats per temps indefinit, segons la modalitat contractual prevista per al contracte indefinit.

Així mateix, quan no hagi transcorregut el temps màxim que permet la seva celebració, es detecti que la necessitat temporal s'ha transformat en permanent, es procedirà a transformar el contracte eventual en un per temps indefinit segons la modalitat contractual prevista per al contracte indefinit.

Article 17

Contracte obra i servei determinat

És aquell que se celebra entre l'empresa i treballador/ora per tal d'atendre les necessitats de cobertura d'un servei concertat per l'empresa.

La seva durada vindrà determinada per la vigència del contracte d'arrendament de serveis que constitueix el seu objecte, renovant-se automàticament, a través de la subrogació prevista en el present Conveni, respecte a quantes empreses es succeeixin en el servei de neteja contractat.

La seva durada màxima serà de quatre anys. Transcorreguts aquests terminis, els treballadors/ores adquiriran la condició de fixos de l'empresa, segons la modalitat contractual prevista per al contracte indefinit.

Article 18

Contracte de treball interí

És el contracte mitjançant el qual es contracta a treballadors/ores per substituir treballadors/ores amb dret a reserva del lloc de treball, havent d'indicar en el contracte el nom del substituït i la causa de la substitució.

En el cas que desapareguin les causes i el treballador/ora continui treballant, el contracte d'interinitat corresponent es considerarà automàticament convertit en indefinit, segons la modalitat contractual prevista per al contracte indefinit.

Article 19

Contracte de treball per temps indefinit de fixos-discontinus

S'utilitzarà aquesta modalitat contractual per a realitzar treballs que tinguin el caràcter de fixos discontinus, dins el volum normal d'activitat de l'empresa de referència.

CVE-DOGC-A-18235013-2018

En el contracte escrit que es formalitzi ha de figurar una indicació sobre la durada estimada de l'activitat laboral, sobre la forma i ordre de crida i la jornada laboral estimada i la seva distribució horària, d'acord amb els ritmes i previsions cícliques de cada any.

La crida dels treballadors/ores fixos discontinus s'efectuarà, amb una antelació mínima de 15 dies a la represa de cada cicle d'activitat, a través de correu certificat amb justificat de recepció o un altre procediment que acrediti de manera fefaent la recepció de la comunicació i amb notificació a la representació unitària i sindical dels treballadors, si n'hi ha.

El contracte de treball quedarà extingit quan el treballador, sense haver al·legat causa justa per la seva absència, comunicada de forma fefaent, no s'incorpori a la feina abans que transcorrin 3 dies comptats des de la data en què va haver produir-se la incorporació. No obstant això, no es procedirà a l'extinció quan el motiu de no incorporar-se sigui la manca de compatibilitat de l'horari ofert amb els horaris d'estudis per a l'obtenció d'un títol acadèmic o de capacitació professional, degudament justificat. No obstant l'anterior, el treballador/ora mantindrà el seu dret a la reincorporació, d'acord amb els criteris que estableixen els paràgrafs anteriors, en el següent crida.

La notificació de cessament d'activitat haurà de produir amb una antelació mínima de 14 dies, mitjançant forma escrita i procediment que acrediti la recepció de la comunicació.

Els treballadors/ores fixos discontinus tindran prioritat d'incorporació al seu treball sobre qualsevol nova contractació, de manera que no podran celebrar-se contractes de durada determinada mentre hi hagi treballadors/ores fixos discontinus que no hagin estat cridats.

Quan el treballador/ora sigui contractat per realitzar treballs fixos i periòdics que es repeteixin en dates certes dins del volum normal d'activitat de l'empresa és aplicable la prevista per al contracte a temps parcial subscrit per temps indefinit.

Article 20

Contracte a temps parcial (Tarragona)

A la província de Tarragona

En un mateix centre de treball i en el cas que la franja horària per a la realització del servei ho faci possible, s'han d'ampliar els contractes de menys de 12 hores, en lloc de realitzar les noves contractacions, en el cas que es hagin de produir.

Article 21

Període de prova

S'estableix un període de prova per al personal de nou ingrés. Només s'entendrà que el treballador/ora està subjecte a període de prova si així consta per escrit.

El període de prova serà el que per a cada grup a continuació es detalla:

Grup I: Personal directiu i tècnics titulats/des en grau superior i mitjà: sis mesos.

Grup II: Personal administratiu: dos mesos.

Grup III: Comandaments intermedis: dos mesos.

Grup IV: Personal operari: quinze dies.

Durant aquest període, tant l'empresa com els treballadors/ores podran rescindir unilateralment el contracte de treball sense preavís ni indemnització. Un cop conclòs el mateix, el treballador/ora ingressarà a l'empresa i es computarà el període de prova a efectes d'antiguitat si n'hi hagués.

En qualsevol cas, el treballador/ora durant el període de prova ha de percebre com a mínim la remuneració corresponent al grup professional en què va ser contractat.

La situació d'incapacitat temporal que afecti al treballador/ora durant el període de prova interromp el còmput del mateix.

Article 22

Plantilles

Totes les empreses subjectes a l'àmbit d'aplicació del present Conveni, hauran de tenir un 30% de la plantilla amb contractes de caràcter fix.

Article 23

Cessament voluntari del treballador

El treballador/ora que desitja cessar voluntàriament en el servei de l'empresa, està obligat a posar-ho en coneixement de la

CVE-DOGC-A-18235013-2018

mateixa, complint els següents terminis de preavis:

Personal del grup I: 2 mesos.

Personal dels grups II i III: 1 mes.

Personal del grup IV: 15 dies.

L'incompliment per part del treballador/ora de l'obligació de fer el preavis per escrit amb l'antelació indicada dóna dret a l'empresa a descomptar de la liquidació l'import del salari d'un dia per cada dia de retard en l'avis. Els treballadors/ores han d'exigir, i les empreses estan obligades a lliurar, el corresponent justificant de recepció al treballador/ora que degudament li notifiqui el cessament.

Article 24

Terminis de liquidació

En els casos de cessament del treballador/ora per finalització del contracte, les empreses estaran obligades a liquidar l'endemà del cessament efectiu la totalitat dels havers i parts proporcionals meritades pel treballador/ora fins a la data del cessament.

L'incompliment d'aquesta obligació empresarial, comportarà el dret del treballador/ora ser indemnitzat amb l'import del salari d'un dia per cada dia de retard en la liquidació, amb el límit del nombre de dies de preavis.

En els casos de cessament voluntari del treballador, si el treballador/ora ha preavisat amb l'antelació prevista a l'article anterior, les empreses estaran obligades a liquidar dins dels tres dies següents del cessament efectiu la totalitat dels havers i parts proporcionals meritades per el treballador/ora fins a la data del cessament i quan el treballador/ora no ha preavisat amb l'antelació deguda o el preavis sigui inferior a l'antelació deguda les empreses estaran obligades a liquidar dins dels períodes o dates de pagament habituals en l'empresa.

Article 25

Excedència

L'excedència podrà ser voluntària o forçosa.

1. La forçosa, que donarà dret a la conservació del lloc i còmput de l'antiguitat de la seva vigència, es concedirà per la designació o elecció per al càrrec públic que impossibiliti l'assistència a la feina. L'ingrés s'ha de sol·licitar dins del mes següent al cessament del càrrec públic i el seu reingrés serà amb caràcter automàtic.

Així mateix tindran dret, prèvia sol·licitud, a passar a la situació d'excedència a l'empresa els treballadors/ores que exerceixin funcions sindicals d'àmbit provincial o superior, mentre duri l'exercici del seu càrrec representatiu i el seu reingrés serà amb caràcter immediat.

2. La voluntària: el treballador/ora amb almenys una antiguitat en l'empresa d'un any, tindrà dret, prèvia sol·licitud, a passar a la situació d'excedència voluntària per un termini no menor a quatre mesos i no major a cinc anys. Aquest dret només pot ser exercit una altra vegada pel mateix treballador/ora si han transcorregut tres anys des del final de l'anterior excedència. El reingrés de l'excedent voluntari s'ha de comunicar amb un mes d'antelació al venciment de la mateixa.

El treballador/ora excedent conserva només un dret preferent al reingrés en les vacants d'igual o similar nivell al seu que hi hagi o es produeixin a l'empresa.

3. Els treballadors/ores tindran dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys per raons de guarda legal del menor, tant quan ho sigui per naturalesa, com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, a comptar de la data de naixement o, si escau, de la resolució judicial o administrativa.

També tindran dret a un període d'excedència, de durada no superior a dos anys els treballadors/ores per tenir cura d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia o discapacitat no pugui valer-se per sí mateix, i no desenvolupi activitat retributiva.

L'excedència prevista en el present apartat constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. Això no obstant, si dos o més treballadors/ores de la mateixa empresa generen aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari/a podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Quan un nou subjecte causant dóna dret a un nou període d'excedència, l'inici d'aquest posa fi al que, si escau, es vingués gaudint.

El període en què el treballador/ora romanguí en excedència per raons de guarda legal serà computable a efectes d'antiguitat i tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació dels quals ha de ser convocat per l'empresari/a, especialment en ocasió de seva reincorporació. Durant el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut aquest termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional.

No obstant això, quan el treballador/ora formi part d'una família que tingui reconeguda oficialment la condició de família nombrosa, la reserva del seu lloc de treball s'estendrà fins a un màxim de 15 mesos quan es tracti d'una família nombrosa

CVE-DOGC-A-18235013-2018

de categoria general, i fins a un màxim de 18 mesos si es tracta de categoria especial.

Article 26

Jubilació parcial i contracte de relleu

1. Amb la finalitat de promoure la celebració de contractes de jubilació parcial en el sector, de conformitat amb l'article 12.6 de l'Estatut dels treballadors, i considerant que una forma de promoció és conferir, almenys, la necessària seguretat jurídica als contractants de contracte de treball al qual de relleu substitueix i amb la finalitat de superar les dificultats que aquest contracte pugui comportar per a la concertació del de relleu, en relació amb l'organització de les plantilles de les empreses i del treball, s'acorda:

Als treballadors/ores que reunint les condicions legals per a la seva jubilació parcial la sol·licitin i els sigui reconeguda, les empreses estaran obligades a concedir, quan la reducció de la jornada sigui el màxim legalment establert (75%) i el treballador/ora opti per prestar els seus serveis de manera acumulada dins de cada any natural, havent de empresa i treballador/ora acordar el període o períodes de l'any que s'hagi de treballar. Quan se sol·liciti pel treballador/ora altres percentatges de reducció s'haurà d'arribar a un acord entre empresa i treballador/ora.

El període o períodes de l'any que el treballador/ora ha de prestar els seus serveis (equivalents a 455 hores de treball efectives l'any per jornada completa, i partir de l'any 2019 equivalents a 450 hores), seran comunicats per l'empresa al treballador/ora amb un mínim d'un mes d'antelació a la data en què aquest hagi de tenir lloc. Si en el moment de ser cridat per l'empresa el treballador/ora es trobés impedit per estar malalt, o incapacitat per una altra causa, el treballador/ora està obligat a prestar els seus serveis per a l'empresa en un altre període de l'any, i una vegada que hagi cessat la causa que havia motivat el seu impediment.

2. D'acord amb l'anterior, l'obligatorietat de l'empresa de celebrar contracte de relleu estarà supeditada al fet que el treballador/ora que desitja jubilar-se parcialment es vinculi en el contracte a temps parcial a jubilar-se plenament a l'edat ordinària de jubilació i en conseqüència a l'extinció del contracte a aquesta data. En cas que sigui obligatòria la subscripció d'un contracte de relleu, de forma simultània l'empresa contractarà al seu torn a un altre treballador/ora rellevista a fi de substituir, almenys, la jornada de treball deixada vacant pel treballador/ora que es jubila parcialment, en les condicions legals establertes.

3. El contracte de relleu i el contracte a temps parcial tindran, com a mínim, una durada igual o equivalent al temps que falti al treballador/ora que es jubila parcialment, per assolir l'edat de jubilació ordinària.

De conformitat amb el vigent article 215.2.f) de la Llei General de la Seguretat Social, en els casos a què el contracte de relleu s'hagi de subscriure obligatòriament amb caràcter indefinit i a temps complet, s'ha de mantenir almenys durant una durada igual al resultat de sumar dos anys al mateix temps que li falti al treballador/ora substituït per assolir l'edat de jubilació. En el cas que el contracte s'extingeixi abans d'aconseguir la durada mínima indicada, l'empresari/a estarà obligat a celebrar un nou contracte en els mateixos termes de l'extingit, pel temps restant.

4. El lloc de treball a ocupar pel treballador/ora rellevista, el determinarà l'empresa i podrà ser qualsevol dels existents al centre de treball, dins dels llocs que corresponguin al mateix grup professional del treballador/ora substituït.

5. Els complements derivats d'accident de treball i/o malaltia previstos pel Conveni, només seran d'aplicació quan aquestes situacions hagin ocorregut durant els períodes o dies de prestació efectiva de serveis. Les indemnitzacions jo drets de caràcter social reconegut en el Conveni col·lectiu en vigor, només han de ser, d'aplicació al treballador/ora que es jubila parcialment, quan les situacions i contingències que les han originat, s'hagin produït durant els dies o períodes de prestació efectiva de serveis.

No són aplicables al treballador/ora que es jubila parcialment els dies d'assumptes propis, trasllat de domicili i permisos per matrimoni.

6. La regulació d'aquesta jubilació parcial amb el contracte de relleu es mantindrà en vigor mentre no sigui modificada o derogada per una altra llei o norma.

7. La comunicació per accedir a la jubilació parcial haurà de fer sempre per escrit com a mínim 15 dies abans a la data del fet causant, i l'empresa haurà contestar abans d'aquesta data.

Capítol 4t

Organització i prestació del treball i classificació professional

Article 27

Facultats, responsabilitats i desenvolupament

L'organització de la feina, amb subjecció a les normes de l'article següent, és facultat privativa de l'empresa, a través dels seus òrgans de direcció, i serà responsable del seu ús davant l'autoritat laboral, i haurà de donar coneixement de la seva estructura a la representació legal dels seus treballadors/ores.

CVE-DOGC-A-18235013-2018

L'organització del treball comprèn, a títol enunciatiu, les següents normes:

- a) L'adjudicació de tasca específica, necessària per a la plena activitat del treballador/ora.
- b) L'exigència d'una activitat i un rendiment normals per a cada treballador, i en general, per a tot el personal de l'empresa.
- c) La fixació d'índex de la qualitat admissible en la realització del treball.
- d) La mobilitat i redistribució del personal de manera racional, compatible amb la dispersió dels centres de treball i estrictes necessitats del servei, a fi d'evitar un ús arbitrari d'aquest principi i d'acord amb el que s'estableix en els articles 39 i 40 de l'Estatut dels treballadors, i les limitacions establertes en els articles d'aquest Conveni que fan referència a mobilitat de personal, cobertura de vacants, localitat i desplaçament.

Article 28

Execució de tasques

El treballador/ora està obligat a executar diligentment tots els treballs i operacions que li ordenin els seus superiors, dins de les generals comunes pròpies del seu grup, nivell i competència professional, i, si observa disturbis per exercir la seva feina, falta o defecte en el material o en els instruments, estarà obligat a donar immediatament compte a la seva empresa.

Article 29

Manteniment d'útils de treball

El treballador/ora tenir cura dels estris, eines, materials, equip, vestuari i màquines (inclosos els EPIS) que se li confiïn per al desenvolupament del seu treball. Estarà obligat a mantenir-lo en perfecte estat de conservació i neteja, i serà responsable dels desperfectes, deterioraments o danys que es produeixin per la seva culpa o negligència, tant en aquells estris, eines, etc., com en els locals, dependències, instal·lacions, en els quals exerceixin les seves activitats.

Article 30

Competència amb l'empresa

El treballador/ora no podrà realitzar activitats que constitueixin competència amb l'empresa per a la qual presta els seus serveis, treballant per compte propi o per a tercers, en idèntica activitat a la que exerceix en el seu treball, excepte quan hi hagi autorització escrita de l'empresa. No necessitarà aquesta autorització quan es tracti de completar la jornada màxima legal establerta per al sector de neteja d'edificis i locals, així mateix en cap cas és aplicable el que s'exposa més amunt quan es tracti d'activitats a què es refereix l'article 2 paràgraf segon d'aquest Conveni.

Queda prohibit l'ús de les eines, materials, útils, equips, vestuari, màquines i productes de neteja, per a ús propi tant dins com fora de la jornada laboral.

Article 31

Classificació professional

Les classificacions del personal consignades en el present Conveni són merament enunciatives, no limitadores i no suposen l'obligació de tenir proveïdes tots els grups professionals, si les necessitats i volum de l'empresa no ho requereixen.

No són així mateix exhaustius les diferents comeses assignades a cada grup, ja que tot treballador/ora inclòs en l'àmbit funcional d'aquest Conveni podrà ser assignat a efectuar les feines i operacions que li ordenin els seus superiors dins de les comeses del seu grup professional i sense detriment de la seva dignitat professional.

Des del moment mateix en què un treballador/ora realitzi les tasques específiques d'un grup professional determinat i definit en el present Conveni, ha de ser remunerat, almenys, amb el nivell retributiu del nivell funcional que li hagi estat assignat, tot això sense perjudici de les normes reguladores dels treballs de grup superior o inferior.

El treballador/ora haurà de complir les instruccions de l'empresari/ària o persona en qui delegui en l'exercici habitual de les seves funcions organitzatives i directives, ha d'executar els treballs i tasques que se li encomanin, dins el contingut general de la prestació laboral i dins del grup professional al qual se li assigni.

La realització de funcions diferents dins el mateix grup professional no suposarà modificació substancial de les condicions de treball, sense perjudici de la retribució que tingui dret el treballador/ora en funció del nivell funcional que li hagi estat assignat.

Article 32

Grups professionals i nivells

CVE-DOGC-A-18235013-2018

Els grups professionals són els següents:

Grup I: Personal Directiu, Tècnics Titulats/des en grau superior i mitjà i Titulats/es laborals.

Grup II: Personal Administratiu

Grup III: comandaments intermedis

Grup IV: Personal Operari

1. Grup I. Personal Directiu, Tècnics Titulats/des en grau superior i mitjà i Titulats/des laborals.

Definició Grup Professional I

Són els que amb el títol adequat o àmplia preparació teoricopràctica, assumeixen la direcció i responsabilitat de l'empresa, programant, planificant i controlant el treball en totes les seves fases, les funcions mercantils en el més ampli sentit i planificant, programant i controlant la política comercial de l'empresa, funcions administratives en el seu més ampli sentit, planificant, programant i controlant l'administració de l'empresa, reclutament, selecció i admissió del personal i planificant, controlant i programant la política de personal de l'empresa, responsabilitat de les compres de material i aprovisionament de l'empresa, planificació, programació, control, orientació, direcció de la unitat a l'empresa, responsabilitat de la bona marxa i coordinació del treball realitzat en les zones i equips productius de l'empresa, aquells que aplicant els seus coneixements a investigació, anàlisi, estudi i preparació dels plans de treball, assessoren o executen les activitats pròpies de la seva professió, autoritzat per títol de doctor o llicenciat i tots aquells que presten serveis autoritzats amb un títol de grau mitjà o equivalent.

Els treballadors/ores adscrits a aquest grup professional planifiquen, organitzen, dirigeixen i coordinen les diverses activitats pròpies del desenvolupament de l'empresa. Realitzen tasques tècniques complexes i heterogènies, amb objectius globals definits i alt grau d'exigència en autonomia, iniciativa i responsabilitat. Les seves funcions suposen la integració, coordinació i supervisió de funcions realitzades per un conjunt de col·laboradors en una mateixa unitat funcional.

Tindran títol adequat o àmplia preparació teoricopràctica adquirits en l'exercici de la seva professió completada amb una àmplia experiència en el sector.

Nivells funcionals del grup I

Nivell 1.- Directius/ves

Nivell 2.- Titulats/des de Grau Superior (actual Grau Universitari Superior)

Nivell 3.- Titulats/es de Grau Mitjà (actual Grau Universitari Mitjà)

Nivell 4.- Titulats/des Laboral o Professional (actual Cicle Formatiu de Grau Mitjà o Superior)

2. Grup II. Personal administratiu

Definició grup professional II

Els treballadors/ores adscrits a aquest grup professional realitzen funcions de caràcter administratiu, amb o sense responsabilitat de comandament. Així mateix, poden realitzar treballs d'execució autònoma sota supervisió o ajudat per altres treballadors/ores. Requereix adequats coneixements i aptituds pràctiques.

Posseeixen titulació adequada o coneixements adquirits en l'exercici de la seva professió.

Nivells Funcionals del grup II

Nivell 1. Cap administratiu.

Nivell 2. Oficial administratiu.

Nivell 3. Auxiliari administratiu.

Nivell 4. Telefonista.

Definició dels nivells funcionals del grup II

Nivell 1. Cap administratiu/va: empleats/ades que proveïts o no de poder, tenen la responsabilitat directa de l'oficina de l'empresa. En depenen les diverses seccions administratives a les que dóna unitat, encarregats d'una secció o departament, suggereix i dóna unitat al treball que té encomanat i respon del mateix davant els seus caps i distribueix el treball als seus subordinats/es.

Nivell 2. Oficial administratiu/va: realitzen sota la seva responsabilitat els cobraments i pagaments generals de l'empresa, actuant a les ordres d'un cap i tenint al seu càrrec un treball determinat, que requereix càlcul, estudi, preparació i condicions adequades.

Nivell 3. Auxiliari administratiu/va: els que, amb iniciativa i responsabilitat restringides, subordinat a un cap, realitza treballs

CVE-DOGC-A-18235013-2018

de caràcter auxiliar secundari que requereixen coneixements generals de la tècnica administrativa i operacions elementals administratives.

Nivell 4. Telefonista: realitzen tasques purament mecàniques inherents a la feina de l'oficina i la cura i servei d'una centraleta telefònica.

3. Grup III. Comandaments intermedis

Definició grup professional III

Els treballadors/ores adscrits a aquest grup professional realitzen funcions de coordinació i supervisió, d'execució autònoma que exigeixin habitualment iniciativa per part dels treballadors/ores que els exerceixen, comportant, sota supervisió, la responsabilitat dels mateixos i poden ser ajudats per un altre o altres treballadors/ores.

Posseeixen titulació adequada o coneixements adquirits en l'exercici de la seva professió.

Nivells funcionals grup III

Nivell 1. Encarregat/a general.

Nivell 2. Encarregat/a de la zona.

Nivell 3. Encarregat/a de sector.

Nivell 4. Encarregat/a d'edifici

Nivell 5. Responsable d'equip

Definició dels nivells funcionals del grup III

Nivell 1. Encarregat/a general: són els empleats/ades que per les seves condicions professionals i a les ordres immediates de la Direcció, Gerència o persones en qui deleguin, coordinen els treballs dels encarregats/ades de zona i sector, tramitant als mateixos les ordres oportunes, i informa l'empresa dels rendiments del personal, rendiments de productivitat, control del personal i altres incidències.

Nivell 2. Encarregat/ada de la zona: a les ordres immediates de l'encarregat general, té com a funcions la inspecció dels centres de treball la vigilància i inspecció estigui encomanada a dos o més encarregats/des de sector, dels que recollirà la informació oportuna per el seu trasllat a l'encarregat/ada general.

Nivell 3. Encarregat/ada de sector: els qui tenen al seu càrrec el control de dues o més encarregats/ades d'edifici, sent les seves funcions les següents:

Organitzar el personal que tingui a les seves ordres de manera que els rendiments siguin normals, que la neteja sigui efectiva i eficient, evitant la fatiga dels productors.

Emetre els informes corresponents per al seu trasllat a la Direcció sobre les anomalies observades i bon rendiment de treball.

Reflectir en els parts diaris de producció i dels rendiments de treball del personal sota el seu mandat, informat de les incidències que hagin, per tal que es corregeixin, dins el més aviat possible, esmenant les mateixes, i s'evitin les reincidències .

Nivell 4. Encarregat/ada a l'edifici: els qui tenen al seu càrrec el control de deu o més treballadors/ores, sent les seves funcions les següents

Organitzar el treball del personal que tingui a les seves ordres de manera que els rendiments siguin normals i eficients, evitant la fatiga innecessària dels productors.

Distribuir el treball o indicar la manera de realitzar-ho, tenint al seu càrrec, a més, la bona administració del material i estris de neteja i la bona utilització dels mateixos.

Reflectir en els parts diaris la producció i els rendiments del personal sota el seu comandament, a més de la qualitat del servei, i remetre aquests parts als seus superiors i informant de les incidències del personal de servei o de qualsevol índole que es produeixin.

Correcció d'anomalies i incidències.

Nivell 5. Responsable d'equip: els qui tenen sota la seva responsabilitat a un equip de tres a nou treballadors/ores, exercint funcions específiques de control i supervisió durant la part de la jornada laboral que a aquest efecte determini la Direcció de l'empresa, mentre que a la part restant de la seva jornada realitzarà les funcions de netejador/ora.

4. Grup IV. Personal operari

Definició grup professional IV

És el personal encarregat de les tasques operatives, amb majors o menors responsabilitats i grau d'especialització, sota les directrius i supervisió d'altres empleats/ades dels grups superiors.

CVE-DOGC-A-18235013-2018

Nivells funcionals grup IV

Nivell 1. Especialista (especialista, oficial/a)

Nivell 2. Peó especialitzat (Peó especialitzat, ajudant)

Nivell 3. Conductor/a netejador/ora

Nivell 4. Netejador/a (neteja, peó)

Nivell 5. Personal subaltern (Ordenança, magatzemista, llister i vigilant)

Definició dels nivells funcionals del grup IV

Nivell I. Especialista: treballadors/ores que amb plenitud de coneixements teoricopràctics, i de facultats, domina en el seu conjunt el maneig i funcionament dels estris i màquines industrials (no electrodomèstics) propis i adequats per a la neteja en general i aplicar racionalment i per a cada cas els tractaments adequats, amb iniciativa, rendiment, responsabilitat, habilitat i eficàcia que requereix l'ús de materials, equips, productes, útils o màquines, atenent en tot cas a la vigilància i manteniment de les màquines, útils o vehicles necessaris per a l'exercici de la seva missió.

Nivell II. Peó especialitzat: treballadors/ores que realitzen funcions concretes i determinades pròpies de les empreses de neteja, que sense haver arribat a la plenitud de coneixements exigeixen, però, certa pràctica i especialització, així com en atenció en treballs que impliquin perillositat o risc.

Nivell III. Conductor/a netejador/a: treballadors/ores que estant en possessió de carnet de conduir corresponent a la classe de vehicle de què es tracti, realitza indistintament les tasques pròpies del personal de neteja i les corresponents a un conductor/a utilitzant el vehicle que posi a la seva disposició l'empresa per desplaçar-se amb més rapidesa als diversos llocs o centres de treball o per qualsevol altres tasques que li siguin ordenades per l'empresa, com ara repartiment, distribució de personal o materials o transport en general.

Nivell IV. Netejador/ora: treballadors/ores que executen les tasques de fregat, la pols, escombrat, polit, manualment amb útils tradicionals o amb elements electromecànics o de fàcil maneig, considerats com d'ús domèstic, encara que aquests siguin de més potència, de sòls, sostres, parets, mobiliari, etc... de locals, recintes i llocs, així com vidrieres, portes, finestres des de l'interior dels mateixos, o en aparadors, sense que es requereixin per a la realització de les tasques més que l'atenció deguda i la voluntat de dur a terme allò que se li ordeni, amb l'aportació d'un esforç físic essencialment.

Nivell V. Personal subaltern: els qui realitzen funcions concretes, que no constitueixen tasca qualificada d'ofici, o que, sota la immediata dependència d'una altra persona, col·labora en funcions pròpies d'aquest i sota la seva responsabilitat, els encarregats de realitzar tasques per l'execució es requereix únicament l'aportació d'esforç i atenció, sense l'exigència de pràctica operatòria.

Les categories de l'anterior conveni col·lectiu quedaran subsumides en els següents grups i nivells del conveni actual:

| Anterior conveni, categoria | Actual Conveni, Grup i nivell |
|-----------------------------|-------------------------------|
| caixer / a | grup II nivell 1 |
| aspirant administratiu | grup II nivell 4 |
| cobrador / a | grup II nivell 1 |
| botons | grup IV nivell 5 |
| aprenent | grup IV nivell 5 |
| encarregat de grup o torn | grup III nivell 4 |

Article 33

Igualtat de tracte i no discriminació

De conformitat amb el que disposa la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, les empreses de més de 250 treballadors/ores, que tinguin un o més centres de treball hauran d'adoptar un pla de igualtat que contingui mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre homes i dones i que contindran necessàriament els següents punts:

1. Elaboració i aplicació dels plans d'igualtat d'acord amb la normativa aplicable

Les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, han

CVE-DOGC-A-18235013-2018

d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.

En el cas de les empreses de més de 250 treballadors/ores, les mesures d'igualtat a què es refereix l'apartat anterior s'hauran de dirigir a l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat, que també ha de ser objecte de negociació amb els representants legals de els treballadors/ores de l'empresa.

Les empreses també elaboraran i aplicaran un pla d'igualtat, prèvia negociació o consulta, si escau, amb la representació legal dels treballadors/ores i treballadores, quan l'autoritat laboral hagués acordat en un procediment sancionador la substitució de les sancions accessòries per l'elaboració i aplicació d'aquest pla, en els termes que es fixin en l'indicat acord.

Previ a la definició de mesures i implantació del pla d'igualtat es crearà el diagnòstic de la situació.

Aquest haurà de portar dades disgregades per sexe en relació amb les condicions de treball i en especial referència a matèries com, accés al lloc de treball, formació, classificació i promoció professional, les condicions retributives i d'ordenació de la jornada, de conciliació de la vida laboral, familiar i personal. Tot això a l'efecte de comprovar, la possible existència de situacions de desigualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes, sense justificació objectiva i raonable, o situacions de discriminació per raó de sexe que suposin la necessitat de fixar objectius i mesures d'acció positiva.

2. Concepte i contingut dels plans d'igualtat de les empreses

Els plans d'igualtat de les empreses són un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a arribar a en l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

Els plans d'igualtat fixaran els concrets objectius d'igualtat a assolir, les estratègies i pràctiques a adoptar per la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

Per a la consecució dels objectius fixats, els plans d'igualtat podran contemplar, entre altres, les matèries d'accés a l'ocupació, classificació professional, promoció i formació, retribucions, ordenació del temps de treball per afavorir, en termes d'igualtat entre dones i homes, la conciliació laboral, personal i familiar, i prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.

El pla d'igualtat en el seu contingut definirà mesures d'acció positiva quan s'hagi constatat l'existència de situacions de desigualtat entre dones i homes sense justificació objectiva, així com establir mesures generals per l'aplicació efectiva del principi d'igualtat i tracte i no discriminació.

L'objectiu d'aquest pla també inclou mesures per prevenir possibles desigualtats i discriminació per raó de sexe.

Els plans d'igualtat inclouran la totalitat d'una empresa, sense perjudici de l'establiment d'accions especials adequades respecte a determinats centres de treball.

3. Transparència en la implantació del pla d'igualtat

Es garanteix l'accés de la representació legal dels treballadors/ores o, si no, dels mateixos treballadors/ores, a la informació sobre el contingut dels plans d'igualtat i la consecució dels seus objectius.

4. Mesures específiques per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball

Les empreses hauran de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per a la seva prevenció i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui hagin estat objecte del mateix.

Amb aquesta finalitat es poden establir mesures que hauran de negociar amb els representants dels treballadors, com ara l'elaboració i difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions de formació.

Els representants dels treballadors/ores hauran de contribuir a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball mitjançant la sensibilització dels treballadors/ores davant del mateix i la informació a la direcció de l'empresa de les conductes o comportaments de que tinguessin coneixement i que poguessin propiciar-ho.

5. Per tot això, per protegir les persones treballadors/ores davant de l'assetjament ha les següents obligacions legals per part de l'empresari/ària:

Garantir el dret de les persones treballadores en la relació laboral a: No ser discriminades sexualment o per raó de sexe. Es recomana la utilització d'un llenguatge inclusiu que faci referència a la persona treballadora i la plantilla deixant de banda altres denominacions en referència al personal.

La integritat física i psíquica.

El respecte a la intimitat i dignitat compresa la protecció davant l'assetjament.

Promoure un context i entorn laboral que eviti l'assetjament.

Arbitrar procediments específics per a la prevenció de l'assetjament i encausar les comunicacions i denúncies que formulin les persones treballadores. Aquests procediments han d'incloure

Mesures preventives. Les mesures han de reduir els factors de risc. Dins dels factors de risc dels protocols han de preveure els riscos derivats de l'organització del treball, el context laboral i la implicació de l'empresa respecte les actituds o comportament de risc.

CVE-DOGC-A-18235013-2018

Elaborar un procediment d'investigació de denúncies.

Pel que fa a la participació de la representació legal es recomana:

Negociar mesures de difusió i sensibilització entre l'empresa i la representació social.

Contribuir a la prevenció de l'assetjament.

Capítol 5è

Seguretat i salut en el treball

Article 34

Principis generals

És compromís de les parts, en compliment del que preveu la llei de prevenció de riscos laborals i altra normativa de desenvolupament aplicable, fomentar totes les mesures necessàries per a establir un adequat nivell de protecció de la salut dels treballadors/ores davant els riscos derivats de les condicions de treball, i això, en el marc d'una política coherent, coordinada i eficaç per prevenir aquells.

Tot això pressuposa un dret de protecció dels treballadors/ores davant els riscos del treball i el correlatiu deure de l'empresari/a de donar una protecció eficaç dels treballadors/ores davant els riscos esmentats. Aquesta protecció es concreta, en l'àmbit de l'empresa, en una sèrie de drets d'informació, formació, vigilància de la salut, consulta i participació dels treballadors/ores, entre d'altres.

Als anteriors efectes, han de destacar una sèrie de mesures de protecció bàsiques

1. **Avaluació de riscos:** l'acció preventiva en l'empresa es planificarà per l'empresari/ària a partir de la preceptiva avaluació inicial de riscos que es realitzarà amb caràcter específic, tenint en compte la naturalesa de l'activitat i els possibles riscos específics de cadascuna de les especialitats.

Amb aquesta finalitat, les empreses, a partir de la informació obtinguda sobre organització, característiques i complexitat de treball, les matèries o substàncies utilitzades, els equips de protecció existents a l'empresa i sobre l'estat de salut dels treballadors/ores, procediran a determinar els elements perillosos i a identificar als treballadors/ores exposats a riscos, avaluant els riscos que no es puguin evitar, controlar o reduir-se. Per a aquesta avaluació, l'empresa ha de tenir en compte la informació rebuda dels propis treballadors/ores afectats o els seus representants, així com la normativa específica, si n'hi ha.

L'avaluació i els seus resultats han de documentar-se, especialment, respecte de cada lloc de treball l'avaluació posi de manifest la necessitat de prendre alguna mesura preventiva. La dita documentació s'ha de facilitar als representants dels treballadors/ores i òrgans de prevenció existents a l'empresa.

2. **Planificació preventiva:** a partir dels resultats de l'avaluació l'empresari/ària realitzarà la corresponent planificació preventiva o d'adoptar les mesures correctores necessàries per garantir el major nivell de protecció de la seguretat i salut dels treballadors/ores, tot això, juntament amb la representació d'aquells i els òrgans de prevenció de l'empresa.

3. **Informació i formació:** l'empresa resta obligada a facilitar al personal, abans que comenci a ocupar qualsevol lloc de treball, la formació i informació sobre els riscos i perills que en ell puguin afectar-li i sobre la forma, mètodes i processos que s'han d'observar per prevenir-los o evitar-los. S'informarà, així mateix, als delegats/des de prevenció o, si no, als representants legals dels treballadors/ores.

Informació: a la signatura del present Conveni, les empreses estaran obligades a informar periòdicament, a tot el personal adscrit a aquest Conveni, amb relació a les funcions pròpies del servei de neteja, fent especial èmfasi en el relacionat amb les conclusions obtingudes de la avaluació de riscos laborals i el consegüent pla de prevenció d'aquells riscos.

Els acords assolits entre empresa i Delegats/ades de prevenció o Comitès de seguretat i salut, es publicaran en els taulers d'anuncis. Així mateix, aquestes representacions, conjuntament i de forma consensuada, poden tractar de la conveniència de celebrar alguna assemblea informativa per al personal de l'empresa en els supòsits que considerin necessaris.

Formació: l'empresa ha de garantir la formació teòrica i pràctica per als/les treballadors/ores afectats en els temes relacionats amb el servei de neteja i acords amb els treballs a realitzar i els factors específics de riscos d'aquest, sobre la base de l'avaluació de riscos.

En el compliment del deure legal de prevenció, la formació haurà d'impartir-se, sempre que sigui possible, dins de la jornada de treball o, si no, en altres hores, però amb el descompte d'aquella del temps invertit en la mateixa.

Aquesta formació es consultarà prèviament amb els delegats/des de prevenció, informant dels estaments que realitzin aquesta formació.

4. **Vigilància de la salut:** l'empresari/ària és el responsable de la vigilància de la salut dels treballadors/ores al seu servei en funció dels riscos inherents al treball i, per tant, resulta obligatori realitzar reconeixements mèdics específics en els termes que preveu la normativa aplicable i protocols mèdics publicades pel Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat, així com

CVE-DOGC-A-18235013-2018

qualsevol altra legislació vigent en els diferents àmbits d'aplicació, com ara els relatius a riscos per exposició a agents biològics, manipulació de càrregues, etcètera.

Aquesta vigilància només podrà dur-se a terme quan el treballador/ora presti el seu consentiment, amb excepció d'aquells altres supòsits que estableix la llei de prevenció de riscos laborals.

5. Protecció de treballadors/ores especialment sensibles a determinats riscos:

L'empresari/ària ha de garantir de manera específica la protecció dels treballadors/ores que, per les seves pròpies característiques personals o estat biològic conegut, inclosos aquells que tinguin reconeguda la situació de discapacitat física, psíquica o sensorial, siguin especialment sensibles als riscos derivats del treball. Amb aquesta finalitat, ha de tenir en compte aquests aspectes en les avaluacions dels riscos i, en funció d'aquestes, adoptarà les mesures preventives i de protecció necessàries.

Els treballadors/ores no seran emprats en aquells llocs de treball en els quals, a causa de les seves característiques personals, estat biològic o per la seva capacitat física, psíquica o sensorial degudament reconeguda i comunicada a l'empresa de manera fefaent, puguin ells, els altres treballadors/ores o altres persones relacionades amb l'empresa, posar-se en situació de risc o, en general, quan es trobin, manifestament, en estats o situacions transitòries que no responguin a les exigències psicofísiques dels respectius llocs de treball.

Igualment, l'empresari/ària haurà de tenir en compte en les avaluacions els factors de risc que puguin incidir en la funció de procreació dels treballadors/ores, en particular, per l'exposició a agents físics, químics i biològics que puguin exercir efectes mutagènics o de toxicitat per a la procreació, tant en els aspectes de la fertilitat com en el desenvolupament de la descendència, a fi d'adoptar les mesures preventives necessàries.

Article 35

Protecció de la maternitat

1. L'avaluació de riscos segons l'article 26 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals ha de comprendre la determinació de la naturalesa, el grau i la durada de l'exposició de les treballadores en situació d'embaràs, avortament, o part recent a agents, procediments o condicions de treball que puguin influir negativament en la salut de la treballadora o del fetus, en qualsevol activitat susceptible de presentar un risc específic. Si els resultats de l'avaluació revelen un risc per a la seguretat i la salut o una possible repercussió sobre l'embaràs o la lactància de les citades treballadores, l'empresari/a adoptarà les mesures necessàries per evitar l'exposició a aquest risc, a través d'una adaptació de les condicions o del temps de treball de la treballadora afectada.

Aquestes mesures han d'incloure, quan resulti necessària la no realització de treball nocturn o treball a torns.

2. Quan l'adaptació de les condicions o del temps de treball no sigui possible o, malgrat tal adaptació, les condicions d'un lloc de treball poguessin influir negativament en la salut de la treballadora embarassada o del fetus, i així ho certifiquen els serveis mèdics de l'INSS o de les mútues, amb l'informe mèdic del servei nacional de la salut que assisteixi facultativament la treballadora, aquesta ha d'ocupar un lloc de treball o funció diferent i compatible amb el seu estat. L'empresari/ària haurà de determinar, prèvia consulta amb els representants dels treballadors, la relació dels llocs de treball exempts de riscos a aquests efectes.

El canvi de lloc de treball es durà a terme de conformitat amb les regles i criteris que s'apliquen en els supòsits de mobilitat funcional i tindrà efectes fins al moment en què l'estat de salut de la treballadora permeti la seva reincorporació a l'anterior lloc.

En el supòsit que, encara aplicant les regles assenyalades en el paràgraf anterior, no existís lloc de treball o funció compatible, la treballadora podrà ser destinada a un lloc no corresponent al seu grup o nivell equivalent, si bé conservarà el dret al conjunt de retribucions del seu lloc d'origen.

3. Si aquest canvi de lloc no és tècnicament o objectivament possible, o no pugui raonablement exigir-se per motius justificats, podrà declarar-se el pas de la treballadora afectada a la situació de suspensió del contracte per risc durant l'embaràs, contemplada a l'article 45.1.e de l'Estatut dels treballadors, durant el període necessari per a la protecció de la seva seguretat o de salut i mentre persisteixi la impossibilitat de reincorporar al seu lloc anterior o a un altre lloc compatible amb el seu estat.

4. El que disposen els números 1 i 2 d'aquest article també és aplicable durant el període de lactància, si les condicions de treball poden influir negativament en la salut de la dona o del fill i així ho certifiqués el metge de l'INSS o de les Mútues que assisteixi facultativament la treballadora.

5. Les treballadores embarassades tindran dret a absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per a la realització d'exàmens i tècniques de preparació al part, previ avís a l'empresari/a i justificació de la necessitat de la seva realització dins de la jornada de treball.

Article 36

Delegats/ades de prevenció

a) Els delegats/ades de prevenció són els representants dels treballadors/ores amb funcions específiques en matèria de

CVE-DOGC-A-18235013-2018

prevenció de riscos en el treball.

b) Els delegats/ades de prevenció seran designats per i entre els representants del personal, en l'àmbit dels òrgans de representació previstos en les normes a què es refereix la llei de prevenció de riscos laborals d'acord amb la següent escala:

De 50 a 100 treballadors: 2 delegats/ades de prevenció.

De 101 a 500 treballadors: 3 delegats/ades de prevenció.

De 501 a 1.000 treballadors: 4 delegats/ades de prevenció.

De 1.001 a 2.000 treballadors: 5 delegats/ades de prevenció.

De 2.001 a 3.000 treballadors: 6 delegats/ades de prevenció.

De 3.001 a 4.000 treballadors: 7 delegats/ades de prevenció.

De 4.001 en endavant: 8 delegats/des de prevenció.

A les empreses de fins a 30 treballadors/ores el delegat/ada de prevenció serà el delegat/ada de personal. A les empreses de 31 a 49 treballadors/ores hi haurà un delegat/ada de prevenció que serà elegit per i entre els delegats/des de personal.

c) Sempre que existeixi un risc demostrat en el lloc de treball, el treballador/ora podrà recórrer al Comitè de Delegats/ades de prevenció amb caràcter d'urgència. Aquest proposarà les mesures oportunes fins que el risc desaparegui.

Article 37

Peces de treball

Com a norma general les empreses han de lliurar en dipòsit al treballador, almenys, dos equips de treball a l'any distribuïts de tal manera que els treballadors/ores disposin de posar i treure.

No obstant això, previ acord amb el Comitè d'empresa, els Delegats/ades de personal o treballadors/ores, es podrà optar a un equip més calçat a partir del segon any. Si no hi ha acord es recórrerà a la norma general del paràgraf anterior.

S'ha de continuar donant als treballadors/ores de Tarragona dos equips de posar i treure i el seu corresponent calçat.

Els treballadors/ores que hagin d'efectuar els treballs a la intempèrie i en condicions atmosfèriques adverses ha d'efectuar en les condicions que determina la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.

Capítol 6è

Retribucions

Article 38

Estructura salarial

Les retribucions del personal subjecte a aquest Conveni seran les establertes en les taules salarials annexes al present acord amb els següents conceptes retributius que corresponguin a cada província.

A. Salari base conveni: el seu import i abonament correspon a cada dia natural.

B. Plus de conveni: la seva quantia és la que s'especifica en les taules salarials corresponents a Barcelona, Girona i Lleida, la seva meritació és per dia natural i cotitzable.

El plus de Conveni, que figuren en les taules annexes que figuren per a Barcelona, Girona i Lleida com a totals mes, corresponen a 40 hores setmanals de treball segons les especificacions d'aquest Conveni, siguin quins siguin els dies en què es facin aquestes hores.

Article 39

Antiguitat

A les províncies de Barcelona i Girona:

1. Els treballadors/ores que hagin ingressat a l'empresa a partir l'1 de gener de 1997 meritiran i cobraran quadriennis (4 anys) al 4% sobre el salari base.

2. Els nous quadriennis al 4% se sumaran als triennis al 5% que cada treballador/ora hagi adquirit fins l'1 de juny de 1998.

CVE-DOGC-A-18235013-2018

3. L'acumulació dels increments per antiguitat no podrà suposar en cap cas més d'un 10% als 5 anys, del 25% als 15 anys, del 40% als 20 anys i del 60%, com a màxim als 25 anys o més. Que aquí es disposa, s'entén sense perjudici dels drets adquirits o en trànsit o d'adquisició en el període de temps corresponent.

A la província de Lleida:

S'estableix una taula de valors d'antiguitat per a cada grup i nivell professional d'aquest Conveni, la qual figura en les taules salarials que figuren en l'Annex, es percebrà per dia natural.

A partir del 31 de desembre de l'any 2000 els imports corresponents a cada grup i nivell professional per complement personal d'antiguitat no experimentaran cap increment, consolidant-se el import econòmic assolit per a cada grup i nivell professional, i per a tots els triennis complerts i per complir.

A la província de Tarragona

El plus d'antiguitat consisteix en augments per anys de servei per a tots els grups i nivells professionals, del 5% del salari base per cada tres anys.

Article 40

Càlcul de la retribució

Per facilitar la confecció ràpida de la nòmina mitjançant un barem, les parts acorden, a efectes d'abonament de salari que les empreses puguin fer-ho considerant la quantitat a percebre durant un mes natural i complet, com la dotzena part del total del salari anual. Partint d'aquesta base, cada falta d'assistència es restarà d'aquella quantitat mensual, sense que aquesta mesura suposi cap canvi conceptual sobre el caràcter de salari-hora expressat a l'article 41.

Aquest procediment de pagament serà potestatiu de les empreses que tinguin o estableixin sistemes de nòmina, rebuts de salaris i Seguretat Social per procés de dades.

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

Article 41

Pagament de nòmines i bestretes

Les retribucions s'entendran sobre la jornada completa de 40 hores setmanals i el seu abonament es realitzarà per mesos naturals i vençuts sense que això desvirtuï el seu caràcter de jornal-hora reglamentari. El personal que realitzi una jornada inferior a l'establerta a l'article 60 d'aquest Conveni, en data d'entrada en vigor d'aquest, o sigui contractat en tals condicions durant la seva vigència, ha de percebre el seu salari, plusos, gratificacions i altres meritacions i vacances a prorrata de les hores efectivament treballades. Per cada absència injustificada al treball, el treballador/ora perdrà el salari base del conveni, plus conveni, parts proporcionals de diumenge, festius pagats i gratificacions reglamentàries corresponents al dia de la falta.

El pagament de la nòmina es posarà a disposició dels treballadors/ores en el primer dia laborable del mes següent a la meritació. El treballador/ora tindrà dret a percebre bestretes a mitjans del mes que correspongui, a compte del treball realitzat i fins al 90% de la retribució meritada fins al moment esmentat. L'abonament de retribucions s'efectuarà per transferència bancària, xec bancari o qualsevol altre sistema que convinguin les parts.

Les empreses han de lliurar als treballadors/ores, les nòmines o rebuts de salaris del mes anterior, en els quinze dies següents, ja sigui lliurant-se en el centre de treball o mitjançant el correu o mitjançant qualsevol altre mitjà.

A la província de Tarragona

El pagament del salari es farà efectiu durant la jornada laboral i els dos últims dies de cada mes.

En casos excepcionals i avisant al Comitè d'empresa, les empreses poden efectuar el pagament durant els tres primers dies del mes següent.

Si l'empresa efectua el pagament mitjançant una entitat bancària, el/la treballador/ora té dret a retirar la seva salari dins de la jornada laboral.

El treballador/ora té dret a percebre una bestreta a compte per import de 90% de retribució meritada.

Article 42

Plus nocturn

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

CVE-DOGC-A-18235013-2018

- a) Treballant en aquest període menys de 4 hores, el plus o complement es percebrà exclusivament pel temps treballat.
- b) Si les hores treballades durant el període nocturn són quatre o més s'abonarà en complement com si de la totalitat de la jornada s'hagués realitzat en període nocturn.
- c) El personal amb jornada inferior a l'establerta en aquest Conveni ha de percebre el plus a prorrata de les hores treballades en període nocturn, calculat sobre el salari base de conveni que li correspongui, d'acord amb la seva jornada reduïda, de conformitat amb l'article 61 d'aquest Conveni.

Els diumenges i festes abonables, gratificacions extraordinàries i plus de conveni, es percebran en el mateix import que el personal del seu nivell professional que no realitzi el seu treball en jornada nocturna.

Tots els treballadors/ores que efectuin la seva jornada laboral en període nocturn, encara que fos per la seva pròpia naturalesa, han de percebre el plus de nocturnitat en la quantia del 25% del salari base per jornada de 40 hores.

Queden exclosos de l'esmentat complement tots els treballadors/ores ocupats en jornada diürna que han de realitzar obligatòriament treballs en períodes nocturns a conseqüència d'esdeveniments calamitosos o catastròfics i no fos satisfet el seu cost per l'empresa a la qual es presta el servei.

Article 43

Retribució de diumenges o dies festius

A les províncies de Barcelona i Girona:

Tenint en compte el caràcter públic del servei que es presta, quan el personal hagi de treballar en diumenge o festiu entre setmana dels establerts al calendari de festes, gaudirà d'un dia de descans dins de la setmana per compensar el treball en aquestes festes.

En aquest cas el salari del diumenge o festa treballada serà el mateix que el de qualsevol altre dia ordinari de treball incrementat amb els imports indicats a les taules salarials d'aquest Conveni per a jornada completa diürna i/o nocturna.

En el supòsit que la jornada laboral coincideixi només en part amb diumenges o festius, o no siguin completes, es percebran les quantitats estipulades anteriorment a prorrata de la jornada setmanal realitzada i del temps realment treballat en diumenge o festiu.

Aquells treballadors/ores, que hagin de treballar els dies 25 de desembre i 1 de gener percebran el plus festiu recollit en el Conveni. Tots dos seran proporcionals a la jornada que treballin.

A la província de Lleida

Els treballadors/ores tindran dret a un descans mínim setmanal de dia i mig o trenta-sis hores ininterrompudes. No obstant això, tenint en compte el caràcter públic del servei que es presta quan el personal hagi de treballar en diumenge o festiu entre setmana dels establerts al calendari laboral de festes, gaudirà d'un dia de descans dins de la setmana per compensar el treball de aquestes festes. En aquest últim cas el salari del diumenge o festiu treballat serà el mateix que el de qualsevol dia de treball ordinari.

A la província de Tarragona

Quan el personal hagi de treballar en diumenge o festiu entre setmana establert en el calendari laboral es tindrà dret a un dia de descans dins de la setmana següent.

El salari que percep el treballador/ora per el diumenge o dia de festa treballat és el d'un dia ordinari, a més percep la totalitat del salari d'una jornada normal o descansa un dia complet, segons el criteri exclusiu de l'empresa.

Quan la jornada laboral coincideixi en part amb un dia festiu de percebre la compensació econòmica o descans proporcionalment al temps treballat en diumenge o dia festiu, de conformitat amb el que estableix el paràgraf segon d'aquest article.

En jornades que no són completes, és a dir, que són reduïdes o discontinües, tant el salari de mitja jornada com a descans han de ser proporcionals a temps treballat.

Article 44

Retribució per treballar el dia de descans

A les províncies de Barcelona i Girona

En el cas que, prèvia comunicació a la representació legal dels treballadors/ores, es treballi en dia de descans setmanal compensatori del diumenge o de la festa intersetmanal, el salari d'aquest dia es percebrà amb un recàrrec del 140% sobre tots els conceptes retributius d'un dia.

A la província de Lleida

En el cas que, prèvia comunicació a la representació legal dels treballadors, es treballi en dia de descans setmanal

CVE-DOGC-A-18235013-2018

compensatori de diumenge, o la festa intersetmanal, el salari d'aquest dia es percebrà amb un recàrrec del 75% sobre el salari base del Conveni.

Els plus es percebran sense cap recàrrec.

A la província de Tarragona

En el cas d'haver de treballar els dies de festa o de descans setmanal el salari s'ha de percebre amb un recàrrec del 140% del salari conveni, sempre que no es compleix el que estableix per a Tarragona a l'article 43 d'aquest Conveni.

Article 45

Increment per toxicitat, perillositat i excepcional penositat

A la província de Barcelona, Lleida i Girona:

Els treballadors/ores que realitzin tasques tòxiques, perilloses i excepcionalment penoses, percebran un increment equivalent al 20% del salari base del seu grup i nivell professional. Si aquestes tasques s'efectuessin únicament durant la meitat de la jornada o en menys temps, el més seria del 10%.

Per a la determinació o fixació dels llocs de treball susceptibles de ser tòxics o perillosos o excepcionalment penosos, s'estarà al que estableix la llei de prevenció de riscos laborals i els reglaments específics de l'activitat que desenvolupen.

A la província de Tarragona

Sense perjudici que les empreses disposin de totes les mesures necessàries per solucionar els problemes de la feina penós, del treball perillós i del treball tòxic, als centres de treball on amb caràcter general, s'abonen els tòxics, penosos i perillosos s'abonaran aquests Plus al personal de neteja, en les mateixes condicions que la resta del personal.

Aquest plus es cobra proporcionalment a les hores treballades en aquest centre. En el supòsit que correspongui pagar aquest plus s'estableix en el 20% del salari base més l'antiguitat.

Tots els treballs que es demostrin que són tòxics, insalubres, penosos o perillosos tenen un caràcter excepcional i provisional, l'empresa ha de posar tan aviat com pugui els mitjans necessaris per a la desaparició d'aquest caràcter, sense que això comporti cap perjudici per a la situació laboral del treballador/ora

Article 46

Primes per preu fet

Si durant la vigència del present Conveni alguna empresa implantés mètodes de treball a prima fixa, tasca o preu fet, aquells fixaran un barem en el qual, com a mínim, un treballador/ora laboriós obtingui un salari superior en un 25% al fixat per al seu grup i nivell professional com a salari base de conveni o el major import que l'empresa li tingui assignat.

Article 47

Plus hospitalari

A les províncies de Barcelona i Girona

Es retribuirà un plus hospitalari per als treballadors/ores destinats a un centre sanitari l'activitat assistencial del qual compregui internament i quiròfans, ambdós al mateix centre.

Per això el personal de neteja d'aquests centres contribueix, amb el seu treball, de manera decisiva al manteniment de la higiene ambiental que és imprescindible per a la curació dels malalts, immune disminuïts en general, assistits allà.

D'altra banda, tot i que és evident que el personal assistencial té un contacte molt més directe amb els malalts que el personal de neteja, aquest últim té també la seva part de risc de contagi i també ha de ser informat sobre qualsevol situació que pugui comportar aquest tipus de risc i disposar dels mitjans preventius al cas.

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

El referit personal, a causa de la singularitat del lloc de treball abans definida, ha de percebre un complement de lloc de treball, denominat plus hospitalari, l'import ascendeix al 20% del respectiu salari base de conveni, concisament de la part de la seva jornada adscrita al centre sanitari en qüestió.

Aquest plus hospitalari és totalment compensable i absorbible per aquells de la mateixa naturalesa que ja estan sent satisfets per l'empresa de què es tracti en la data d'entrada en vigor d'aquest Conveni.

A la província de Lleida

Els treballadors/ores que prestin el seu servei en hospitals o clíniques, han de percebre un plus per dia treballat fixat en la

CVE-DOGC-A-18235013-2018

taula salarial per a la província de Lleida que s'annexa a aquest Conveni. Aquest complement tindrà caràcter cotitzable.

A la província de Tarragona

S'estableix un plus hospitalari com a conseqüència de les característiques pròpies i especials dels centres hospitalaris. El plus consisteix en un percentatge del 10,5% del salari base per als treballadors/ores que portin a terme la seva activitat en els centres hospitalaris amb malalts interns i quiròfans, i proporcionalment a la jornada de permanència. Aquest complement és cotitzable a la Seguretat Social. La resta de plus que es paguin per aquest concepte queden absorbits per aquest, independentment de la seva denominació.

Article 48

Complement pluricentre

Els netejadors/ores que facin la jornada habitual diària en tres centres o més, han de percebre un complement salarial del 2% del salari base, proporcionalment a la jornada que realitzin.

Article 49

Plus centrals nuclears (Tarragona)

A la província de Tarragona

Per a aquells treballadors/ores, que facin la seva jornada habitual i completa a les centrals nuclears, s'estableix un plus, consistent en el 20% del seu salari base. En el supòsit de jornades no completes percebran l'esmentat plus proporcionalment al temps realment treballat

Article 50

Plus residència geriàtrica (Tarragona i Lleida)

A la província de Tarragona:

S'estableix un plus equivalent al 1,5% del salari base que s'abonarà a tots els treballadors/ores que amb caràcter habitual prestin serveis en residències geriàtriques de la tercera edat. Aquest plus es fixa com un complement de lloc de treball que serà cotitzable amb caràcter general i s'abonarà per onze mensualitats, excepte en el mes en què el treballador/ora gaudeixi del seu període de vacances.

A la província de Lleida

Els treballadors/ores que prestin els seus serveis en centres geriàtrics tindran dret a percebre un complement econòmic segons taules salarials. Aquest complement tindrà caràcter cotitzable.

Article 51

Plus ambulatori (Tarragona i Lleida)

A la província de Tarragona

S'estableix un plus ambulatori de l'1,5% del salari base per als treballadors/ores que realitzin la seva tasca en centres ambulatoris no hospitalaris, i es percebrà en proporció a la jornada en els esmentats centres.

El plus ambulatori és absorbible per qualsevol altre de la mateixa naturalesa que cobrin els treballadors/ores independentment de quina sigui la seva denominació.

A la província de Lleida

Els treballadors/ores que prestin els seus serveis en centres ambulatoris tindran dret a percebre un complement segons taules salarials per dia de treball. Aquest complement tindrà caràcter cotitzable.

Article 52

Plus aeroportuari (Barcelona)

Els treballadors/ores de l'aeroport del Prat de Llobregat (Barcelona) que realitzin la neteja d'avions i instal·lacions adjudicades mitjançant concurs públic directament per AENA o entitat pública o privada que al seu dia la pugui substituir, han de percebre un complement salarial que en endavant es denominarà plus aeroportuari.

La seva quantia consistirà com a mínim en el 16% del salari base i serà percebut en els termes que en cada pacte es tingui subscript.

CVE-DOGC-A-18235013-2018

La percepció de l'esmentat plus, obliga els treballadors/ores a complir amb els termes de l'acord o acords pels quals van ser establerts en cadascuna de les empreses adjudicatàries.

Els treballadors/ores que en un futur passin a realitzar la neteja d'avions i instal·lacions, segons descripció del primer paràgraf d'aquest article, per ampliació de serveis o nou handling, percebran el plus en igual percentatge a l'assenyalat en aquest article.

Aquells treballadors/ores que a l'entrada en vigor d'aquest Conveni vinguessin percebent quantitats superiors al percentatge assenyalat en el present article, els mantindran en els termes en els quals ho van pactar amb les seves respectives empreses no serà compensable o absorbible durant la vigència del present Conveni, experimentant els increments salarials previstos en aquest Conveni.

Article 53

Hores extraordinàries

A les províncies de Barcelona, Girona i Lleida

Tindrà la consideració d'hora extraordinària cada hora de treball que es faci sobre la jornada laboral ordinària. Es paga amb un increment del 75% del salari que correspongui a cada hora ordinària afegint al dividend l'import setmana de l'antiguitat corresponent. El nombre d'hores extraordinàries no serà superior a 80 a l'any, a excepció que es facin per prevenir o reparar sinistres o altres danys extraordinaris i urgents.

Es prohibeixen fer hores extraordinàries en els períodes nocturns i que les facin els treballadors/ores menors de 18 anys.

A la província de Tarragona

El preu final de l'hora extraordinària, és a dir, l'hora realitzada per sobre de la jornada ordinària de 40 hores setmanals, es retribuirà segons el preu d'aquesta hora establert en les taules salarials. El nombre d'hores extraordinàries no pot passar de 80 a l'any. El Comitè d'empresa o els Delegats/ades de personal han de controlar la realització de les hores extraordinàries.

Article 54

Gratificacions extraordinàries i data de meritació

A les províncies de Barcelona i Girona:

El personal al qual afecta el present Conveni tindrà dret a les següents gratificacions:

a) Paga extraordinària de juliol: 30 dies de salari base de conveni més antiguitat i plus de conveni segons taules annexes del Conveni al juny, que es faran efectius abans del 15 de juliol, i la meritació serà de l'1 de juliol al 30 de juny.

Els treballadors/ores que iniciïn el gaudi del seu període complet de vacances dins de la primera quinzena de juliol percebran la paga extraordinària d'aquest mes a la data d'inici d'aquelles o amb la mensualitat de juny, en les dates de pagament que tinguin establertes organitzativament cada empresa i sempre de conformitat amb el que estableix l'article 66 d'aquest Conveni.

b) Paga extraordinària de Nadal: 30 dies de salari base de conveni més antiguitat i plus de conveni, segons taules annexes d'aquest Conveni en el mes de desembre, que es faran efectius abans del 15 de desembre, i la seva meritació serà del 16 de desembre al 15 de desembre.

c) Paga extraordinària de beneficis: 30 dies de salari base de conveni més antiguitat i plus de conveni, segons taules annexes d'aquest Conveni que cal pagar abans de l'1 d'abril i la seva meritació serà de l'1 d'abril al 31 de març.

El personal que no porti una anualitat completa al servei de l'empresa, percebrà aquestes gratificacions a prorrata del temps realment treballat, computant-se aquesta de data a data.

El personal que treballa una jornada inferior a l'establerta en aquest Conveni ha de percebre les gratificacions a prorrata del temps realment treballat, sent el seu mòdul la jornada de 40 hores setmanals i el salari corresponent a aquesta. Amb l'acord previ amb els representants legals dels treballadors, o amb els propis treballadors/ores de no existir aquests representants, les empreses podran abonar la gratificació extraordinària de beneficis a prorrata en dotze mensualitats.

A la província de Lleida

Els treballadors/ores afectats per aquest Conveni tenen dret a les pagues extraordinàries següents:

a) Paga extraordinària de juliol: comprèn des de l'1 de gener a 30 de juny de cada any, i es pagarà durant els dies 10 al 15 del mes de juliol. S'ha d'abonar a raó de 30 dies de salari base més antiguitat, i plus de conveni segons taules annexes del Conveni.

b) Paga extraordinària de Nadal: comprèn des de l'1 de juliol fins al 31 de desembre de cada any i es pagarà entre els dies 20 i 22 de desembre. S'ha d'abonar a raó de trenta dies de salari base més antiguitat, i plus de conveni segons taules annexes al Conveni.

c) Paga extraordinària de beneficis: la seva meritació es produirà des de l'1 de gener fins al 31 de desembre de cada any i es

CVE-DOGC-A-18235013-2018

farà efectiva el dia 1 d'abril. S'ha d'abonar a raó de trenta dies de salari base més antiguitat i plus conveni segons taules annexes del Conveni.

A la província de Tarragona

El personal d'aquest Conveni té dret a tres pagues extraordinàries

a) Paga extraordinària de beneficis: es retribueixen segons les taules de l'any vigent i s'ha de pagar segons els conceptes següents: salari base i antiguitat. La data límit de pagament és el dia 30 de març.

b) Paga extraordinària d'Estiu: 15 de juliol. Es retribueix segons el salari base i l'antiguitat.

c) Paga extraordinària de Nadal: 20 de desembre. Es retribueixen trenta dies de salari i s'ha de pagar segons els conceptes següents: Salari base i antiguitat.

El personal que no faci un any sencer que treballi a l'empresa ha de percebre la part proporcional de les pagues extraordinàries segons els mesos treballats.

Article 55

Retribució de vacances

A les províncies de Barcelona, Girona i Lleida

El pagament del període de vacances, tal com s'indica a l'article 66 serà retribuit amb el salari base, plus conveni antiguitat i plus de nocturnitat a qui li correspongui, de conformitat amb el que s'estableix en l'últim paràgraf d'aquest article.

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

El plus de nocturnitat s'abonarà en vacances, al personal que li correspongui i serà proporcional a la jornada que es realitzi.

A la província de Tarragona

Es retribuïran amb el salari base més antiguitat i s'incorporarà el plus de nocturnitat en els supòsits que sigui procedent.

Capítol 7è

Prestacions socials

Article 56

Supòsits de millores en les prestacions per IT

A les províncies de Barcelona, Girona i Lleida:

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

En cas de situacions d'hospitalització derivada de malaltia comuna i/o accident no laboral, l'empresa ha de complementar des del primer dia i fins a un màxim de 35 dies, fins al 100% de la base reguladora d'incapacitat temporal. Per cada dia d'hospitalització, es compensarà un altre dia per recuperació, no pot superar el límit de 35 dies sumant les dues situacions.

No es percebran en l'esmentat complement les parts corresponents al plus transport, plus conveni i plus festiu.

En cas d'accident laboral les empreses han de complementar fins al 100% de la base reguladora denominada per accidents de treball i malalties professionals. El complement serà des del tercer dia i durant els 68 següents, sempre que no s'hagi extingit la relació laboral amb l'empresa durant aquest període.

Per malaltia comuna, el treballador percebrà el 50% de la base reguladora dels tres primers dies de baixa, sense que l'esmentat benefici pugui excedir de quatre dies cada any, cobrant tres dies al 50% en la primera baixa i un al 50% en la segona.

A la província de Tarragona

En cas d'accident laboral o malaltia professional, tot això segons informe mèdic, l'empresa assegura el 100% del salari base més antiguitat fins a l'alta mèdica, sempre que no s'hagi extingit la relació laboral amb l'empresa durant aquest període.

En cas de malaltia comuna, amb hospitalització, l'empresa abonarà el 100% del salari base més antiguitat des del primer dia d'hospitalització i fins a l'alta mèdica, sempre que no s'hagi extingit la relació laboral amb l'empresa durant aquest període.

S'entén com a alta mèdica la que dispensa el metge de capçalera una vegada s'ha finalitzat el període d'hospitalització i

CVE-DOGC-A-18235013-2018

convalescència, si escau.

S'especifica que en les pagues extres s'abonarà el 100% del salari base més l'antiguitat, en els casos anteriorment citats.

Per malaltia comuna, el treballador percebrà el 50% del seu salari els tres primers dies de baixa, sense que l'esmentat benefici pugui excedir de tres dies de cada any natural.

Article 57

Atenció despeses per maternitat o paternitat com a compensació d'abonament de despeses (Barcelona i Girona)

A les províncies de Barcelona i Girona:

En cas de maternitat o paternitat s'abonarà a la persona treballadora la quantitat segons taules per fill/a per naixement o adopció, per atendre les despeses que de qualsevol naturalesa s'ocasionessin.

Article 58

Pòlissa d'assegurança d'accidents

A les províncies de Barcelona i Girona

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

A les províncies de Tarragona i Lleida

Les empreses han de concertar amb una entitat asseguradora de la seva elecció una pòlissa a favor de tots els treballadors/ores i treballadores de la seva plantilla de personal en virtut de la qual es garanteixi que, en cas de mort o incapacitat permanent en els graus d'absoluta o de gran invalidesa, derivades d'accident de treball, percebran una indemnització de 9.000 euros. En el cas de mort, els treballadors/ores podran designar el beneficiari d'aquesta indemnització, o en tot cas, serà la persona a qui correspongui legalment.

Capítol 8è

Quadre horari, jornada, temps de descans, vacances i llicències retribuïdes

Article 59

Quadre horari

Les empreses elaboraran el corresponent quadre horari de treball del seu personal i el condicionaran en els diferents serveis al rendiment més eficaç i/a la facultat organitzativa de l'empresa.

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

Article 60

Jornada de treball

La jornada de treball en el sector a Catalunya serà de 40 hores setmanals, la qual podrà ser distribuïda per les empreses entre el seu personal, entre les 0 i les 24 hores de cada dia, de manera que el treballador/ora no faci més de 9 hores diàries i que entre l'acabament de la jornada diària i el començament de la següent disposi, almenys, d'un descans de 12 hores.

La jornada laboral del personal de les empreses de neteja està limitada pel seu inici, entenent com a tal el moment en què el treballador/ora està en condicions, un cop vestit per al seu treball, d'iniciar les seves tasques; i pel seu final, entenent com a tal l'instant en què el treballador/ora deixa la feina de casa i es disposa a netejar-se per sortir.

Article 61

Jornada partida

S'entén per jornada partida la que el treballador/ora realitzi per parts sempre que des d'una de les parts fins al principi de la següent hi hagi una hora o més de descans.

Per a Barcelona i Girona la jornada diària no excedirà de més de 3 parts (una hora entre part i part).

Article 62

Reducció de la jornada

Si com a conseqüència de la resolució o modificació dels contractes d'arrendament de servei de neteja de determinat centre, la jornada de treball del personal es veïés reduïda, l'empresa està obligada a oferir per escrit als treballadors/ores afectats, que completin la seva jornada laboral en un altre centre de treball. Si el treballador/ora no acceptés l'ofertament, passarà a percebre el seu salari a prorata de la jornada realitzada. Si l'empresa no fes tal ofertament, estarà obligada a mantenir el salari que vingués gaudint el treballador/ora amb anterioritat a la reducció de jornada, i fins que pugui oferir-li la realització de la jornada original, en aquest cas s'estarà al que abans establert per l'alternativa de no acceptació.

Article 63

Treball nocturn

Es considera treball nocturn el comprès entre les 22 hores i les 6 hores.

S'acorda recomanar a les empreses de neteja que, en els casos de treball nocturn i llocs aïllats, procuraran que el personal que presti aquests serveis en solitari els facin acompanyats, i en el cas que això no fos possible, es posi a la seva abast els mitjans de comunicació o alarma necessaris per a casos d'emergència.

Article 64

Temps de descans durant la jornada

A les províncies de Barcelona i Girona

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

20 minuts, sempre que es treballi en el mateix centre 5 hores o més.

15 minuts, quan es treballin 5 hores o més seguides, en més d'un centre de treball.

Es computarà el període de descans des del moment en què es deixa la feina, fins al moment en què s'inicia de nou. Aquest període es retribuirà com a treballat, amb excepció dels complements salarials de quantitat i qualitat, i es computaran com efectivament treballats a tots els efectes.

A la província de Lleida

En el supòsit de jornada normal de treball de forma continuada, s'estableix un període de descans de 30 minuts de ser aquesta de 7 hores o més. Quan aquesta jornada sigui de 5 a 7 hores, el període de descans serà de 20 minuts, computant aquests períodes de descans com efectivament treballats. Es computaran també com a efectivament treballats els períodes de temps emprats en els desplaçaments entre centres de treball dins de la jornada laboral.

A la província de Tarragona

Quan la jornada es realitzi de forma continuada, s'establirà un període de descans de 25 minuts. En el supòsit de jornada completa partida, es tindrà dret a vint minuts a realitzar en el centre de major durada.

A aquests efectes aquests períodes de descans es computaran com a temps realment treballat i es retribuiran com a salari cotitzat. També es computaran com a temps treballat els períodes emprats en els desplaçaments entre centres de treball, dins de la jornada laboral.

S'entén com a jornada laboral continuada a aquests efectes, la qual des del moment del seu inici fins a la seva terminació no estigui interrompuda per un període superior a mitja hora.

Article 65

Descans setmanal

Tenint en compte les especials característiques de l'activitat i el caràcter de servei públic d'entitats a qui es presta, tot el personal tindrà dret a gaudir d'un descans setmanal que s'efectuarà preferentment en dissabte tarda i diumenge, o bé, diumenge i dilluns matí, d'acord amb el que estableix l'article 37.1 de l'Estatut dels treballadors i les seves disposicions de desenvolupament. Els treballadors/ores tindran dret a un descans mínim setmanal d'un dia i mig continuat.

En atenció al caràcter públic del servei que es presta, si el treballador/ora hagués de treballar en diumenge o festiu, es retribuirà tal com s'estableix a l'article 43 d'aquest Conveni per a cada província.

CVE-DOGC-A-18235013-2018

Article 66

Vacances

Províncies de Barcelona, Lleida i Girona.

S'estableix per a tot el personal subjecte a aquest Conveni un període de vacances de 31 dies naturals retribuïts tal com s'especifica a l'article 55. El personal que no porti l'annualitat completa al servei de l'empresa ha de gaudir dels dies que li corresponguin proporcionalment al temps treballat, Aquest any es computa des de l'1 de agost fins al 31 de juliol de l'any següent, a excepció de Lleida que el període de còmput serà de l'1 de gener al 31 de desembre.

Les vacances s'establiran preferentment en el període comprès entre l'1 de juny i el 30 de setembre. Per a això les empreses realitzaran un pla de vacances que serà conegut pels treballadors/ores, pels seus delegats/des i els Comitès d'empresa amb 2 mesos d'antelació i que s'exposarà al tauler d'anuncis.

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

De comú acord, empreses i treballadors/ores, de forma individual, podran arribar a acords de realització de vacances en altres dates de l'any que les indicades com a preferents.

Les dates dels dies de vacances del treballador/ora pluriocupat les establirà aquella de les empreses per a la qual realitzi la part de jornada més gran. En cas d'igualtat, aquella de més antiga vinculació amb l'esmentat treballador/ora.

Si al moment d'iniciar-se el seu període de vacances, el treballador/ora es troba en situació d'IT, s'estarà al que disposi la legislació laboral vigent.

Quan el període de descans per maternitat coincideixi amb el període de vacances, els/les treballadors/ores gaudiran de les seves vacances un cop finalitzat el descans.

Província de Tarragona

El règim de vacances anuals és de 31 dies naturals per a tots els grups i nivells professionals. En el supòsit que el període de gaudi de les vacances coincideixi amb alguna de les festes d'àmbit nacional o local, el treballador/ora les ha de gaudir a continuació, de forma immediata i d'acord amb el nombre de dies que hagin coincidit amb els festius.

Les vacances es gaudiran entre els dies 1 de maig i 30 d'octubre, i preferentment de juny a setembre. En el supòsit que el treballador/ora abans de gaudir del període de vacances, es trobi en una situació d'incapacitat temporal, hi haurà de gaudir de les mateixes de manera immediata a l'alta.

El quadre de distribució de les vacances s'ha d'exposar amb tres mesos de temps com a mínim en el tauler d'anuncis i ha de ser confeccionat entre la direcció i el Comitè d'empresa o delegat/ada de personal. El còmput es farà de gener a desembre.

Les vacances no s'iniciaran en dia festiu del treballador, ni tampoc en el dia que coincideixi amb el descans setmanal del treballador/ora.

Article 67

Llicències retribuïdes

1. Els treballadors/ores regits per aquest Conveni, tindran dret al gaudi de llicències sense pèrdua de retribució en els casos i amb la durada que a continuació s'indiquen:

- a. Matrimoni del treballador/ora: 15 dies.
- b. 4 dies per naixement i / o adopció de fill / a, per al progenitor que no gaudeixi del permís de maternitat, que s'ampliarà a un total de 8 dies si el treballador / ora hagués de desplaçar-se fora de la província de residència.
- c. A la data del naixement o adopció, els familiars de 1r grau de consanguinitat o afinitat de la persona que tingui dret al gaudi del permís de maternitat, tindran dret a 1 dia si fos a la província i 2 dies si té lloc fora d'ella.
- d. Mort o malaltia greu del cònjuge, ascendents, descendents o germans d'ambdós cònjuges: 4 dies si es produeix a la província de residència i 8 dies si es produeix fora d'ella.
- e. En cas d'hospitalització o intervenció quirúrgica, de cònjuge, ascendents, descendents o germans d'ambdós cònjuges, el permís serà:
 - Fins a un dia i fracció, permís de 2 dies.
 - Per 2 dies, permís de 2 dies.
 - Per 3 o més dies, permís de 4 dies.

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

En el supòsit d'intervenció quirúrgica fora de la província, però dins de Catalunya, tindrà un dia més dels que li correspongui i

CVE-DOGC-A-18235013-2018

si té lloc fora de Catalunya, 2 dies.

En tot cas el treballador de manera global tindrà dret com a mínim a 4 dies i com a màxim a 6 dies, quan requereixi desplaçament fora de la província.

En cas d'accident i en cas d'intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari, el permís serà de 2, ampliable a 4 dies en cas de necessitar desplaçament fora de la província.

En tot el que no preveu aquest article, les parts es remetent íntegrament al que estableix l'article 37 del Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

f. Compliment de deures públics ordenats per l'Autoritat competent o imposats per les disposicions vigents: pel temps indispensable.

g. Els càrrecs representatius sindicals, així com, els legals representants dels treballadors gaudiran dels drets establerts a la Disposicions legals vigents.

h. Per concórrer a exàmens: durant el temps indispensable.

i. Un dia per trasllat del domicili habitual.

j. Per matrimoni de fills i de germans: un dia dins de la província i, 2 dies si té lloc fora d'aquella. El dia de permís haurà de coincidir amb la data de celebració o dia posterior. En el cas de matrimoni de fills, serà opció dels pares de tots dos gaudir aquest permís el dia del casament, l'anterior o el posterior de la mateixa. El treballador/ora, ha d'acreditar necessàriament, quan li sigui possible i sempre abans d'1 mes, la celebració d'aquest matrimoni aportant la corresponent fotocòpia del llibre de família dels contraents.

k. Aquells treballadors/ores als quals els coincideixi l'horari de visita del seu metge de capçalera amb la seva pròpia jornada de treball, tindrà dret a 4 hores cada trimestre per assistir a la visita mèdica per motius propis o per acompanyar fills/es, ascendents de primer grau de consanguinitat, sempre que, en ambdós casos, conviuen amb el treballador/ora i acreditin l'esmentada convivència, sense pèrdua de retribució. Aquestes hores s'han de justificar per mitjà de part facultatiu i no es podran acumular en els diferents trimestres.

l. Per assistència al metge especialista, el permís serà pel temps necessari, havent de justificar igualment amb part facultatiu.

A la província de Tarragona:

m. Quan per malaltia el treballador/ora necessiti l'assistència a visita mèdica en hores dins la seva jornada laboral, les empreses han de concedir, sense pèrdua de retribució, el permís pel temps necessari, s'haurà de justificar l'esmentat permís amb el corresponent volant expedid per el facultatiu.

2. Parelles de fet: les parelles de fet tindran el mateix tractament a efectes de llicència, que un matrimoni convencional, amb les següents especificacions:

1) S'entén com a parella de fet les unions estables de parella legalment reconegudes i això, amb un any d'antelació a la sol·licitud de qualsevol permís retribuït, en els següents supòsits de conformitat amb els articles 234-1 i 234-2 de la secció primera, capítol IV, de la Llei 25/2010, de 29 de juliol, del llibre segon del Codi civil de Catalunya, relatiu a la persona i la família: a) convivència de més de dos anys ininterromputs; b) convivència durant la qual la parella té un fill comú; c) formalització de la relació de parella estable a escriptura pública.

L'empresa podrà sol·licitar, en qualsevol cas, un certificat del registre corresponent i un certificat de convivència.

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

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

3. Dies d'assumptes propis:

A les províncies de Barcelona i Girona

Dos dies retribuïts com efectivament treballats. Haurà de preavisar per escrit amb un mínim d'antelació de set dies a la data proposada de gaudi.

El personal que no porti una anualitat completa al servei de l'empresa gaudirà del dia o jornada que li correspongui proporcionalment al temps i jornada treballats computant aquesta anualitat des de l'1 de gener a 31 de desembre.

Els treballadors/ores que ja hagin gaudit dels dies d'assumptes propis amb una empresa i, per subrogació passin a una altra no tindran dret a una nova sol·licitud.

En els centres de menys de 10 treballadors/ores, no podran coincidir dos treballadors/ores en el mateix de gaudi, i en centres de més de 10 treballadors/ores el límit està en el 10% de la plantilla del centre.

Un dels dos dies no serà acumulable en vacances, ni es podrà sol·licitar en ocasió o per fer ponts. A més de gaudir de dissabte Sant, com a dia festiu, si no és possible, per necessitats del servei, les empreses han d'abonar en la seva substitució l'equivalent al salari dia del Conveni.

A la província de Lleida

CVE-DOGC-A-18235013-2018

Dos dies, un dia per a gestions personals, haurà d'anunciar el treballador/ora a l'empresa amb una antelació de dos dies.

Un dia de lliure disposició que s'ha de sol·licitar a l'empresa amb un preavis mínim de set dies, el qual no podrà acumular-se ni a l'inici ni al final dels períodes de vacances ni als ponts fer ponts, i en cap cas es podrà gaudir el mateix per més del 10% de la plantilla del centre de treball llevat de pacte en contrari entre empresa i treballador/ora. A més de gaudir de dissabte sant com a dia festiu, i en el cas que s'hagi de treballar, l'empresari/ària podrà optar per determinar la seva compensació econòmica amb el salari d'un dia o amb un dia de descans intersetmanal.

A la província de Tarragona

Tres dies. El gaudi dels quals s'han de negociar entre empresa i treballador/ora.

Capítol 9è

Mobilitat geogràfica i funcional

Article 68

Mobilitat del personal i cobertura de vacants

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

No obstant això, els canvis de lloc de treball determinats per aquesta mobilitat mai podran fundar-se en una mesura arbitrària o sancionadora de les empreses, i només podran realitzar-se per estrictes raons de servei o d'imperatiu comercial.

En cap cas es considerarà modificació substancial de condicions de treball el canvi de centre de treball dins el mateix terme municipal i amb el mateix horari. Aquest canvi es notificarà a la representació dels treballadors/ores.

En atenció a aquesta, la cobertura de les vacants es realitzarà dins de cada zona pel personal que reuneixi el nivell i/o capacitat professional per a aquests, i, en cas d'igualtat, el de menor antiguitat, llevat que hi hagi acord entre les parts interessades, de la qual cosa es donarà compte a la representació legal dels treballadors/ores.

Article 69

Localitat i desplaçament

Per a les províncies de Barcelona i Girona

S'entén per localitat tant el municipi de què es tracti com la franja de terreny que l'envolta, amb una amplada de 15 Kms. comptats a partir dels límits del terme municipal, sempre que estiguin comunicats per mitjà de transport públic a intervals no superiors a una hora.

El desplaçament del treballador/ora des del seu domicili al centre de treball en què s'iniciï la jornada, així com el retorn des del centre de treball en què la conclouï fins al seu domicili, no donarà dret a compensació de cap tipus.

Per compensar, a més, les despeses de desplaçament des del centre de treball en què s'iniciï la seva jornada als restants que tinguin assignats durant aquesta, dins de la localitat, només donarà dret a la compensació econòmica de l'import dels serveis públics de transport entre un i altres centres de treball que excedeixi dels 89,65 euros mensuals corresponents al plus distància i transport que es va establir en Conveni anterior.

Es computaran com a efectivament treballats els períodes de temps emprats en desplaçaments entre centres de treball, dins de la jornada laboral continuada. En la resta, s'estarà al que disposa la legislació vigent.

Dietes

Els desplaçaments imposats per la necessària mobilitat del personal fora de la localitat en el sentit que d'aquest terme es dona en el primer paràgraf d'aquest article i que no tingui la consideració jurídica de trasllat, d'acord amb l'article 40 de l'Estatut dels treballadors, el treballador/ora tindrà dret a percebre una dieta del 55% del salari base Conveni, quan efectui allà l'àpat que habitualment faria en el seu domicili; del 100% del salari base del conveni quan realitzin els dos àpats; i del 150% del salari base, quan hagin de menjar i pernoctar fora del mateix.

Per a la província de Lleida

El desplaçament del treballador/ora des del seu domicili fins al centre de treball en què s'iniciï la jornada; així com el retorn des del centre de treball en què es conclouï fins al seu domicili, no donarà dret a compensació de cap tipus, excepte el plus extrasalarial de transport establert en la taula salarial que s'annexa en aquest Conveni per a aquesta província.

Per compensar, a més les despeses de desplaçament des del centre de treball en què s'iniciï la jornada als restants que

CVE-DOGC-A-18235013-2018

tinguin assignats durant aquesta, dins de la localitat, només es tindrà dret al cost dels serveis públics de transport entre un i altres centres de treball quan aquell excedeixi del plus extrasalarial que s'estableix en el present Conveni.

Dietes

Els desplaçaments imposats per la necessària mobilitat del personal fora de la localitat, i que no tingui la consideració de trasllat d'acord amb l'article 40 de l'Estatut dels treballadors, el treballador/ora tindrà dret a percebre una dieta del 55% del salari base Conveni, quan efectuïn allà el menjar que habitualment faria en el seu domicili; del 100% del salari base conveni quan realitzin els dos àpats; i del 150% del salari base, quan hagin de menjar i pernoctar fora del mateix.

Per a la província de Tarragona

a) Els treballadors/ores que per necessitat de l'empresa hagin de fer viatges o desplaçaments a poblacions diferents d'aquelles en què radiqui el seu centre de treball, i no siguin trasllats de personal, percebran una dieta de 29,95 euros. Aquesta dieta es percebrà quan es pernocti fora del domicili del treballador/ora.

Quan el treballador/ora pugui pernoctar al seu domicili, percebrà una dieta de 10,25 euros.

b) Les empreses han d'abonar 0,218 euros/km. en concepte de quilometratge quan el treballador/ora hagi d'utilitzar el seu propi vehicle per desplaçar-se al seu lloc de treball. L'esmentada quantitat s'abonarà sense perjudici de les condicions més beneficioses que vinguessin practicant-se en cada empresa per aquest concepte.

Article 70

Trasllats

En matèria de trasllats de personal s'estarà al que estableix l'article 40 de l'Estatut dels treballadors.

L'empresa compensarà al treballador/ora traslladat els majors costos d'escolaritat, si n'hi ha, que hagi de suportar dels seus fills/es menors de 16 anys, per un ensenyament igual o similar durant el curs escolar començat.

Article 71

Realització de tasques de nivell superior

El personal realitzarà, per ordres de l'empresa, en casos d'excepció o necessitat, treballs de nivell superior a les que correspongui, sempre que tinguin una durada inferior a 3 mesos, percebent durant el temps que ho faci el salari que, segons aquest Conveni, correspongui al nivell professional que circumstancialment exerceixi, conservant a tots els efectes el nivell professional que inicialment tingués, i només consolidarà el seu nivell professional en el nou lloc de treball quan la realitzés per un període de 3 mesos ininterromputs o seguits, 6 mesos durant un any, o 8 durant dos anys de forma discontinua, i pot reclamar davant la direcció de l'empresa la classificació professional adequada.

Aquestes consolidacions no són aplicables als casos de substitució per vacances, malaltia, baixa maternal i excedència, llevat del cas que el treballador/ora en excedència no es reintegri al seu lloc de treball, accident de treball, permisos o ocupació de càrrecs oficials, en aquest cas la substitució comprendrà tot el temps que durin les circumstàncies que l'hagin motivat.

Contra la negativa de l'empresa, pot reclamar davant la jurisdicció laboral. El Comitè o, si escau, els/les delegats/des de personal poden emetre informe si ho sol·licita el treballador/ora.

Quan exerceixin funcions de nivell superior, però no procedeixi legalment o convencionalment l'ascens, el treballador/ora tindrà dret a la diferència retributiva entre el nivell assignat i la funció que efectivament realitza.

Article 72

Realització de tasques de nivell inferior

Si, per raons de conveniència o necessitat, l'empresa assignés als seus treballadors/ores treballs d'inferior nivell professional a què tinguin adquirit, aquests conservaran el seu nivell professional, així com el salari que fins a la iniciació d'aquests treballs vinguessin percebent.

En tot cas no es podrà efectuar aquesta modificació quan aquesta vagi en contra de la seva formació professional o sigui constitutiva de vexació o menyspreu de la seva missió laboral.

Si el canvi de destinació al nivell inferior tingués el seu origen en una sol·licitud del mateix treballador/ora, se li assignaran el salari i el nivell corresponents als treballs que realment passí a efectuar.

Si, per necessitats preemptòries o imprevisibles de l'activitat productiva, l'empresari/a necessita destinar un treballador/ora a tasques corresponents a nivell inferior al seu, només ho podrà fer pel temps imprescindible i en cap cas superior a 3 mesos, mantenint-li la retribució i altres drets derivats del seu nivell professional, i comunicant als representants legals dels treballadors/ores.

CVE-DOGC-A-18235013-2018

Article 73

Ascensos

El personal comprès en el present conveni tindrà dret, en igualtat de condicions, a cobrir les vacants de nivell superior que es produeixin a les empreses i d'acord amb les següents normes:

Grups I, II i III: Per lliure designació de l'empresa, excepte el personal del grup II nivells 4 i 5.

Per al personal de grup III nivell 4 i nivell 5 es valorarà a parts iguals per part de l'empresa l'aptitud, l'antiguitat i la formació.

Les vacants que es produeixin en el grup IV, nivell 1, 2 o 4 es cobriran per antiguitat, prèvia prova d'aptitud valorant la formació.

Capítol 10è

Subrogació del personal

Article 74

Subrogació del personal

En el sector de neteja d'edificis i locals operarà la subrogació del personal quan tingui lloc un canvi de contractista o de subcontractista, en una concreta activitat de les regulades en l'àmbit funcional de l'article del present Conveni, en qualsevol tipus de client, ja sigui públic o privat. Aquesta subrogació es durà a terme en els termes indicats en el present article.

En endavant, el terme contracta s'entén com el conjunt de mitjans organitzats a fi de dur a terme una activitat econòmica de les definides en l'àmbit funcional del Conveni, ja sigui essencial o accessòria, que manté la seva identitat amb independència de l'adjudicatari del servei.

En aquest sentit, engloba amb caràcter genèric qualsevol modalitat de contractació, tant pública com privada, i identifica una concreta activitat que passa a ser exercida per una determinada empresa, societat, o entitat de qualsevol classe, sent aplicable la subrogació i tot en el supòsit de reversió de contractes a qualsevol de les administracions públiques.

Als efectes que preveu aquest article no tindran la consideració de treballadors/ores i, per tant, no seran objecte de subrogació per la nova adjudicatària els socis cooperativistes que no tinguin la condició de socis treballadors/ores i els treballadors/ores autònoms tot i que prestin serveis directament i personalment al centre o contracta en què es produïx el canvi de contractista o subcontractista.

En el cas de subrogació de socis cooperativistes que tinguin la condició de treballadors/ores, la subrogació arribarà exclusivament a aquesta última condició, sotmetent-se en tots els aspectes a la regulació laboral i convencional d'aplicació.

1. En tots els supòsits de finalització, pèrdua, rescissió, cessió o rescat d'una contracta així com respecte de qualsevol altra figura o modalitat que suposi el canvi en l'adjudicatari del servei que duguin a terme l'activitat de què es tracti, els treballadors/ores de l'empresa sortint passaran a estar adscrits a la nova titular de la contracta que realitzarà el servei, respectant aquesta tots els drets i obligacions que gaudeixin en l'empresa sortint del servei.

La subrogació de personal comportarà per l'empresa entrant el lliurament de document o carta de subrogació en què consti el respecte de les condicions contractuals i salarials tant de Conveni com extra Conveni que vingués gaudint el treballador/ora i que reflectirà el centre de treball, la modalitat de contracte, grup i nivell professional, jornada setmanal i distribució de la mateixa, horari i antiguitat que tingués reconegudes el treballador/ora. La manca de lliurament no invalida la subrogació.

Es produirà la subrogació del personal sempre que es doni algun dels següents supòsits:

- a. Treballadors/ores en actiu que realitzin el seu treball en la contracta amb una antiguitat mínima dels quatre últims mesos anteriors a la finalització efectiva del servei, sigui quina sigui la modalitat del seu contracte de treball, amb independència que, amb anterioritat a l'esmentat període de quatre mesos, haguessin treballat en una altra contracta.
- b. Treballadors/ores amb dret a reserva de lloc de treball que, en el moment de la finalització efectiva de la contracta, tinguin una antiguitat mínima de quatre mesos al centre i/o aquells/es que es trobin en situació d'IT, excedència que doni lloc a reserva del mateix lloc de treball, vacances, permisos, maternitat, incapacitat permanent subjecta a revisió durant els dos anys següents o situacions anàlogues o similars, sempre que compleixin el requisit ja esmentat d'antiguitat mínima.
- c. Treballadors/ores amb contracte d'interinitat que substitueixin algun dels treballadors/ores esmentats a l'apartat b), amb independència de la seva antiguitat i mentre duri el seu contracte.
- d. Treballadors/ores de nou ingrés que per ampliació del contracte amb el client s'hagin incorporat a la contracta com a conseqüència d'una ampliació de plantilla en els quatre mesos anteriors a la finalització d'aquella.
- e. Treballadors/ores de nou ingrés que han ocupat llocs fixos amb motiu de les vacants que de forma definitiva s'hagin produït en els quatre mesos anteriors a la finalització de la contracta, sempre que s'acrediti la seva incorporació simultània al

CVE-DOGC-A-18235013-2018

centre i a l'empresa.

f. Treballadors/ores d'una primera contracta de servei continuat, excoent, en tot cas, els serveis de caràcter eventual i els de condicionament o manteniment provisional per a la posada en marxa d'uns locals nous o reformats, o primeres neteges, quan la contracta de referència no hagi tingut una durada mínima de quatre mesos.

2. Tots els supòsits anteriorment contemplats, s'hauran d'acreditar documentalment per l'empresa o entitat sortint a l'entrant, mitjançant els documents que es detalla a l'article 76.

El termini de lliurament serà com a mínim de cinc dies naturals i com a màxim de quinze dies naturals, comptats a partir del moment en què l'empresa entrant o sortint comunicui a l'altra el canvi de l'adjudicació de serveis. En tot cas, aquesta comunicació s'ha de produir amb un termini mínim de tres dies hàbils anteriors a l'inici efectiu de la prestació de serveis per part del nou adjudicatari.

La manca de lliurament en termini i forma de la documentació establerta en l'article 76 facultarà a l'empresa entrant per exigir-li a la sortint la indemnització pels danys i perjudicis que en el seu incompliment li hagi pogut ocasionar.

Es respectaran els pactes de centre o extraestatutaris anteriors a la data de publicació d'aquest Conveni i no tindran obligació de registre, si bé, no es respectaran les modificacions salarials, contractuals i socials que no estiguin prou justificades i tinguin el seu origen dins dels quatre mesos anteriors a la data en què es tingui coneixement del canvi d'empresa. No es respectessin els pactes de centre o extraestatutaris no registrats segons s'estableix a l'article 76 del present article que s'hagin generat a partir de l'endemà de la publicació d'aquest Conveni.

En tot cas, en el supòsit de discrepància la mateixa es pot sotmetre al criteri de la Comissió paritària del Conveni.

3. Liquidació de retribucions, parts proporcionals de pagues extraordinàries, i descansos respecte als treballadors/ores entre l'empresa sortint i la que vagi a realitzar el servei:

Els treballadors/ores percebran les seves retribucions mensuals en la data establerta i les parts proporcionals de pagues extraordinàries o liquidació de retribucions pendents de percebre, en el termini dels cinc dies següents a la data de finalització de la contracta de l'empresa sortint.

Els treballadors/ores hauran de gaudir les seves vacances reglamentàries establertes en el període fixat en el calendari de vacances, amb independència de quina sigui l'empresa en la qual en aquest moment estiguin prestant serveis.

Els treballadors/ores que no haguessin gaudit de les seves vacances reglamentàries al produir-se la subrogació les gaudiran amb la nova adjudicatària del servei.

Els treballadors/ores que, en ocasió de la subrogació, haguessin gaudit amb l'empresa sortint un període de vacances superior al que li correspondria, se'ls descomptarà de la liquidació l'excés gaudit d'acord amb la proporcionalitat que correspongui. L'empresa entrant haurà de permetre el gaudi del període de vacances que a cada treballador/ora li quedés pendent de gaudir.

4. No operarà la subrogació en el cas d'un contractista que realitzi la primera neteja i que no hi hagi subscrit contracte de manteniment.

5. Si la subrogació d'una nova titular de la contracta impliqués que un treballador/ora realitzi la seva jornada a dos centres de treball diferents, afectant un només d'ells el canvi de titularitat de la contracta, els titulars de la mateixa d'acord amb els requisits i quanties establertes en el present Conveni, i en proporció a la part de jornada que els vincula al treballador: gestionaran la pluriocupació legal del treballador/ora, retribuiran el complement pluricentre, atorguessin en horari continuat el temps efectiu de desplaçament des del local d'una contracta al de l'altra, i atorguessin el temps de descans per a l'entrepà, tot això de tal manera que el treballador/ora subrogat que passi a pluriocupat ho faci en les mateixes condicions en comparació d'un altre treballador/ora subrogat no pluriempleat. Pel que fa a vacances se al que estableix l'article 55 del Conveni col·lectiu i pel que fa a accident laboral del treballador/ora en una de les dues empreses, satisfarà la diferència econòmica que resulti entre la prestació per accident laboral i la per accident no laboral aquella empresa en què tingués lloc l'accident. Al seu torn, quan en aquest supòsit de pluriocupació, una de les empreses hagi de modificar l'horari del treballador/ora el nou horari no podrà coincidir amb el que ja tingués reconegut en l'altra o altres empreses a les que estigués vinculat el treballador/ora en qüestió.

6. L'aplicació d'aquest article serà d'obligat compliment per a les parts a les que vincula: empresa cessant, nova adjudicatària i treballador/ora, operant la subrogació tant en els supòsits de jornada completa, com en els de jornada inferior, tot i que el treballador/ora segueixi vinculat a l'empresa cessant per una part de la seva jornada. En aquest cas es procedirà conformi determina l'apartat anterior.

No desapareix el caràcter vinculant d'aquest article, en el supòsit de tancament temporal d'un centre de treball que obligui a la suspensió del servei per temps no superior a un any. En aquest cas, aquesta circumstància donarà lloc a promoure expedient de regulació d'ocupació pel qual s'autoritzi la suspensió dels contractes de treball dels empleats/des que resultin afectats. A la finalització del període de suspensió, aquests treballadors/ores tindran reservat el lloc de treball en el centre en qüestió, tot i que a aquesta data s'adjudiqués el servei a una altra empresa.

En cas que un client decideixi prestar directament un servei que fins a la data venia sent prestat per un operador econòmic, està obligat a la subrogació del personal d'acord amb els requisits establerts en el present article.

7. En el cas que el client traslladés les seves oficines o dependències a una altra ubicació i adjudiqués el servei de neteja a una altra empresa, aquesta està obligada a subrogar-se en el personal que, sota la dependència de l'anterior concessionari hagués prestat serveis en el centre anterior, sempre que aquest personal reunís els requisits que estableix l'apartat 1r

CVE-DOGC-A-18235013-2018

d'aquest article.

8. Divisió de contractes: en el cas que una o diverses contractes, l'activitat ve sent exercida per una o diverses empreses o entitats públiques, es fragmenten o divideixin en diferents parts, zones o serveis a fi de la seva posterior adjudicació, passaran total o parcialment a estar adscrits al nou titular aquells treballadors/ores que hagin realitzat el seu treball en l'empresa sortint en cadascuna d'aquestes parts, zones o serveis resultants de la divisió produïda, en els termes que preveu l'apartat 1r d'aquest article.

9. Agrupacions de contractes: en el cas que diferents contractes, serveis, zones o divisions d'aquelles s'agrupin en una o diverses, la subrogació del personal operarà respecte de tots aquells treballadors/ores que hagin realitzat el seu treball en les que resultin agrupades, d'acord amb els criteris de l'apartat 1r d'aquest article.

10. Obligatorietat: la subrogació del personal, així com els documents a facilitar, operaran en tots els supòsits de subrogació de contractes, parts, zones o serveis que resultin de la fragmentació o divisió de les mateixes, així com en les agrupacions que d'aquelles puguin efectuar-se, tot i tractar-se de les normals subrogacions que es produeixin entre empreses o entitats públiques o privades que duguin a terme l'activitat dels corresponents serveis, i això tot i que la relació jurídica s'estableixi només entre qui adjudica el servei per una banda i la empresa que resulti adjudicatària de l'altra, sent d'aplicació obligatòria, en tot cas, la subrogació de personal, en els termes indicats en el present article.

11. Pel que fa als representants dels treballadors i sindicals

11.1. El Comitè d'empresa del centre de treball afectat per la subrogació mantindrà les mateixes competències i garanties que tingués reconegudes en l'empresa concessionària sortint.

11.2. Els delegats/ades sindicals, delegats/des de personal i membres del Comitè d'empresa l'àmbit de representació fos superior al centre de treball afectat per la subrogació, perdran la seva condició de tals, i per tant, la representativitat, en ser necessàriament incorporats a la plantilla de la nova empresa adjudicatària.

Amb excepció al que estableix el paràgraf anterior d'aquest mateix apartat 11.2, aquells delegats/ades de personal o membres del Comitè d'empresa, que fossin fixos de plantilla de l'empresa concessionària sortint i que, dins dels 24 mesos anteriors a la data efectiva del canvi d'adjudicatari, haguessin estat traslladats i adscrits al centre de treball que és objecte d'aquest canvi, tindran l'opció a incorporar-se en la nova empresa adjudicatària o a romandre en la plantilla de l'empresa concessionària sortint. En aquest últim supòsit, el delegat/da o membre del Comitè ha d'acceptar el nou lloc de treball que se li assigni, això sense perjudici que l'empresa, sempre que sigui possible, li assigni tasques, jornada i horari que siguin similars a les que tenia immediatament abans de l'exercici de la seva esmentada opció.

12. En el cas que s'evidenciï, amb relació a la plantilla afectada, impagaments, descoberts o irregularitats en salaris de Conveni o extra Conveni, en afiliació, cotització i/o recàrrecs a la Seguretat Social que siguin imputables a l'empresa sortint o anteriors empreses adjudicatàries, els treballadors/ores afectats passaran al nou adjudicatari, encara que aquest quedarà eximit de la responsabilitat sobre qualsevol dels esmentats impagaments, descoberts o irregularitats que s'haguessin comès abans de la data de la substitució de l'empresa concessionària sortint. D'acord amb l'article 42 de l'Estatut dels treballadors i legislació concordant, seran responsables d'aquestes anomalies el concessionari sortint i, subsidiàriament amb aquest, l'empresa o institució principal contractant del servei.

13. En el supòsit de canvi de contracta, independentment que el servei s'hagi vist reduït en la nova adjudicació a l'empresa contractista entrant, s'aplicarà el mecanisme de subrogació recollit en aquest article com a garantia d'estabilitat en l'ocupació per a tots els treballadors i treballadores que compleixin els requisits per ser subrogats acord amb el que estipula el mateix, passant a estar adscrits a la nova adjudicatària del servei, tant tots els treballadors i treballadores com la jornada adscrita al referit servei fins a aquest moment.

14. L'empresa sortint ha d'abonar a l'empresa entrant la compensació de l'import dels dies de vacances ja meritats però encara no gaudits que seran abonats al treballador/ora per l'empresa entrant quan es produeixi el gaudi dels mateixos. El termini d'abonament de la compensació entre empreses serà com a màxim dins dels quinze dies naturals següents a l'inici efectiu de la prestació de serveis per part del nou adjudicatari.

La fórmula per calcular l'import de la compensació per a cada un dels treballadors / es afectats és la següent i es basa en les següents definicions:

Fórmula per a treballadors/ores indefinits

A dies x B euros dia x (1+0,299+0,036) *cotització= C euros.

Fórmula per treballadors/ores amb contracte de durada determinada.

A dies x B euros dia x (1+0,331+0,036) *cotització = C euros.

*cotització: percentatges legals anuals de cotització.

La suma dels imports que aquí s'han calculat individualment donarà el total de l'import a pagar per l'empresa sortint, que

CVE-DOGC-A-18235013-2018

finalitza el contracte amb la plantilla afectada a l'empresa entrant.

Definicions de la fórmula

A= suma dels dies naturals de vacances ja meritats però encara no gaudits per cada treballador/ora. D'acord amb l'article 55 d'aquest Conveni, el càlcul prorratejat dels dies que corresponen es basarà en el nombre de mesos d'alta per cada període anual que s'inicia l'1 d'agost i acaba el 31 de juliol immediat següent, en totes les províncies exceptuant Lleida en què la meritació és per any natural.

B= suma en euros que de salaris, antiguitat i altres havers tenen reconeguts, a la data de resolució del contracte, cada treballador/ora per cada un dels dies naturals de vacances ja meritats però encara no gaudits.

C= resultat final per treballador/ora.

Nota: els percentatges legals de cotització corresponents a Seguretat Social i accidents de treball seran els vigents en cada any. L'import a abonar serà el corresponent al moment del pagament entre empreses pel que haver-se produït increments de Conveni en el moment del gaudi dels mateixos seran assumits per l'empresa entrant quan procedeixi al pagament de les vacances. Dins el càlcul s'han d'incloure també aquells treballadors/ores en situació d'incapacitat temporal o maternitat en el moment del pagament de les vacances.

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

Article 75

Supòsits especials de subrogació

Subrogació de plantilla entre empreses dedicades a la neteja d'avions en recintes aeroportuaris ubicats a Catalunya.

1. Ateses les especials característiques i circumstàncies del sector, on els treballadors/ores presten els seus serveis a diferents companyies aèries, o, si s'escau operadors de handling, i a fi de contribuir i garantir el principi d'estabilitat en l'ocupació, les empreses que prestin serveis de neteja d'avions i serveis complementaris, en aquells aeroports que estiguin en l'àmbit funcional del present Conveni estan obligades a la subrogació del personal sobre la base del percentatge de la pèrdua d'activitat soferta.

Això implica que quan una empresa cessi en la prestació dels serveis de neteja d'avions contractats per un client públic o privat, ja sigui operador de handling o directament una companyia aèria, per finalització, pèrdua, cessió, rescab, rescissió, fusió, absorció, o per qualsevol causa, del contracte d'arrendament de serveis, o qualsevol altra figura mercantil que justifiqui aquesta prestació de serveis; la nova empresa prestatària (incloses les companyies aèries i els operadors de handling) estarà obligada a la subrogació del personal respectant tots els drets laborals que tingués el treballador/ora en l'empresa sortint i qualsevol que sigui la modalitat de contractació laboral dels mateixos, segons els requisits establerts en el present Conveni.

Les empreses prestadores del servei de neteja d'avions, companyies aèries o operadors de handling, juntament amb la intervenció dels comitès d'empresa o delegats/des de personal de les empreses afectades, les bases per a realitzar la subrogació dels treballadors/ores que es vegin afectats així com els percentatges a aplicar, en un acord que es reflectirà per escrit en una acta. La primera de les reunions serà 20 dies naturals abans de la subrogació i l'última 15 dies naturals abans que es produeixi la mateixa.

Situacions en què es farà efectiva la subrogació que es recullen a títol enunciatiu i no limitatiu:

Si una companyia aèria crea la seva pròpia empresa de handling o autohandling.

Si un operador de handling contracta a una empresa o empreses per tal que aquestes assumeixin tot o part del servei de handling en elements de transport aeri i decideixen no contractar una empresa de neteja sinó realitzar la mateixa amb el seu propi personal.

Si un operador de handling o una companyia aèria rescata per si mateixa un servei de neteja anteriorment adjudicat a una empresa de neteja.

2. La subrogació s'efectuarà atenent els següents criteris

La subrogació serà proporcional, és a dir el 100% de la plantilla es correspondrà amb el 100% de la feina. Pel que si la pèrdua de % de treball en neteja d'avions a l'aeroport de referència no és total, s'aplicarà sempre la proporcionalitat que correspongui en funció del% de treball que es perdi en favor d'una altra empresa adjudicatària.

En el cas d'empreses que presten serveis a operadors de handling que realitzessin la neteja de diferents companyies aèries (tot i que només fos per un contracte directe amb aquests operadors, o companyies aèries) i en aquests operadors de handling o companyies aèries, es perdés la activitat per nova cessió o rescab per si mateixes del contracte, es determinarà la subrogació com a total, parcial o simultània en funció de:

2.1 Subrogació total

CVE-DOGC-A-18235013-2018

La subrogació serà total si l'empresa prestadora del servei finalitzés el seu contracte amb aquest client o clients, operadors o companyies aèries, de forma íntegra al recinte aeroportuari afectat. La pèrdua d'activitat en neteja d'avions seria del 100%, encara que es mantinguessin a l'aeroport altres contractes de neteja de locals o manteniment.

La subrogació total implica la transferència a la nova empresa o empreses cessionàries i captadores de l'activitat del 100% de la plantilla adscrita al servei transferit i que compleixi amb els requisits establerts per a ser subrogats de conformitat amb el que disposa el present article.

2.2 Subrogació parcial

La subrogació serà parcial si l'empresa de neteja no finalitzés el seu contracte amb aquest client, operador o companyia aèria, sinó que ho mantingués parcialment en neteja d'avions dins el recinte aeroportuari afectat.

2.3 Subrogació simultània

Serà quan es produeixi una subrogació simultània de diverses empreses al mateix operador, companyia o empresa de neteja i calgués subrogar el total o part de l'activitat derivada del mateix procés de subrogació i que tingui una diferència màxima entre les dates d'inici del servei de 15 dies.

En cas de subrogació simultània s'iniciarà la subrogació l'empresa que li correspongui més treballadors/ores a subrogar d'acord amb el percentatge d'activitat, sent la següent empresa un cop acabat el percentatge de subrogació de la primera qui procedeixi a realitzar-lo i així successivament, fins la subrogació del 100% de la plantilla afectada.

3 Subrogació parcial. Càlcul de l'Activitat perduda/Activitat total.

Per al càlcul del percentatge d'activitat perduda, s'aplicarà la següent fórmula:

Núm. d'avions ponderats atesos en els 12 mesos anteriors a la comunicació del cessament de l'activitat (activitat perduda)/nombre. d'avions ponderats totals atesos en els 12 mesos anteriors a la data del cessament de l'activitat (activitat total).

També s'aplicarà la norma general anterior a les companyies que comencin a operar a l'aeroport de referència o aquelles companyies que només operin per temporades.

Com a excepció a la norma general s'aplicarà la proporcionalitat que correspongui en el cas que una companyia aèria, independentment del temps que porti operant a l'aeroport, no porti l'annualitat completa. El càlcul anteriorment descrit es realitzarà en proporció al total de treball dels mesos que aquesta companyia hagi estat atesa per l'empresa sortint, això és s'aplicarà aquesta proporcionalitat tant en l'activitat perduda com en l'activitat total.

L'activitat d'avions ponderats perduts i l'activitat d'avions ponderats totals es calcularan tenint en compte la següent taula de ponderació:

S/TC: Standard/Touraround cleaning

P/NSC: Pernocta/night stop cleaning

NAT: Neteja d'avions transcontinentals Grupos 81-82-83-91-92

NCP: Neteja de cabina de passatge

NC/G: Neteja de cuines/galleys

NB: Neteja banys

A: Aspirador

AP: Aigua potable

AR: Aigua residual

REB: Retirada d'escombraries en bosses

| 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 |
| 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 |

CVE-DOGC-A-18235013-2018

| | | | | | | | | | |
|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 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 d'aquests ítems dona com a resultat la neteja standard o tournarround cleaning

La neteja podrà ser estàndard, pernocta, transcontinental o simplificada. Les neteges i la pernocta o transcontinental no podran sumar altres coeficients que els indicats en la seva columna. Serà neteja simplificada aquella que no realitzi tots els ítems assignats a la neteja, aplicant-se en aquest cas els coeficients establerts en la taula per a cada un dels ítems.

Com a excepció al que anteriorment establert podrà aplicar-se un únic ítem de ponderació del 0,02 en el cas que el servei sigui exclusivament de retirada de bosses d'escombraries a escala (neteja de Gash), no acumulable amb els anteriors.

Un cop establert el percentatge d'activitat perduda, s'efectuarà la subrogació d'acord amb les següents regles

C.1 S'ordenarà la plantilla pels grups professionals i nivells establerts en el Conveni col·lectiu, començant pel Grup I nivell I i finalitzant pel Grup IV i últim nivell.

C.2 A cada un dels nivells/grups professionals s'ordenaran els treballadors/ores existents en llistes ordenades de major a menor antiguitat, i en llistats diferenciats entre personal fix i eventual, assumint cada un d'ells el percentatge de subrogació que correspongui per pèrdua d'activitat (és a dir, si es perd un 10% d'activitat tant de la llista de fixos, com de la llista d'eventuals afectaria al 10%, del personal que li correspongui pel percentatge d'activitat perduda). En el cas dels jubilats parcials seran aquests els que determinin l'ordre de subrogació de la seva rellevista.

C.3 A cada un dels nivells/grups professionals s'obtindrà la jornada laboral anual de tots els treballadors/ores, fixos per una banda i eventuais de l'altra, inclosos en aquests nivells/grups professionals.

C.4 Dins de cada un dels nivells/grups professionals i de cada un dels llistats dels mateixos, 1r se subrogarà el treballador/ora de menys antiguitat i/a continuació el de més antiguitat, seguint aquest criteri fins que es completi el percentatge que correspongui per la subrogació.

C.5 Realitzada la distribució de treballadors/ores d'acord amb les llistes obtingudes com a conseqüència de l'aplicació del que disposen els punts anteriors, es multiplicarà pel percentatge de pèrdua d'activitat, començant primer pel Grup I nivell I. Si pel resultat de l'operació i després d'haver determinat els treballadors/ores a subrogar, tal com s'estableix en aquest punt, quedés un percentatge de jornada sobrant que no donés per poder subrogar al següent treballador/ora de la llista per la seva jornada, aquest percentatge de jornada serà denominat romanent. Aquest romanent passarà al següent nivell/grup professional que li correspongués segons classificació del Conveni col·lectiu, juntament amb el percentatge de pèrdua d'activitat que li correspongui i així successivament fins a arribar a l'últim nivell/grup professional, on el possible romanent que quedés, de ser superior al 50% de la jornada del següent treballador/ora comportarà que passarà subrogat a la nova adjudicatària i si és inferior o igual al 50% comportarà que aquest treballador/ora es quedarà a l'empresa sortint.

Les operacions anteriorment descrites es realitzaran successivament en tots els nivells/grups professionals existents començant pel grup I nivell un i finalitzant pel grup IV i últim nivell i afegint els romanents de les operacions anteriors, fins a completar la subrogació del personal que li correspongui.

4. En el supòsit que les empreses implicades no arribessin a un acord de subrogació del total o part dels treballadors/ores afectats per la mateixa s'haurà d'acudir bé al TLC i/o a la Comissió paritària per tal d'intervenir en el conflicte, independentment de les actuacions legals que puguin interposar els treballadors/ores afectats.

5. En la resta de qüestions no disposades en el present article s'estarà al que disposa el present Conveni en matèria de subrogació i els documents a facilitar per l'empresa sortint a l'entrant seran els que es mencionen a l'article següent.

Article 76

Documentació per a la subrogació

A l'efecte de poder donar compliment al que anteriorment estableixen els articles 74 i 75, atenent el dret i responsabilitats que la subrogació comporta a treballadors/ores, empresa sortint, nova adjudicatària i solidària o subsidiàriament empresa o

CVE-DOGC-A-18235013-2018

institució principal, si escau, l'empresa concessionària sortint ha de subministrar a l'entrant relació de personal, en format electrònic de full de càlcul segons el model especificat en l'Annex I, en la qual es detalli: nom i cognoms, domicili, telèfon, número d'afiliació a la Seguretat Social, antiguitat, jornada, horari, vacances, dies d'assumptes propis ja gaudits i justificació d'altres llicències retribuïdes i qualsevol modificació d'aquestes dades que s'hagi produït en els quatre mesos anteriors juntament amb la justificació de la mateixa, modalitat de la seva contractació, especificació del període de mandat si el treballador/ora és representant sindical i data de gaudi de les seves vacances.

Així mateix, a efectes de comprovació de retribucions, jornada, tipus de contracte, situació d'IT i altres extrems de rellevància per a la gestió de la subrogació, l'empresa sortint haurà de facilitar a l'entrant els següents documents, deixant constància suficient de la seva recepció:

Fotocòpia dels contractes de treball del personal afectat per la subrogació si els ha tramitat l'empresa sortint o documentació que acrediti la vinculació laboral de cada persona amb l'empresa i contracta objecte de subrogació.

Fotocòpia de les quatre últimes nòmines mensuals dels treballadors/ores afectats, així com de la proposta de quitança a lliurar a cada treballador/ora.

Fotocòpia del IDC de cada treballador/ora (Informe de dades per a la cotització).

Fotocòpia de la RNT del centre de treball (Relació nominal de treballadors) dels últims quatre mesos.

Fotocòpia del RLC d'empresa (rebut de liquidació de cotitzacions) dels últims quatre mesos.

Parts d'IT i/o confirmació, del personal que es trobi en aquesta situació en el moment de transmetre la documentació.

Així mateix, de cara a contribuir a l'estabilitat i la transparència del sector, l'empresa sortint ha de facilitar a l'entrant certificat de l'organisme competent d'estar al corrent de pagament de la Seguretat Social.

En el cas de treballadors/ores estrangers document acreditatiu del permís de residència i contracte de treball.

En el cas que hi hagi Comitè d'empresa del centre de treball afectat per la subrogació, acta electoral d'on resulti seu mandat.

Còpia de la sancions imposades i aplicades no prescrites establertes a l'article 77 apartat 3, lletres c), d), e), f), h) i j).

En el cas que sigui procedent, càlcul de l'import corresponent a vacances a liquidar entre empreses.

En el cas que sigui procedent, còpia dels acords i/o pactes extra estatutaris del centre de treball objecte de subrogació. Els pactes que es realitzin a partir del dia següent de la publicació del present Conveni hauran d'estar convenientment registrats a l'efecte d'eficàcia a tercers en el registre del Departament de Treball o mitjançant acta derivada d'expedient amb acord al Tribunal Laboral de Catalunya.

En relació al que estableix l'article 130 de llei de contractes del sector públic als efectes de valorar el cost del personal es tindran en compte els costos salarials, d'uniformitat i formació establerts en el present Conveni així com el percentatge mitjà d'absentisme del últim any anterior a la subrogació de personal, als efectes de donar trasllat dels mateixos als òrgans de contractació.

Còpia de documents degudament diligenciats per cada treballador / a afectat en el qual es faci constar que aquest ha rebut de l'empresa sortint la seva liquidació de parts proporcionals dels seus havers fins al moment de la subrogació, no queda pendent cap quantitat. Aquest document haurà d'estar en poder de la nova adjudicatària en la data d'inici del servei com a nova titular.

Capítol 11è

Règim disciplinari

Article 77

Tipificació de les faltes

Tindran la consideració de falta els incompliments de les obligacions laborals del treballador/ora atribuïbles al mateix per la seva comissió voluntària o per la seva conducta negligent. Les faltes es graduaran atenent la seva voluntarietat, importància i transcendència per a l'activitat normal de l'empresa en lleus, greus i molt greus. Els treballadors/ores podran ser sancionats per la direcció de l'empresa d'acord amb la graduació de les faltes i sancions que s'estableixen a continuació.

1. Faltes lleus

Es consideren faltes lleus les següents

Tres faltes injustificades de puntualitat per un temps superior a cinc minuts cadascuna, en l'assistència al treball dins d'un període de trenta dies.

Faltar un dia a la feina, dins d'un període de trenta, sense causa justificada.

CVE-DOGC-A-18235013-2018

L'abandonament injustificat del lloc de treball, sense previ avís, si el mateix és superior a cinc minuts. Al marge de la seva durada, si com a conseqüència de l'abandó s'origina un perjudici de consideració a l'empresa o fos causa directa d'accident dels companys de treball, es considerarà falta greu o molt greu d'acord amb el que estableixen els apartats següents respecte de la infracció de normes de seguretat i salut laboral.

La mera desobediència als superiors en qualsevol matèria que sigui pròpia del servei.

L'incompliment de les obligacions previstes a l'article 29 de la llei de prevenció de riscos laborals i en les disposicions d'aquest Conveni referides a obligacions dels treballadors/ores en matèria de seguretat i salut, sempre que el seu inobservança no comporti risc greu per a les seves companys/es de treball o terceres persones.

El descuit imprudent en la conservació del material de treball sempre que no provoqui un dany greu a l'empresa.

L'absència de comunicació o de notificació a l'empresa de les baixes per malaltia, parts de confirmació o alta, de la justificació de les faltes a la feina, dels canvis de domicili, o de les alteracions de la unitat familiar a efectes de l'impost. Es considera que existeix tal absència quan aquestes comunicacions no es realitzin en el termini establert o, si no n'hi ha, en un termini raonable que no pot excedir els deu dies. S'exceptuen els supòsits d'impossibilitat imprevista objectivament demostrable.

L'assistència al treball en evident estat d'embraguesa o sota els efectes de drogues o estupefaents, que pogués repercutir en la imatge de l'empresa.

Qualsevol altre incompliment que suposi una infracció lleu, en els termes del primer paràgraf d'aquest article, dels deures laborals del treballador/ora, consignats en el present Conveni i en les normes aplicables.

2. Faltes greus

Es consideren faltes greus les següents

Més de tres faltes injustificades de puntualitat en l'assistència al treball, superior a cinc minuts, en un període de trenta dies.

Absències sense causa justificada, de més d'un dia i menys de quatre, durant un període de trenta dies.

L'abandonament injustificat sense previ avís o autorització, d'una durada superior a cinc minuts, del lloc de treball quan com a conseqüència d'això es causés un perjudici de consideració a l'empresa o fos causa directa d'accident dels companys/es de treball.

La desobediència greu als superiors en qualsevol matèria que sigui pròpia del servei.

Simular mitjançant qualsevol forma la presència d'un altre treballador/ora en l'empresa a l'efecte del compliment de les seves obligacions laborals.

L'assistència al treball en estat d'embraguesa o sota els efectes de drogues o estupefaents quan això repercuteixi en el compliment de la prestació laboral.

Les baralles o discussions greus durant el temps de treball entre companys/es sempre que repercuteixin greument en el normal desenvolupament de l'activitat laboral.

L'incompliment de les obligacions previstes a l'article 29 de la llei de Prevenció de riscos laborals i de les disposicions del present Conveni general referides a obligacions dels treballadors/ores en matèria de seguretat i salut, quan aquest incompliment origini danys greus per a la seguretat i salut dels treballadors/ores.

La reiteració o reincidència en la comissió de faltes lleus en un període de tres mesos, si hi ha hagut amonestació escrita, excloses les faltes de puntualitat.

La negligència, imprudència o negligència en el treball o conservació i cura dels materials i eines de l'empresa quan provoquin a la mateixa un dany greu.

La simulació de malaltia o accident així com l'al·legació de motius falsos per a l'obtenció de permisos i llicències.

La utilització dels mitjans informàtics, telemàtics o tecnològics posats a disposició per l'empresa de forma contrària al que disposen els codis i protocols d'ús d'aquests mitjans tecnològics establert a cada empresa.

El descuit imprudent en la conservació del material de treball sempre que provoqui un dany greu a l'empresa.

Qualsevol altre incompliment que suposi una infracció greu, en els termes del primer paràgraf d'aquest article, dels deures laborals del treballador/ora, consignats en el present Conveni i en les normes aplicables.

3. Faltes molt greus

Es consideren faltes molt greus les següents

Més de deu faltes injustificades de puntualitat en l'assistència al treball, superior a cinc minuts, comeses en un període de tres mesos o de vint durant sis mesos.

La manca d'assistència al treball no justificada per més de tres dies en un període de trenta dies, o de més de sis dies en un període de tres mesos.

El frau o l'abús de confiança en les gestions encomanades així com el furt o robatori tant a l'empresa com a la resta de companys/es de treball o a qualsevol altra persona dins del lloc de treball o durant el compliment del mateix.

CVE-DOGC-A-18235013-2018

Fer desaparèixer, inutilitzar, destrossar o causar desperfectes en els materials, eines, estris, vehicles, instal·lacions, o fins i tot documents de l'empresa, per comissió voluntària.

L'assetjament laboral, sigui aquest sexual, per raó de sexe, moral o psicològic.

Trobar-se en estat d'embriaguesa o sota l'efecte del consum de drogues o estupefaents de forma reiterada durant el compliment de la feina amb molt greu repercussió en el mateix.

Els maltractaments de paraula o obra als superiors, companys/es o subordinats/des dins la jornada o en el seu lloc de treball, així com a terceres persones dins el temps de treball, així com l'abús d'autoritat.

L'incompliment de les obligacions previstes a l'article 29 de la llei de prevenció de riscos laborals i en les disposicions d'aquest Conveni referides a obligacions dels treballadors/ores en matèria de seguretat i salut, sempre que d'aquest incompliment es derivi un risc greu i imminent per a la seguretat i salut.

La reiteració o reincidència en la comissió de faltes greus en un període de sis mesos sempre que hagin estat objecte de sanció per escrit.

La utilització dels mitjans informàtics, telemàtics o tecnològics posats a disposició per l'empresa de forma contrària al que disposen els codis i protocols d'ús d'aquests mitjans tecnològics establert a cada empresa, quan d'això es derivi un perjudici greu per a l'empresa.

Qualsevol altre incompliment que suposi una infracció molt greu, en els termes del primer paràgraf d'aquest article, dels deures laborals del treballador/ora, consignats en el present Conveni i en les normes aplicables.

Article 78

Sancions

Les sancions que podran imposar-se als treballadors/ores per la comissió de les faltes esmentades seran les següents

Per faltes lleus

Amonestació escrita.

Suspensió de sou i feina fins a un màxim de dos dies.

Per faltes greus

Suspensió d'ocupació i sou de tres a quinze dies.

Per faltes molt greus

Suspensió de sou i feina de setze a seixanta dies.

Acomiadament.

En cap cas s'aplicaran les sancions en el seu grau mínim en els casos d'assetjament sexual, moral o psicològic quan es produeixin amb prevalença de la superior posició laboral jeràrquica de l'agressor o assetjador.

Article 79

Procediment sancionador

a) En les faltes molt greus l'empresa ha de traslladar als representants legals dels treballadors d'una còpia de la carta de sanció lliurada al treballador/ora, dins dels dos dies hàbils següents al de la comunicació a l'interessat/ada.

b) En el cas de sancions greus i molt greus imposades als representants legals dels treballadors o als delegats/ades sindicals serà necessària la prèvia audiència dels restants integrants de la representació a què el treballador/ora pertanyés, de la mateixa manera quan es tracti de treballadors/ores afiliats a un sindicat, i a l'empresari/a li constés, serà preceptiva l'audiència prèvia als/les delegats/ades sindicals, si n'hi ha. L'incompliment d'aquest requisit provocarà la nul·litat de la sanció.

c) En el cas de faltes lleus es donarà comunicació als representants legals dels treballadors/ores dins dels 7 dies següents a la imposició de la sanció.

d) Es podrà obrir protocol d'investigació, quan la falta sigui susceptible de ser greu o molt greu, bé per resultar necessari per al millor coneixement dels fets, naturalesa o abast dels mateixos, o bé per evitar eventuais danys, es podrà aplicar cautelarament la suspensió d'ocupació, no de sou, de la persona afectada per un termini màxim de dos mesos, quedant a disposició de l'empresa durant el temps de suspensió, o bé adoptar qualsevol altra mesura organitzativa de caràcter temporal fins a la finalització del procediment sancionador.

En tot cas durant aquest període de dos mesos, el treballador/a no podrà ser traslladat a un centre de treball que vas donar més de 30 km del d'origen, mantenint totes les condicions de treball del centre on prestava els seus serveis.

CVE-DOGC-A-18235013-2018

Article 80

Prescripció

Les faltes lleus prescriuran als deu dies, les faltes greus als vint dies i les molt greus als seixanta dies a partir de la data en què l'empresa va tenir coneixement de la seva comissió i, en tot cas, als sis mesos d'haver-se comès.

Quan s'obri qualsevol tipus d'expedients informatius per a l'esbrinament de fets que puguin suposar la comissió d'una infracció de caràcter laboral, la prescripció quedarà interrompuda durant un termini màxim de sis mesos.

Capítol 12è

Drets sindicals i de representació col·lectiva

Article 81

Drets sindicals

Els delegats/des de personal i els Comitès d'empresa tenen els següents drets i garanties

Hores sindicals

A les províncies de Barcelona i Girona:

Sense perjudici del que estableix l'ET els delegats/ades de personal, els membres del Comitè d'empresa, i els membres del Comitè de centres disposaran d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes i no acumulables, cadascun d'ells, per a l'exercici de funcions de representació, segons l'escala.

Fins a 100 treballadors/ores 22 hores.

De 101 a 250 treballadors/ores 24 hores.

De 251 a 500 treballadors/ores 36 hores.

De 501 a 750 treballadors/ores 42 hores.

De 751 d'ara endavant 44 hores.

De les mateixes hores indicades en aquest article es beneficiaran els representants legals dels treballadors/ores amb jornada de treball nocturna, sempre que acreditat per escrit, signat i segellat per la central sindical a la qual pertanyi, el nombre d'hores que necessita i el dia que les farà efectives dins la seva jornada, comunicant a l'empresa la realització d'aquelles amb una antelació mínima de 24 hores.

Els representants dels treballadors/ores que no pertanyin a centrals sindicals tindran els mateixos drets i obligacions que aquells, havent de justificar suficientment les gestions d'ordre sindical realitzades, de conformitat amb el que estableix el paràgraf anterior.

Com a excepció a la no acumulació, es podrà acumular mensualment el crèdit horari de dos delegats/des de personal o membres del Comitè d'empresa de cada central sindical en un d'ells en la quantia que convinguin, sempre que sigui entre treballadors/ores del mateix centre i es comuniqui a l'empresa amb una setmana d'antelació.

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

Els representants dels treballadors/ores que ostentin càrrecs sindicals en la Direcció Federativa de Catalunya podran acumular mensualment el crèdit horari propi i el d'altres dos delegats/des o membres del Comitè d'empresa en la quantia que convinguin, prèvia conformitat dels afectats i comunicant-ho per escrit a l'adreça de l'empresa amb antelació suficient.

Al domicili social de cada empresa es podrà disposar, a petició dels representants legalment elegits, d'un tauler d'anuncis i informacions, però del contingut d'allò que es col·loqui o es faci referència seran responsables el Comitè o i o el delegat/ada de personal de l'empresa, sense perjudici de l'article 64 de l'Estatut dels treballadors.

A la província de Tarragona

a) Cada delegat/ada de personal i cada membre de Comitè d'empresa té 40 hores mensuals, retribuïdes normalment, per exercir les funcions de representació, informació i assessorament, com també per assistir a les reunions que convoquen els sindicats als quals pertanyen.

Queden excloses d'aquest còmput de temps les reunions que es convoquin a instància de l'empresa i de l'Administració.

Com a excepció a la no-acumulació de crèdit horari sindical, els representants dels treballadors/ores que pertanyin al mateix sindicat poden acumular les hores fins al límit de crèdit de tres treballadors/ores, independentment de si són delegats/ades o

CVE-DOGC-A-18235013-2018

membres del Comitè d'empresa, i han d'avisar l'empresa amb 72 hores de temps de la data en què es realitzi. El comunicat per avisar a l'empresa ha de fer constar el nom dels dos treballadors/ores (cedent i beneficiari). L'acumulació es fa pel còmput mensual amb el límit màxim de 120 hores.

b) L'empresa té l'obligació de facilitar tauler d'anuncis, en el qual els representants legals del personal puguin exposar les publicacions que es considerin interessants per als treballadors/ores.

c) Els delegats/des de personal i els membres del Comitè d'empresa no poden ser sancionats o acomiadats si abans no se'ls ha instruït l'expedient corresponent.

d) Els treballadors/ores que portin tres mesos al centre de treball poden tenir la condició de candidats a les eleccions sindicals.

e) Els treballadors/ores disposaran, de cinc hores anuals per a la celebració d'assemblees, que l'empresa ha de pagar. La durada màxima de les assemblees és d'una hora, el permís s'ha de sol·licitar necessàriament amb 48 hores de temps i, poden tenir lloc en el mateix centre de treball.

A la província de Lleida

Els càrrecs representatius gaudiran dels drets establerts en les disposicions legals vigents a efectes d'hores sindicals.

Article 82

Seccions sindicals (Tarragona)

A la província de Tarragona

Les centrals sindicals legalment constituïdes, poden formar seccions sindicals en les empreses o centres de treball en els quals el nombre d'afiliats, sigui com a mínim del 10% de la plantilla.

Les seccions sindicals d'empresa i delegats/des sindicals de la mateixa, tenen els següents drets i garanties.

El delegat/a de la secció sindical, és el representant legal del sindicat.

Qualsevol afiliat a un sindicat que sigui designat per aquest a exercir funcions de direcció sindical, disposarà de les oportunes llicències i excedència no retribuïdes.

Hi ha d'haver llibertat per exercir les tasques de proselitisme i afiliació, per qualsevol classe de publicacions considerades d'interès per als treballadors/ores i també, per cobrar les quotes de les seccions sindicals constituïdes, sempre que aquests actes no impliquin una disminució de la jornada laboral.

Tenen dret a un permís sense retribuir com a màxim de vuit dies a l'any per assistir als congressos de la seva central sindical.

El temps de durada de l'assemblea s'ha de computar com a jornada laboral.

Article 83

Cobrament de quotes sindicals (Barcelona i Girona)

- A les províncies de Barcelona i Girona

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

Quantia a descomptar.

Entitat bancària i compte corrent on han d'abonar aquestes quantitats mensualment.

En el cas que el treballador, un cop feta la petició, desitgi que no se li descompti, ha de comunicar per escrit, així com qualsevol augment o disminució de la quantitat a descomptar, excepte si aquest augment està autoritzat en l'escrit de sol·licitud a l'empresa.

En cas de subrogació la nova empresa adjudicatària haurà de seguir descomptant de la nòmina dels treballadors/ores afectats l'import de la quota que satisfien a la central sindical corresponent sense necessitat de nova comunicació del treballador/ora. Aquesta circumstància i quantia serà comunicada per l'empresa sortint a l'entrant.

Article 84

Delegat/ada sindical (Barcelona i Girona)

A les províncies de Barcelona i Girona:

Els sindicats que demostrin tenir una representació del 10% de delegats/ades de personal i comitès d'empresa en el sector

CVE-DOGC-A-18235013-2018

tindran dret a nomenar delegat/a sindical, amb els mateixos drets que la llei orgànica de llibertat sindical els reconeix, a les empreses o centres de treball que tinguin 150 treballadors/ores o més, sempre que es justifiqui un 10% d'afiliació del sindicat en aquesta empresa.

Capítol 13è

Inaplicacions de Conveni

Article 85

Clàusula de desvinculació salarial

Aquelles empreses que poguessin estar afectades per alguna de les causes recollides a l'article 82.3 Estatut dels treballadors, i que optin per la no aplicació de les matèries establertes en l'esmentat article, hauran de seguir els procediments que en aquest s'estableixen i en cas d'acord, comunicar-ho a la Comissió paritària.

Així mateix, aquelles empreses que puguin estar afectades per alguna de les causes econòmiques recollides en l'article 82.3 Estatut dels treballadors, i que optin per la no aplicació de la quantia salarial prevista en el present Conveni, hauran, a més del que estableixen els articles 82.3 i 41.4 de l'Estatut dels treballadors, seguir necessàriament el procediment descrit a continuació.

La direcció de l'empresa ha de comunicar per escrit a la representació legal dels treballadors o, si no n'hi ha, als treballadors/ores d'acord amb el procediment establert en l'article 41.4 Estatut dels treballadors, les raons que justifiquin aquesta decisió, així com la documentació necessària (memòria explicativa, balanç de situació i compte de resultats, etc.) dins el termini de durada no superior a 15 dies.

Una còpia d'aquesta comunicació es remetrà a la Comissió paritària del Conveni.

En el supòsit d'acord en l'empresa d'inaplicació salarial, serà remès còpia del mateix a la Comissió paritària. L'acord d'inaplicació haurà de determinar amb exactitud la retribució a percebre pels treballadors/ores d'aquesta empresa, establint en el seu cas i en atenció a les causes que el van determinar, una programació de la progressiva convergència cap a la recuperació de les condicions salarials establertes en el Conveni col·lectiu, inclòs l'abonament amb efectes retroactius de les diferències econòmiques que deixin de percebre els treballadors/ores durant el període d'inaplicació. En cap cas aquesta inaplicació podrà superar el període de vigència del Conveni ni, com a màxim els tres anys de durada.

En cas de desacord durant el període de consultes, qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la Comissió paritària del Conveni, que disposarà d'un termini de set dies per pronunciar-se, a comptar des que la discrepància li fos notificada. Si persisteix el desacord en la Comissió paritària, la discrepància serà sotmesa en el termini màxim de quinze dies al Tribunal Laboral de Catalunya (TLC), a través dels procediments que s'estableixen en el seu propi reglament.

Disposicions finals

Disposició final I

Jornada anual

1. Per als anys 2017 i 2018 a la província de Barcelona, la jornada màxima de presència serà 1.820 hores anuals, descomptant d'aquesta quantitat, si cal, les hores que haurien d'haver treballat, els dies d'IT, Llicències i permisos, excedència, faltes d'assistència etc.

2. A partir de l'any 2019 i en totes les províncies de Catalunya, la jornada màxima de presència serà 1.800 hores anuals, descomptant d'aquesta quantitat, si cal, les hores que haurien d'haver treballat, els dies d'IT, llicències i permisos, excedència, faltes d'assistència, etc.

Disposició final II

Incrementos salarials

Els increments salarials durant la vigència del Conveni són els següents

Any 2017: els salaris vigents per al període comprès entre l'1 de gener i al 31 de desembre de 2017 no tenen variació.

Any 2018: els salaris vigents a 31 de desembre de 2017 s'ha d'incrementar en un 1,6% amb efectes retroactius d'1 de gener de 2018; les quantitats seran les que figuren en taules annexes.

CVE-DOGC-A-18235013-2018

Any 2019: els salaris vigents a 31 de desembre de 2018 s'incrementaran en un 1,5% amb efectes retroactius d'1 de gener de 2019; les quantitats seran les que figuren en taules annexes.

Any 2020: els salaris vigents a 31 de desembre de 2019 s'incrementaran en un 1,5% amb efectes retroactius d'1 de gener del 2020, les quantitats seran les que figuren en taules annexes.

Any 2021: els salaris vigents a 31 de desembre de 2020 s'incrementaran en un 1,5% amb efectes retroactius d'1 de gener de 2021; les quantitats seran les que figuren en taules annexes.

En el cas que l'IPC estatal de els anys 2018 a 2021 fos superior als increments pactats per a aquest mateix període, la desviació es tindrà en compte en la propera negociació de conveni i aquesta no formarà part dels increments que es pactin en el seu moment.

Disposició final III

Interpretació per províncies

En qualsevol cas les parts signants del present Conveni, amb l'objecte d'evitar confusions en la interpretació o aplicació d'aquest Conveni, acorden que en tot l'articulat en el qual no es distingeixi per territoris afecta per igual a tot l'àmbit territorial de Catalunya; per contra, en aquells articles on es distingeix específicament entre províncies o província en particular, preval aquesta especificitat sense que es pugui extrapolar a un altre àmbit territorial la seva aplicació.

Disposició final IV

Manifestació final

Les empreses manifesten que les millores salarials i socials pactades en aquest Conveni tenen repercussió en els preus del servei a tercers. Per tal de mantenir unes condicions homogènies dins de les empreses afectes pels àmbits funcional i territorial del present Conveni, les parts consideren que les condicions que s'estableixen en el mateix tenen consideració de mínims, i per tant prevaldrà el principi de norma més favorable en el cas que qualsevol conveni col·lectiu d'àmbit inferior disposi el contrari.

Disposició final V

Entrada en vigor

El present Conveni entrarà en vigor l'endemà de la seva publicació al DOGC. No obstant la revisió salarial es durà a terme a partir de l'entrada en vigor si bé amb efectes retroactius des del 1 de gener de l'2018.

Annexos

Annex I

Quadre resum trasllat informació entre empreses a subrogacions

Annex II

Taules salarials 2018-2021

Annex I

Quadre resum trasllat informació entre empreses en subrogacions

Subrogació empresa sortint:

| Nom | Cognoms | Adreça | Telèfon | Núm. afil SS | Antiguitat | Jornada | Horari | Data gaudi vacances | Dies assumptes propis | Altres llicències retribuïdes | Tipus contracte | Representant sindical SI/NO |
|-----|---------|--------|---------|--------------|------------|---------|--------|---------------------|-----------------------|-------------------------------|-----------------|-----------------------------|
| | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | |

CVE-DOGC-A-18235013-2018

| | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | |

Annex II

Taules salarials Barcelona, Lleida i Girona 2017

| | | Referències categories anterior conveni | Salari base mes | Plus conveni mes | Total mes | |
|----------|----------|---|-----------------|------------------|-----------|--|
| | | <i>Personal directiu</i> | | | | |
| Grup I | Nivell 1 | Director/ora | 1388,63 | 172,12 | 1.560,75 | |
| | | Director/ora comercial | | | | |
| | | Director/ora administratiu/iva | | | | |
| | | Cap de compres | | | | |
| | | Cap servei | | | | |
| | | <i>Personal titulat</i> | | | | |
| Grup I | Nivell 2 | Titulat/ada grau superior | 1118,78 | 172,12 | 1.290,90 | |
| Grup I | Nivell 3 | Titulat/ada grau mitjà | 1080,25 | 172,12 | 1.252,37 | |
| Grup I | Nivell 4 | Titulat/ada laboral o prof. | 949,20 | 172,12 | 1.121,32 | |
| | | <i>Personal administratiu</i> | | | | |
| Grup II | Nivell 1 | Cap administratiu/iva 1a | 1080,25 | 172,12 | 1.252,37 | |
| | | Cap administratiu/iva 2a | | | | |
| Grup II | Nivell 2 | Oficial/a 1a administratiu/iva | 949,20 | 172,12 | 1.121,32 | |
| | | Oficial/a 2a administratiu/iva | | | | |
| Grup II | Nivell 3 | Auxiliar administratiu/iva | 834,64 | 172,12 | 1.006,76 | |
| Grup II | Nivell 4 | Telefonista | 826,36 | 172,12 | 998,48 | |
| | | <i>Comandaments intermedis</i> | | | | |
| Grup III | Nivell 1 | Supervisor/ora-encarregat/ada gral. | 1058,88 | 172,12 | 1.231,00 | |

CVE-DOGC-A-18235013-2018

| | | | | | |
|-------------------------|----------|--|---------|--------|----------|
| Grup III | Nivell 2 | Supervisor/ora-encarregat/ada de zona | 1020,35 | 172,12 | 1.192,47 |
| Grup III | Nivell 3 | Supervisor/ora-encarregat/ada sector | 981,73 | 172,12 | 1.153,85 |
| Grup III | Nivell 4 | Encarregat/ada edifici | 917,73 | 172,12 | 1.089,85 |
| Grup III | Nivell 5 | Responsable equip | 882,64 | 172,12 | 1.054,76 |
| <i>Personal operari</i> | | | | | |
| Grup IV | Nivell 1 | Especialista i oficial/a | 870,91 | 172,12 | 1.043,03 |
| Grup IV | Nivell 2 | Peó especialitzat/ada i ajudant/a | 847,50 | 172,12 | 1.019,62 |
| Grup IV | Nivell 3 | Conductor/ora netejador/ora | 906,05 | 172,12 | 1.078,17 |
| Grup IV | Nivell 4 | Netejador/ora i peó | 830,51 | 172,12 | 1.002,63 |
| Grup IV | Nivell 5 | Ordenança-Magatzemer/era-Llister-era/Vigilant -a | 826,36 | 172,12 | 998,48 |

Taules salarials Barcelona, Lleida i Girona 2018

| | | Referències categories anterior conveni | Salari base mes | Plus conveni mes | Total mes |
|-------------------------------|----------|---|-----------------|------------------|-----------|
| <i>Personal directiu</i> | | | | | |
| Grup I | Nivell 1 | Director/ora | 1410,85 | 174,87 | 1.585,72 |
| | | Director/ora comercial | | | |
| | | Director/ora administratiu/iva | | | |
| | | Cap de compres | | | |
| | | Cap servei | | | |
| <i>Personal titulat</i> | | | | | |
| Grup I | Nivell 2 | Titulat/ada grau superior | 1136,68 | 174,87 | 1.311,55 |
| Grup I | Nivell 3 | Titulat/ada grau mitjà | 1097,53 | 174,87 | 1.272,41 |
| Grup I | Nivell 4 | Titulat/ada laboral o prof. | 964,39 | 174,87 | 1.139,26 |
| <i>Personal administratiu</i> | | | | | |
| Grup II | Nivell 1 | Cap administratiu/iva1a | 1097,53 | 174,87 | 1.272,41 |
| | | Cap administratiu/iva 2a | | | |
| Grup II | Nivell 2 | Oficial/a 1a administratiu/iva | 964,39 | 174,87 | 1.139,26 |
| | | Oficial/a 2a administratiu/iva | | | |
| | | | | | |

CVE-DOGC-A-18235013-2018

| | | | | | |
|--------------------------------|----------|--|---------|--------|----------|
| Grup II | Nivell 3 | Auxiliar administratiu/iva | 847,99 | 174,87 | 1.022,87 |
| Grup II | Nivell 4 | Telefonista | 839,58 | 174,87 | 1.014,46 |
| <i>Comandaments intermedis</i> | | | | | |
| Grup III | Nivell 1 | Supervisor/ora-encarregat/ada gral. | 1075,82 | 174,87 | 1.250,70 |
| Grup III | Nivell 2 | Supervisor/ora-encarregat/ada de zona | 1036,68 | 174,87 | 1.211,55 |
| Grup III | Nivell 3 | Supervisor/ora-encarregat/ada sector | 997,44 | 174,87 | 1.172,31 |
| Grup III | Nivell 4 | Encarregat/ada edifici | 932,41 | 174,87 | 1.107,29 |
| Grup III | Nivell 5 | Responsable equip | 896,76 | 174,87 | 1.071,64 |
| <i>Personal operari</i> | | | | | |
| Grup IV | Nivell 1 | Especialista i oficial/a | 884,84 | 174,87 | 1.059,72 |
| Grup IV | Nivell 2 | Peó especialitzat/ada i ajudant/a | 861,06 | 174,87 | 1.035,93 |
| Grup IV | Nivell 3 | Conductor/ora netejador/ora | 920,55 | 174,87 | 1.095,42 |
| Grup IV | Nivell 4 | Netejador/ora i peó | 843,80 | 174,87 | 1.018,67 |
| Grup IV | Nivell 5 | Ordenança-magatzemer/era-llister-era/vigilant -a | 839,58 | 174,87 | 1.014,46 |

Taules salarials Barcelona, Lleida i Girona 2019

| | | Referències categories anterior conveni | Salari base mes | Plus conveni mes | Total mes |
|-------------------------------|----------|---|-----------------|------------------|-----------|
| <i>Personal directiu</i> | | | | | |
| Grup I | Nivell 1 | Director/ora | 1.432,01 | 177,50 | 1.609,51 |
| | | Director/ora comercial | | | |
| | | Director/ora administratiu/iva | | | |
| | | Cap de compres | | | |
| | | Cap servei | | | |
| <i>Personal titulat</i> | | | | | |
| Grup I | Nivell 2 | Titulat/ada grau superior | 1.153,73 | 177,50 | 1.331,23 |
| Grup I | Nivell 3 | Titulat/ada grau mitjà | 1.114,00 | 177,50 | 1.291,49 |
| Grup I | Nivell 4 | Titulat/ada laboral o prof. | 978,85 | 177,50 | 1.156,35 |
| <i>Personal administratiu</i> | | | | | |
| Grup II | Nivell 1 | Cap administratiu/iva 1a | 1.114,00 | 177,50 | 1.291,49 |
| | | Cap administratiu/iva 2a | | | |

CVE-DOGC-A-18235013-2018

| | | | | | |
|--------------------------------|----------|---|----------|--------|----------|
| Grup II | Nivell 2 | Oficial/a 1a administratiu/iva | 978,85 | 177,50 | 1.156,35 |
| | | Oficial/a 2a administratiu/iva | | | |
| Grup II | Nivell 3 | Auxiliar administratiu/iva | 860,71 | 177,50 | 1.038,21 |
| Grup II | Nivell 4 | Telefonista | 852,18 | 177,50 | 1.029,67 |
| <i>Comandaments intermedis</i> | | | | | |
| Grup III | Nivell 1 | Supervisor/ora-encarregat/ada gral. | 1.091,96 | 177,50 | 1.269,46 |
| Grup III | Nivell 2 | Supervisor/ora-encarregat/da de zona | 1.052,23 | 177,50 | 1.229,72 |
| Grup III | Nivell 3 | Supervisor/ora-encarregat/ada sector | 1.012,40 | 177,50 | 1.189,90 |
| Grup III | Nivell 4 | Encarregat/ada edifici | 946,40 | 177,50 | 1.123,90 |
| Grup III | Nivell 5 | Responsable equip | 910,21 | 177,50 | 1.087,71 |
| <i>Personal operari</i> | | | | | |
| Grup IV | Nivell 1 | Especialista i oficial/a | 898,12 | 177,50 | 1.075,61 |
| Grup IV | Nivell 2 | Peó especialitzat/ada i ajudant/a | 873,98 | 177,50 | 1.051,47 |
| Grup IV | Nivell 3 | Conductor/ora netejador/ora | 934,36 | 177,50 | 1.111,85 |
| Grup IV | Nivell 4 | Netejador/ora i peó | 856,46 | 177,50 | 1.033,95 |
| Grup IV | Nivell 5 | Ordenança-magatzemer/era-Llister-era/Vigilant-a | 852,18 | 177,50 | 1.029,67 |

Taules salarials Barcelona, Lleida i Girona 2020

| | | Referències categories anterior conveni | Salari base mes | Plus conveni mes | Total mes |
|--------------------------|----------|---|-----------------|------------------|-----------|
| <i>Personal directiu</i> | | | | | |
| Grup I | Nivell 1 | Director/ora | 1453,49 | 180,16 | 1.633,65 |
| | | Director/ora comercial | | | |
| | | Director/ora administratiu/iva | | | |
| | | Cap de compres | | | |
| | | Cap servei | | | |
| <i>Personal titulat</i> | | | | | |
| Grup I | Nivell 2 | Titulat/ada grau superior | 1171,04 | 180,16 | 1.351,20 |
| Grup I | Nivell 3 | Titulat/ada grau mitjà | 1130,71 | 180,16 | 1.310,87 |
| Grup I | Nivell 4 | Titulat/da laboral o prof. | 993,54 | 180,16 | 1.173,70 |

CVE-DOGC-A-18235013-2018

| <i>Personal administratiu</i> | | | | | |
|--------------------------------|----------|---|---------|--------|----------|
| Grup II | Nivell 1 | Cap administratiu/iva 1a | 1130,71 | 180,16 | 1.310,87 |
| | | Cap administratiu/iva 2a | | | |
| Grup II | Nivell 2 | Oficial/a 1a administratiu/iva | 993,54 | 180,16 | 1.173,70 |
| | | Oficial/a 2a administratiu/iva | | | |
| Grup II | Nivell 3 | Auxiliar Administratiu/iva | 873,62 | 180,16 | 1.053,78 |
| Grup II | Nivell 4 | Telefonista | 864,96 | 180,16 | 1.045,12 |
| <i>Comandaments intermedis</i> | | | | | |
| Grup III | Nivell 1 | Supervisor/ora-encarregat/ada gral. | 1108,34 | 180,16 | 1.288,50 |
| Grup III | Nivell 2 | Supervisor/a-encarregat/ada de zona | 1068,01 | 180,16 | 1.248,17 |
| Grup III | Nivell 3 | Supervisor/ora-encarregat/ada sector | 1027,59 | 180,16 | 1.207,74 |
| Grup III | Nivell 4 | Encarregat/ada edifici | 960,60 | 180,16 | 1.140,76 |
| Grup III | Nivell 5 | Responsable equip | 923,87 | 180,16 | 1.104,03 |
| <i>Personal operari</i> | | | | | |
| Grup IV | Nivell 1 | Especialista i oficial/a | 911,59 | 180,16 | 1.091,75 |
| Grup IV | Nivell 2 | Peó especialitzat/ada i Ajudant/a | 887,09 | 180,16 | 1.067,25 |
| Grup IV | Nivell 3 | Conductor/ora netejador/ora | 948,37 | 180,16 | 1.128,53 |
| Grup IV | Nivell 4 | Netejador/ora i peó | 869,30 | 180,16 | 1.049,46 |
| Grup IV | Nivell 5 | Ordenança-Magatzemer/era-Llister-a/Vigilant-a | 864,96 | 180,16 | 1.045,12 |

Taules salarials Barcelona, Lleida i Girona 2021

| | | Referències categories anterior conveni | Salari base mes | Plus conveni mes | Total mes |
|--------------------------|----------|---|-----------------|------------------|-----------|
| <i>Personal directiu</i> | | | | | |
| Grup I | Nivell 1 | Director/ora | 1475,29 | 182,86 | 1.658,16 |
| | | Director/ora comercial | | | |
| | | Director/ora administratiu/iva | | | |
| | | Cap de compres | | | |
| | | Cap servei | | | |

CVE-DOGC-A-18235013-2018

| | | <i>Personal titulat</i> | | | |
|----------|----------|--|---------|--------|----------|
| Grup I | Nivell 2 | Titulat/ada grau superior | 1188,60 | 182,86 | 1.371,46 |
| Grup I | Nivell 3 | Titulat/ada grau mitjà | 1147,67 | 182,86 | 1.330,53 |
| Grup I | Nivell 4 | Titulat/ada laboral o prof. | 1008,44 | 182,86 | 1.191,30 |
| | | <i>Personal administratiu</i> | | | |
| Grup II | Nivell 1 | Cap administratiu/iva 1a | 1147,67 | 182,86 | 1.330,53 |
| | | Cap administratiu/iva 2a | | | |
| Grup II | Nivell 2 | Oficial/a 1a administratiu/iva | 1008,44 | 182,86 | 1.191,30 |
| | | Oficial/a 2a administratiu/iva | | | |
| Grup II | Nivell 3 | Auxiliar administratiu/iva | 886,73 | 182,86 | 1.069,59 |
| Grup II | Nivell 4 | Telefonista | 877,93 | 182,86 | 1.060,79 |
| | | <i>Comandaments intermedis</i> | | | |
| Grup III | Nivell 1 | Supervisor/ora-encarregat/ada gral. | 1124,96 | 182,86 | 1.307,83 |
| Grup III | Nivell 2 | Supervisor/ora-encarregat/ada de zona | 1084,03 | 182,86 | 1.266,89 |
| Grup III | Nivell 3 | Supervisor/ora-encarregat/ada sector | 1043,00 | 182,86 | 1.225,86 |
| Grup III | Nivell 4 | Encarregat/ada edifici | 975,00 | 182,86 | 1.157,87 |
| Grup III | Nivell 5 | Responsable equip | 937,72 | 182,86 | 1.120,59 |
| | | <i>Personal operari</i> | | | |
| Grup IV | Nivell 1 | Especialista i oficial/a | 925,26 | 182,86 | 1.108,12 |
| Grup IV | Nivell 2 | Peó especialitzat/ada i ajudant/a | 900,39 | 182,86 | 1.083,25 |
| Grup IV | Nivell 3 | Conductor/a netejador/ora | 962,60 | 182,86 | 1.145,46 |
| Grup IV | Nivell 4 | Netejador/ora i peó | 882,34 | 182,86 | 1.065,20 |
| Grup IV | Nivell 5 | Ordenança-magatzemer/era-Llister-era/Vigilant -a | 877,93 | 182,86 | 1.060,79 |

Taules salarials Tarragona 2017

| | | Referències categories anterior conveni | Salari base mes |
|--------|----------|---|-----------------|
| | | Personal directiu | |
| Grup I | Nivell 1 | Director/ora | 1.560,75 |
| | | | |

CVE-DOGC-A-18235013-2018

| | | | |
|--------------------------------|----------|---|----------|
| | | Director/ora comercial | |
| | | Director/ora administratiu/iva | |
| | | Cap de compres | |
| | | Cap servei | |
| <i>Personal titulat</i> | | | |
| Grup I | Nivell 2 | Titulat/ada Grau superior | 1.290,90 |
| Grup I | Nivell 3 | Titulat/ada Grau mitjà | 1.252,37 |
| Grup I | Nivell 4 | Titulat/ada laboral o prof. | 1.121,32 |
| <i>Personal administratiu</i> | | | |
| Grup II | Nivell 1 | Cap administratiu/iva 1a | 1.252,37 |
| | | Cap administratiu/iva 2a | |
| Grup II | Nivell 2 | Oficial/a 1a administratiu/iva | 1.121,32 |
| | | Oficial/a 2a administratiu/iva | |
| Grup II | Nivell 3 | Auxiliar administratiu/iva | 1.006,76 |
| Grup II | Nivell 4 | Telefonista | 998,48 |
| <i>Comandaments intermedis</i> | | | |
| Grup III | Nivell 1 | Supervisor/ora-encarregat/ada gral. | 1.231,00 |
| Grup III | Nivell 2 | Supervisor/ora-encarregat/ada de zona | 1.192,47 |
| Grup III | Nivell 3 | Supervisor/ora-encarregat/ada sector | 1.153,85 |
| Grup III | Nivell 4 | Encarregat/ada edifici | 1.089,85 |
| Grup III | Nivell 5 | Responsable equip | 1.054,76 |
| <i>Personal operari</i> | | | |
| Grup IV | Nivell 1 | Especialista i oficial/a | 1.043,03 |
| Grup IV | Nivell 2 | Peó especialitzat/ada i ajudant/a | 1.019,62 |
| Grup IV | Nivell 3 | Conductor/ora netejador/ora | 1.078,17 |
| Grup IV | Nivell 4 | Netejador/ora i peó | 1.002,63 |
| Grup IV | Nivell 5 | Ordenança-magatzemer/a-llister-a-vigilant/a | 998,48 |

CVE-DOGC-A-18235013-2018

Taules salarials Tarragona 2018

| | | Referències categories anterior conveni | Salari base mes |
|----------|----------|---|-----------------|
| | | <i>Personal directiu</i> | |
| Grup I | Nivell 1 | Director/ora | 1.585,72 |
| | | Director/ora comercial | |
| | | Director/ora administratiu/iva | |
| | | Cap de compres | |
| | | Cap servei | |
| | | <i>Personal titulat</i> | |
| Grup I | Nivell 2 | Titulat/ada Grau superior | 1.311,55 |
| Grup I | Nivell 3 | Titulat/ada Grau mitjà | 1.272,41 |
| Grup I | Nivell 4 | Titulat/da laboral o prof. | 1.139,26 |
| | | <i>Personal administratiu</i> | |
| Grup II | Nivell 1 | Cap administratiu/iva 1a | 1.272,41 |
| | | Cap administratiu/iva 2a | |
| Grup II | Nivell 2 | Oficial/a 1a administratiu/iva | 1.139,26 |
| | | Oficial/a 2a administratiu/iva | |
| Grup II | Nivell 3 | Auxiliar administratiu/iva | 1.022,87 |
| Grup II | Nivell 4 | Telefonista | 1.014,46 |
| | | <i>Comandaments intermedis</i> | |
| Grup III | Nivell 1 | Supervisor/ora-encarregat/ada gral. | 1.250,70 |
| Grup III | Nivell 2 | Supervisor/ora-encarregat/ada de zona | 1.211,55 |
| Grup III | Nivell 3 | Supervisor/ora-encarregat/da sector | 1.172,31 |
| Grup III | Nivell 4 | Encarregat/ada edifici | 1.107,29 |
| Grup III | Nivell 5 | Responsable equip | 1.071,64 |
| | | <i>Personal operario</i> | |

CVE-DOGC-A-18235013-2018

| | | | |
|---------|----------|---|----------|
| Grup IV | Nivell 1 | Especialista i oficial/a | 1.059,72 |
| Grup IV | Nivell 2 | Peó especialitzat/ada i ajudant/a | 1.035,93 |
| Grup IV | Nivell 3 | Conductor/ora netejador/ora | 1.095,42 |
| Grup IV | Nivell 4 | Netejador/ora i peó | 1.018,67 |
| Grup IV | Nivell 5 | Ordenança-magatzemer/era-llister/era-Vigilant-a | 1.014,46 |

Taules salarials Tarragona 2019

| | | Referències categories anterior conveni | Salari base mes |
|----------|----------|---|-----------------|
| | | <i>Personal directiu</i> | |
| Grup I | Nivell 1 | Director/ora | 1.609,51 |
| | | Director/ora comercial | |
| | | Director/ora administratiu/iva | |
| | | Cap de compres | |
| | | Cap servei | |
| | | <i>Personal titulat</i> | |
| Grup I | Nivell 2 | Titulat/ada Grau superior | 1.331,23 |
| Grup I | Nivell 3 | Titulat/ada Grau mitjà | 1.291,49 |
| Grup I | Nivell 4 | Titulat/ada laboral o prof. | 1.156,35 |
| | | <i>Personal administratiu</i> | |
| Grup II | Nivell 1 | Cap administratiu/iva 1a | 1.291,49 |
| | | Cap administratiu/iva 2a | |
| Grup II | Nivell 2 | Oficial 1a administratiu/iva | 1.156,35 |
| | | Oficial 2a administratiu/iva | |
| Grup II | Nivell 3 | Auxiliar administratiu/a | 1.038,21 |
| Grup II | Nivell 4 | Telefonista | 1.029,67 |
| | | <i>Comandaments intermedis</i> | |
| Grup III | Nivell 1 | Supervisor/ora-encarregat/ada gral. | 1.269,46 |

CVE-DOGC-A-18235013-2018

| | | | |
|-------------------------|----------|--|----------|
| Grup III | Nivell 2 | Supervisor/ora-encarregat/ada de zona | 1.229,72 |
| Grup III | Nivell 3 | Supervisor/ora-encarregat/ada sector | 1.189,90 |
| Grup III | Nivell 4 | Encarregat/ada edifici | 1.123,90 |
| Grup III | Nivell 5 | Responsable equip | 1.087,71 |
| <i>Personal operari</i> | | | |
| Grup IV | Nivell 1 | Especialista i oficial/a | 1.075,61 |
| Grup IV | Nivell 2 | Peó especialitzat/ada i ajudant/a | 1.051,47 |
| Grup IV | Nivell 3 | Conductor/ora netejador/ora | 1.111,85 |
| Grup IV | Nivell 4 | Netejador/ora i peó | 1.033,95 |
| Grup IV | Nivell 5 | Ordenança-magatzemer/era-Llister/era-vigilant -a | 1.029,67 |

Taules salarials Tarragona 2020

| | | Referències categories anterior conveni | Salari base mes |
|-------------------------------|----------|---|-----------------|
| <i>Personal directiu</i> | | | |
| Grup I | Nivell 1 | Director/ora | 1.633,65 |
| | | Director/ora comercial | |
| | | Director/ora administratiu/iva | |
| | | Cap de compres | |
| | | Cap servei | |
| <i>Personal titulat</i> | | | |
| Grup I | Nivell 2 | Titulat/ada Grau superior | 1.351,20 |
| Grup I | Nivell 3 | Titulat/ada Grau mitjà | 1.310,87 |
| Grup I | Nivell 4 | Titulat/ada laboral o prof. | 1.173,70 |
| <i>Personal administratiu</i> | | | |
| Grup II | Nivell 1 | Cap administratiu/a 1a | 1.310,87 |
| | | Cap administratiu/a 2a | |
| Grup II | Nivell 2 | Oficial/a 1a administratiu/iva | 1.173,70 |
| | | Oficial/a 2a administratiu/iva | |

CVE-DOGC-A-18235013-2018

| | | | |
|--------------------------------|----------|---|----------|
| Grup II | Nivell 3 | Auxiliar Administratiu/a | 1.053,78 |
| Grup II | Nivell 4 | Telefonista | 1.045,12 |
| <i>Comandaments intermedis</i> | | | |
| Grup III | Nivell 1 | Supervisor/ora-encarregat/ada gral. | 1.288,50 |
| Grup III | Nivell 2 | Supervisor/ora-encarregat/ada de zona | 1.248,17 |
| Grup III | Nivell 3 | Supervisor/ora-encarregat/ada sector | 1.207,74 |
| Grup III | Nivell 4 | Encarregat/ada edifici | 1.140,76 |
| Grup III | Nivell 5 | Responsable equip | 1.104,03 |
| <i>Personal operari</i> | | | |
| Grup IV | Nivell 1 | Especialista i oficial/a | 1.091,75 |
| Grup IV | Nivell 2 | Peó especialitzat/ada i ajudant/a | 1.067,25 |
| Grup IV | Nivell 3 | Conductor/ora netejador/ora | 1.128,53 |
| Grup IV | Nivell 4 | Netejador/ora i peó | 1.049,46 |
| Grup IV | Nivell 5 | Ordenança-Magatzemer/era-Llister/era/Vigilant-a | 1.045,12 |

Taules salarials Tarragona 2021

| | | Referències categories anterior conveni | Salari base mes |
|--------------------------|----------|--|------------------------|
| <i>Personal directiu</i> | | | |
| Grup I | Nivell 1 | Director/ora | 1.658,16 |
| | | Director/ora comercial | |
| | | Director/ora administratiu/iva | |
| | | Cap de compres | |
| | | Cap servei | |
| <i>Personal titulat</i> | | | |
| Grup I | Nivell 2 | Titulat/ada Grau superior | 1.371,46 |
| Grup I | Nivell 3 | Titulat/ada Grau mitjà | 1.330,53 |
| Grup I | Nivell 4 | Titulat/ada laboral o prof. | 1.191,30 |
| | | | |

CVE-DOGC-A-18235013-2018

| <i>Personal administratiu</i> | | | |
|--------------------------------|----------|--|----------|
| Grup II | Nivell 1 | Cap administratiu/iva 1a | 1.330,53 |
| | | Cap administratiu/iva 2a | |
| | | | |
| Grup II | Nivell 2 | Oficial/a 1ª Administratiu/iva | 1.191,30 |
| | | Oficial/a 2ª Administratiu/iva | |
| | | | |
| Grup II | Nivell 3 | Auxiliar Administratiu/iva | 1.069,59 |
| Grup II | Nivell 4 | Telefonista | 1.060,79 |
| | | | |
| <i>Comandaments intermedis</i> | | | |
| Grup III | Nivell 1 | Supervisor/ora-encarregat/ada gral. | 1.307,83 |
| Grup III | Nivell 2 | Supervisor/ora-encarregat/ada de zona | 1.266,89 |
| Grup III | Nivell 3 | Supervisor/ora-encarregat/ada sector | 1.225,86 |
| Grup III | Nivell 4 | Encarregat/ada edifici | 1.157,87 |
| Grup III | Nivell 5 | Responsable equip | 1.120,59 |
| | | | |
| <i>Personal operari</i> | | | |
| Grup IV | Nivell 1 | Especialista i oficial/a | 1.108,12 |
| Grup IV | Nivell 2 | Peó especialitzat/ada i ajudant/a | 1.083,25 |
| Grup IV | Nivell 3 | Conductor/a netejador/ora | 1.145,46 |
| Grup IV | Nivell 4 | Netejador/ora i peó | 1.065,20 |
| Grup IV | Nivell 5 | Ordenança-magatzemer/era-llister-era/vigilant -a | 1.060,79 |

| | |
|-----------------------------|--------|
| 2017 | |
| | |
| <i>Plusos i complements</i> | |
| | |
| Per a Barcelona i Girona | |
| Plus festiu diürn | 47,13 |
| Plus festiu nocturn | 51,23 |
| Plus festiu especial | 13,14 |
| Borsa de maternitat | 265,91 |
| | |
| | |

CVE-DOGC-A-18235013-2018

| | |
|----------------------------|-------|
| Per a Lleida | |
| Plus geriàtric de Lleida | 0,86 |
| Plus ambulatori de Lleida | 0,86 |
| Plus hospitalari de Lleida | 1,57 |
| | |
| Per Tarragona | |
| Mitja dieta | 10,94 |
| Dieta sencera | 31,96 |
| Quilometratge | 0,23 |
| Hores extres | 9,89 |

| | |
|-----------------------------|--------|
| 2018 | |
| | |
| <i>Plusos i complements</i> | |
| | |
| Per a Barcelona i Girona | |
| Plus festiu diürn | 47,88 |
| Plus festiu nocturn | 52,05 |
| Plus festiu especial | 13,35 |
| Borsa de maternitat | 270,16 |
| | |
| Per a Lleida | |
| Plus geriàtric de Lleida | 0,87 |
| Plus ambulatori de Lleida | 0,87 |
| Plus hospitalari de Lleida | 1,60 |
| | |
| Per a Tarragona | |
| Mitja dieta | 11,12 |
| Dieta sencera | 32,47 |
| Kilometratge | 0,24 |
| Hores extres | 10,05 |

| | |
|-----------------------------|--|
| 2019 | |
| | |
| <i>Plusos i complements</i> | |
| | |
| Per a Barcelona i Girona | |

CVE-DOGC-A-18235013-2018

| | |
|----------------------------|--------|
| Plus festiu diürn | 48,60 |
| Plus festiu nocturn | 52,83 |
| Plus festiu especial | 13,55 |
| Borsa de maternitat | 274,22 |
| Per a Lleida | |
| Plus geriàtric de Lleida | 0,89 |
| Plus ambulatori de Lleida | 0,89 |
| Plus hospitalari de Lleida | 1,62 |
| Per a Tarragona | |
| Mitja dieta | 11,28 |
| Dieta sencera | 32,96 |
| Kilometratge | 0,24 |
| Hores extres | 10,20 |

| | |
|-----------------------------|--------|
| 2020 | |
| <i>Plusos i complements</i> | |
| Per a Barcelona i Girona | |
| Plus festiu diürn | 49,33 |
| Plus festiu nocturn | 53,62 |
| Plus festiu especial | 13,75 |
| Borsa de maternitat | 278,33 |
| Per a Lleida | |
| Plus geriàtric de Lleida | 0,90 |
| Plus ambulatori de Lleida | 0,90 |
| Plus hospitalari de Lleida | 1,64 |
| Per a Tarragona | |
| Mitja dieta | 11,45 |
| Dieta sencera | 33,45 |
| Quilometratge | 0,24 |
| Hores extres | 10,35 |

CVE-DOGC-A-18235013-2018

| | |
|-----------------------------|--------|
| 2021 | |
| <i>Plusos i complements</i> | |
| Per a Barcelona i Girona | |
| Plus festiu diürn | 50,07 |
| Plus festiu nocturn | 54,43 |
| Plus festiu especial | 13,96 |
| Borsa de maternitat | 282,51 |
| Per a Lleida | |
| Plus geriàtric de Lleida | 0,91 |
| Plus ambulatori de Lleida | 0,91 |
| Plus hospitalari de Lleida | 1,67 |
| Per a Tarragona | |
| Mitja dieta | 11,62 |
| Dieta sencera | 33,95 |
| Kilometratge | 0,25 |
| Hores extres | 10,51 |

| | | | |
|--|--|--------|-----------|
| Exemple càlcul retribució anual: nivell netejador/ora 2018 | | | |
| Salari base | 843,80 | x 12 = | 10.125,60 |
| Plus conveni | 174,87 | x 12 = | 2.098,44 |
| Càlcul pagues e. | 843,80 x 12: 365 x 90+174,87 (P. Conv) x 3 | | 3.021,33 |
| Total anual | | | 15.245,37 |
| Exemple càlcul retribució anual: nivell netejador/ora 2019 | | | |
| Salari base | 856,46 | x 12 = | 10.277,52 |
| Plus conveni | 177,49 | x 12 = | 2.129,88 |
| Càlcul pagues e. | 856,460 x 12 : 365 x 90+177,49 (P. conv) x 3 | | 3.066,65 |
| Total anual | | | 15.474,05 |
| Exemple càlcul retribució anual: nivell netejador/ora 2020 | | | |
| Salari base | 869,31 | x 12 = | 10.431,72 |

CVE-DOGC-A-18235013-2018

| | | | |
|--|---|--------|-----------|
| Plus conveni | 180,15 | x 12 = | 2.161,80 |
| Càlcul pagues e. | 869,31 x 12 : 365 x 90+180,15 (P. conv) x 3 | | 3.112,65 |
| Total anual | | | 15.706,17 |
| Exemple càlcul retribució anual: nivell netejador/ora 2021 | | | |
| Salari base | 882,35 | x 12 = | 10.588,20 |
| Plus conveni | 182,85 | x 12 = | 2.194,20 |
| Càlcul pagues e. | 882,35 x 12 : 365 x 90+182,85 (P. conv) x 3 | | 3.159,34 |
| Total anual | | | 15.941,74 |

(18.235.013)