

ALTRES DISPOSICIONS**DEPARTAMENT D'EMPRESA I TREBALL**

RESOLUCIÓ EMT/1729/2023, de 9 de maig, 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 2022 a 2025 (codi de conveni núm. 79002415012005).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del sector de la neteja d'edificis i locals de Catalunya per als anys 2022 a 2025, subscrit en data 16 de febrer de 2023 i esmenat en data 12 d'abril de 2023, per la part empresarial, per l'Associació Catalana d'Empreses de Neteja (ASCEN) i Asociación Profesional de Empresas de Limpieza (ASPEL), i per la part social, per Federació de l'Hàbitat de Comissions Obreres de Catalunya (CCOO de l'Hàbitat) i UGT de Catalunya –Federació de Serveis, Mobilitat i Consum de Catalunya (FeSMC-UGT), i d'acord amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre; l'article 2.1) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat; el Decret 35/2022, d'1 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball 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 col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat de la Direcció, amb notificació a la Comissió negociadora.

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

Barcelona, 9 de maig de 2023

Òscar Riu Garcia

Director general de Relacions Laborals, Treball Autònom, Seguretat i Salut Laboral

Transcripció literal del text signat per les parts

Conveni col·lectiu de treball del sector de la neteja d'edificis i locals de Catalunya per als anys 2022 a 2025 (codi núm. 79002415012005)

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 la Federació de l'hàbitat de Comissions Obreres de Catalunya (CCOO de l'Hàbitat) i UGT de Catalunya –Federació de Serveis, Mobilitat i Consum de Catalunya (FeSMC-UGT), per una altra.

Ambdues parts es reconeixen mútuament legitimació comercial 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'article 89.3 del R.D.L 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova l'Estatut dels treballadors.

Capítol 1r

Disposicions generals

Article 1

Àmbit d'aplicació

El present Conveni serà d'aplicació a les empreses i persones treballadores 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 persones treballadores 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, mitjans de transport (terrestre, aeri o marítim, ferrocarrils de la Generalitat i Metropolità de Barcelona i similars) 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 treballs que es realitzen en els domicilis particulars en els supòsits en què la titularitat de la llar familiar contracti qualsevol de les activitats descrites amb empreses del sector, sense perjudici del compliment de la normativa específica referida a la inviolabilitat del domicili, a la intimitat familiar i personal o a 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.

El present Conveni col·lectiu de sector, serà d'aplicació a totes les activitats recollides al seu àmbit d'aplicació desenvolupades en el marc de contractes i subcontractes, amb independència del seu objecte o forma social, d'acord amb allò previst al punt 6 de l'article 42 de l'Estatut dels treballadors, llevat en els casos en què hi hagi un altre Conveni col·lectiu sectorial aplicable conforme allò previst al Títol III de la referida Llei.

Als centres especials de treball i a les seves persones treballadores, 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 de les seves persones treballadores.

S'exclou del present Conveni el personal d'alta direcció de conformitat amb el que estipula l'article 2.1 a) de l'Estatut dels treballadors.

Article 4

Àmbit temporal i durada

El Conveni produirà els seus efectes l'endemà de la seva publicació al DOGC, llevat de les revisions salarials pactades els efectes econòmics de les quals es retrotrauran a data 1 de desembre de 2022, de conformitat amb el que estableix l'article 33. Tindrà una durada de quatre anys, a comptar des de l'1 de gener de 2022 a 31 de desembre de 2025.

A partir de l'1 de gener de 2026, el Conveni col·lectiu es prorrogarà tàcitament i automàticament d'any en any. Un cop denunciat el present Conveni continuarà aplicant-se en règim d'ultra activitat fins la signatura del nou Conveni.

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 180 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

CVE-DOGC-A-23139017-2023

Prelació de normes

En aquelles matèries no regulades expressament en el text del present Conveni, serà d'aplicació l'Estatut dels treballadors, el Conveni col·lectiu estatal de neteja d'edificis i locals vigent i la resta de 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'articulat 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 a les seves persones treballadores, a partir del 31 de desembre de 2021, 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 seran compensables 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) Conèixer i resoldre 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

CVE-DOGC-A-23139017-2023

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 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 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 de les persones treballadores a l'empresa serà preceptiva la decisió de la Comissió paritària.

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

e) Controlar el 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.

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 una persona assessora per cadascuna de les organitzacions 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 en defecte a la primera convocatòria de la comissió, actuant de president el 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 d'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 dels 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 dels procediments que s'estableixen en el seu propi reglament.

Capítol 3r

Contractació

Article 13

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, tenint en compte que, la modalitat contractual

d'utilització preferent serà el contracte indefinit ordinari.

Article 14

Contracte per circumstàncies de la producció

És aquell que es concerta per atendre l'increment ocasional i imprevisible de l'activitat i les oscil·lacions, que fins i tot tractant-se de l'activitat normal de l'empresa, generen un desajust temporal entre l'ocupació estable disponible i la que es requereix. Aquests es realitzaran a l'empara del que s'estableix en l'article 15.2 de l'Estatut dels treballadors, i la seva durada no superarà la causa que justifica la temporalitat i en cap cas els 12 mesos. En el cas que el contracte s'hagi concertat per una durada inferior, podrà prorrogar-se sense superar aquests 12 mesos.

Entre les oscil·lacions a què es refereix el paràgraf anterior s'entendran incloses aquelles que deriven de les vacances anuals, permisos, llicències, absentisme superior a l'habitual, descansos a cobrir, etc.

Igualment, es podran formalitzar aquests contractes per atendre situacions ocasionals, previsibles i que tinguin una duració reduïda i delimitada en els termes del present paràgraf. Les empreses només podran fer servir aquest contracte un màxim de 90 dies en l'any natural, amb independència de les persones treballadores que siguin necessàries per atendre en cadascun dels esmentats dies les concretes situacions, que caldran estar identificades degudament en el contracte. Aquests 90 dies no podran ser utilitzats de forma continuada. Les empreses, en el darrer trimestre de cada any, hauran de traslladar a la representació legal de les persones treballadores una previsió anual de la utilització d'aquests contractes.

En cas que, expirada la duració màxima, no hi hagués denúncia i es continués en la prestació laboral, el contracte es considerarà prorrogat tàcitament per temps indefinit, en els termes previstos en l'article 49.1. c) de l'Estatut dels treballadors.

Article 15

Contracte de duració determinada per a la substitució

Podran celebrar-se contractes de duració determinada per a la substitució d'una persona treballadora amb dret a reserva de lloc de treball, sempre que s'especifiqui en el contracte el nom de la persona substituïda i la causa de la substitució. En aquest supòsit, la prestació de serveis podrà iniciar-se abans que es produeixi l'absència de la persona substituïda, com a màxim, durant quinze dies.

En cas de reincorporació de la persona substituïda, l'empresa disposarà d'un termini màxim de 72 hores hàbils des de que tingui coneixement fefaent de la reincorporació per extingir el contracte de substitució. Expirat aquest termini màxim, si la persona treballadora continua prestant serveis, el contracte es considerarà subscrit a temps indefinit, excepte prova en contra que acrediti la naturalesa temporal del mateix.

Així mateix, el contracte de substitució podrà concertar-se per completar la jornada reduïda per una altra persona treballadora, quan aquesta s'empari en causes legalment establertes o regulades en el conveni col·lectiu i s'especifiqui en el contracte el nom de la persona substituïda i la causa de la substitució.

El contracte de substitució podrà ser també celebrat per a la cobertura temporal d'un lloc de treball durant el procés de selecció o promoció per a la seva cobertura definitiva mitjançant contracte fix, sense que la seva durada pugui ser en aquest cas superior a tres mesos, ni pugui celebrar-se un nou contracte amb el mateix objecte una vegada superada aquesta durada màxima.

Article 16

Contracte de treball per temps indefinit de fixos-discontinus

S'utilitzarà aquesta modalitat contractual per a realitzar treballs de naturalesa estacional o vinculats a activitats productives de temporada, o per al desenvolupament d'aquells que no tinguin aquesta naturalesa, però que, sent de prestació intermitent, tinguin períodes d'execució certs, determinats o indeterminats. També es podrà concertar per a prestar serveis en el marc de l'execució de contractes mercantils o administratives que, sent previsibles, formin part de l'activitat ordinària de l'empresa.

El contracte fixe-discontinuu s'haurà de formalitzar per escrit, recollint els elements essencials de l'activitat laboral, entre altres, el centre de treball, la duració del període d'activitat, la jornada total o parcial, i la distribució horària, si bé aquests darrers podran figurar amb caràcter estimat, sense perjudici de la seva concreció en el moment de la crida.

En el cas que, la data de represa de l'activitat sigui certa i pugui establir-se en el contracte, l'empresa només realitzarà la crida en cas de variació d'aquesta. L'esmentada crida s'efectuarà amb una antelació mínima de 5 dies naturals a la represa de cada cicle d'activitat, sense perjudici que es pugui acordar entre les parts la reincorporació immediata. Totes les altres variacions sobre elements essencials de l'activitat laboral s'hauran de comunicar dintre del mateix termini. En cas que la crida comporti una modificació substancial de condicions s'estarà al previst a l'article 41 de l'Estatut dels treballadors per el que fa a procediment i terminis de preavís.

La crida es portarà a terme a través de correu certificat amb justificant de recepció o qualsevol tipus de missatgeria

CVE-DOGC-A-23139017-2023

electrònica o instantània que permeti deixar constància de la recepció de la comunicació.

El contracte de treball quedarà extingit per concórrer causa de dimissió, quan la persona treballadora, sense haver al·legat causa justa per la seva absència, i havent-se produït la crida en temps i forma, no s'incorpori a la feina abans que transcorrin 3 dies laborables comptats des de la data en què havia de produir-se la incorporació. No obstant això:

En el cas que la persona treballadora comuniqui formalment amb un mínim d'antelació de 3 dies a la data de reincorporació efectiva, la incompatibilitat de reincorporació per pluriocupació i coincidència de l'horari de treball amb una altra ocupació, ho podrà fer saber a l'empresa, i l'empresa sempre que sigui possible podrà oferir una adaptació d'horari compatible en el mateix centre de treball. La manca d'oferiment per part de l'empresa o rebuig per part de la persona treballadora de l'adaptació proposada seran causa de dimissió.

No es procedirà a l'extinció contractual per dimissió de la persona treballadora quan es justifiqui dintre dels 3 dies que el motiu de no incorporar-se és 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. En aquest últim supòsit, la persona treballadora mantindrà el seu dret a la reincorporació, d'acord amb els criteris que estableixen els paràgrafs anteriors, en la següent crida.

Donades les especials característiques del sector, les obligacions en matèria de subrogació establertes en el present conveni i l'aplicació de l'article 130 de la LCSP, s'acorda expressament que no resulta d'aplicació el termini màxim d'inactivitat previst a l'article 16.4 de l'Estatut dels treballadors, i per tant, el termini màxim d'inactivitat no resulta d'aplicació entre subcontractes, sinó que dependrà del requeriment dels serveis estipulats a la subcontracta.

En la mesura del possible i per tal d'afavorir la reducció la parcialitat en el sector, en el cas de persones treballadores fixes discontinues a temps parcial de nova contractació, la cobertura d'un mateix lloc de treball es farà preferentment amb la mateixa persona, tot respectat els descansos legalment establerts.

La previsió ordinària de duració dels contractes fixes discontinus podrà anar des dels 9 mesos fins a 10,5 mesos de període d'activitat. Es tindrà en compte que la durada màxima de 10,5 mesos contempla el gaudiment de les vacances dintre de l'esmentat període. Es podran celebrar també per una durada anual inferior a 9 mesos quan s'acompleixin els requisits establerts al primer paràgraf del present article i a la vegada els contractes de treball s'enquadren dins l'àmbit de les següents activitats:

1. Educativa: neteja de centres escolars, universitaris, escoles bressol o similars del àmbit educatiu quan l'activitat de neteja coincideixi amb l'activitat escolar i tingui una duració de més de 8 mesos però menys de 9 mesos. Activitat de neteja de casals d'infants o juvenils.
2. Esportiva: neteja d'espais on es realitzin competicions o tornejos esportius, espais vinculats a activitat educativa d'acord l'anterior apartat o a les temporades d'activitats esportives o de lleure. Ex. pistes d'esquí o piscines.
3. Cultural, artística i lúdica: neteja d'exposicions, espectacles, activitats culturals, concerts o similars, o activitats en centres cívics.
4. Per a la cobertura de les diferents temporades anuals de naturalesa estacional o vinculats a activitats productives de temporada: neteja en activitats de Restauració, Hoteleria, Càmpings, Hostaleria, residències d'estudiants, col·legis majors, càmpings i similars, comerç, logística i activitats vinculades al transport de viatgers i mercaderies terrestre, marí i aeri, inclosa la neteja de recintes aeroportuaris exceptuant les instal·lacions de l'aeroport del Prat.
5. Actes: neteja en celebracions d'esdeveniments, jornades, salons, congressos o fires de tot tipus.
6. Industrial: neteja vinculada a la activitat industrial o de fabricació que tingui caràcter intermitent.
7. Alimentària: campanyes o puntes de producció o comerç alimentari de naturalesa estacional o vinculats a activitats productives de temporada. Ex. gelateries, torrons, embotelladores d'aigua o escorxadors en campanyes de Nadal.
8. Hospitals, centres sanitaris i ambulatoris: neteja per a la cobertura anual de campanyes de vacunació o per increments temporals motivats per l'activitat turística o per cobertura de situacions epidemiològiques.
9. Serveis de l'Administració: neteja en instal·lacions o serveis de l'administració, seguretat, emergències o similars derivada dels increments temporals o estacionals motivats per l'activitat turística. Ex. neteja de dependències de bombers, forces i cossos de seguretat, etc.
10. Es podran realitzar també quan existeixi una necessitat de contractació inferior a 9 mesos fora de les activitats descrites, prèvia comunicació motivada de la necessitat a la Comissió paritària.

Aquest article es podrà modificar en funció de la jurisprudència referida a aquesta tipologia de contracte, o de la necessitat de modificació o inclusió de noves activitats. Serà un fet determinant per a la inclusió d'una nova activitat que es produeixi cíclicament el tancament de les dependències o suspensió del servei de neteja per un període igual o superior als 3 mesos d'inactivitat sempre que es tracti d'un tancament amb caràcter cíclic o reiterat. La proposta de modificació comportarà la convocatòria extraordinària de la Comissió negociadora del conveni, excepte si la matèria fos competència de la Comissió paritària.

Les limitacions relatives als contractes fixes discontinus a temps parcial previstes en el present article aplicaran únicament als contractes que es formalitzin a partir de la publicació del present conveni, i en cap cas resultaran d'aplicació als contractes que s'haguessin formalitzat anteriorment, que es regiran per l'establert en l'anterior conveni i per la legislació corresponent.

Article 17

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, enlloc de realitzar les noves contractacions, en el cas que es hagin de produir.

Article 18

Període de prova

S'estableix un període de prova per al personal de nou ingrés. Només s'entendrà que la persona treballadora 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 personal tècnic titulats en grau superior i mitjà: sis mesos.

Grup II: personal administratiu: dos mesos.

Grup III: comandaments intermedis: dos mesos.

Grup IV: personal operari: un mes.

Durant aquest període, tant l'empresa com les persones treballadores podran rescindir unilateralment el contracte de treball sense preavís ni indemnització.

La situació d'incapacitat temporal que afecti a la persona treballadora durant el període de prova interromp el còmput del mateix.

Article 19

Cessament voluntari de la persona treballadora

La persona treballadora que desitgi cessar voluntàriament en el servei de l'empresa, està obligada a posar-ho en coneixement de la mateixa, complint els següents terminis de preavís:

Personal del grup I: 2 mesos.

Personal dels grups II i III: 1 mes.

Personal del grup IV: 15 dies.

L'incompliment per part de la persona treballadora de l'obligació de fer el preavís per escrit amb l'antelació indicada dona dret a l'empresa a descomptar de la liquidació l'import del salari d'un dia per cada dia de retard en l'avís. Les persones treballadores han d'exigir, i les empreses estan obligades a lliurar, el corresponent justificant de recepció a la persona treballadora que degudament li notifiqui el cessament.

Article 20

Terminis de liquidació

En els casos de cessament de la persona treballadora per finalització del contracte, les empreses estaran obligades a liquidar dins del períodes o dates de pagament establerts a l'article 35 del present Conveni la totalitat dels havers i parts proporcionals meritades per la persona treballadora fins a la data del cessament.

L'incompliment d'aquesta obligació empresarial, comportarà el dret de la persona treballadora a ser indemnitzada amb l'import del salari d'un dia per cada dia de retard en la liquidació, amb el límit del nombre de dies de preavís.

Article 21

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 les persones treballadores que

CVE-DOGC-A-23139017-2023

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: les persones treballadores amb almenys una antiguitat a l'empresa d'un any, tindran 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 per la mateixa persona treballadora 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.

La persona treballadora 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. Les persones treballadores 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/les persones treballadores 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 si mateix, i no desenvolupi activitat retributiva.

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

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

El període en què la persona treballadora romangui 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'empresa, 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 la persona treballadora 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 de categoria general, i fins a un màxim de 18 mesos si es tracta de categoria especial.

Article 22

Jubilació parcial i contracte de relleu

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

L'empresa comunicarà el període o períodes de l'any en que la persona treballadora ha de prestar els seus serveis, tenint com a referència que per a reduccions del 75% serà del 25% que equival a 450 hores de treball efectives a l'any per jornada completa, i partir de l'any 2025 a 448 hores. La comunicació es farà amb un mínim de quinze dies d'antelació a la data en què aquests hagin de tenir lloc mitjançant correu certificat amb justificant de recepció o qualsevol tipus de missatgeria electrònica o instància que permeti deixar constància de la recepció de la comunicació.

Els períodes de prestació son efectius, per tant, si en el moment de ser cridada la persona treballadora per l'empresa es trobés en situació d'incapacitat temporal estarà obligada a prestar els seus serveis en un altre període de l'any 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 la persona treballadora 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 així com a la resta dels requisits previstos en la normativa vigent.

3. De conformitat amb la normativa vigent, quan el percentatge de reducció sigui del 75% el contracte de la persona rellevista serà indefinit a temps complet. Quan el percentatge de reducció sigui inferior el contracte de relleu podrà ser duració determinada a temps complert o parcial i la seva data de finalització serà la data en que la persona jubilada parcial accedeixi a la jubilació ordinària. En els casos en què el contracte de relleu s'hagi de subscriure obligatòriament amb caràcter indefinit i a temps complet s'haurà de mantenir el relleu almenys durant una durada igual al resultat de sumar dos anys al mateix temps que li falti a la persona treballadora substituïda per assolir l'edat de jubilació. En el cas que el contracte s'extingeixi abans d'aconseguir la durada mínima indicada, l'empresa estarà obligada a celebrar un nou contracte en els mateixos termes de l'extingit, pel temps restant en el termini legal establert.

4. El lloc de treball i horari a ocupar per la persona treballadora rellevista, el determinarà l'empresa i podrà ser qualsevol dels existents al centre de treball.

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 i/o drets de

CVE-DOGC-A-23139017-2023

caràcter social reconeguts en el Conveni col·lectiu en vigor, només seran d'aplicació a la persona treballadora 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 a la persona treballadora que es jubila parcialment els dies d'assumptes propis, trasllat de domicili i permisos per matrimoni.

6. L'accés a la jubilació parcial correspondrà quan es reuneixin tots els requisits establerts legalment, per tant amb caràcter previ a la sol·licitud a l'empresa, la persona treballadora haurà de comptar amb el corresponent càlcul de l'INSS o estudi previ favorable a la concessió de la pensió. La sol·licitud a l'empresa per accedir a la jubilació parcial s'haurà de fer sempre per escrit amb un mínim d'antelació de 15 dies abans a la data del fet causant. La persona treballadora haurà de facilitar a l'empresa la documentació acreditativa del seu dret a la concessió de la jubilació. L'empresa contestarà a la sol·licitud abans de la data de jubilació.

7. 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.

Capítol 4t

Organització i prestació del treball i classificació professional

Article 23

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 de les persones treballadores.

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

- a) L'adjudicació de tasca específica, necessària per a la plena activitat de la persona treballadora.
- b) L'exigència d'una activitat i un rendiment normals per a cada persona treballadora.
- 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 24

Deures de les persones treballadores

Les persones treballadores estan obligades a complir amb les obligacions concretes del seu lloc de treball, de conformitat amb les regles de bona fe i diligència, i a executar diligentment totes les tasques i operacions que li ordenin els seus superiors, dins de les generals comunes pròpies del seu grup, nivell i competència professional, i, si observa destorb 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.

La persona treballadora haurà de tenir cura dels estris, eines, materials, equip, vestuari i màquines (inclosos els EPIS) que se li confiïn per al desenvolupament del seu treball. Estarà obligada a mantenir-los 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.

Les persones treballadores tenen prohibit l'ús de les eines, materials, útils, equips, vestuari, màquines i productes de neteja, per a raons alienes a l'empresa tant dins com fora de la jornada laboral.

Article 25

Classificació professional

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

No són igualment exhaustives les diferents comeses assignades a cada grup, ja que tota persona treballadora inclosa en l'àmbit funcional d'aquest Conveni podrà ser assignada a efectuar les feines i operacions que li ordenin les persones superiors

CVE-DOGC-A-23139017-2023

jeràrquiques dins de les comeses generals del seu grup professional i sense detriment de la seva dignitat professional.

Des del moment mateix en què una persona treballadora realitzi les tasques específiques d'un grup professional determinat i definit en el present Conveni, ha de ser remunerada, 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.

La persona treballadora haurà de complir les instruccions de l'empresa 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 que 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 la persona treballadora en funció del nivell funcional que li hagi estat assignat.

Article 26

Grups professionals i nivells

Els grups professionals són els següents:

Grup I: personal directiu, personal tècnic titulat en grau superior i mitjà i personal titulat laborals.

Grup II: personal administratiu

Grup III: comandaments intermedis

Grup IV: personal operari

1. Grup I. Personal directiu, personal tècnic titulat en grau superior i mitjà i personal titulat laboral.

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 sentit més ampli, 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.

Les persones treballadores adscrites 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.- Personal directiu

Nivell 2.- Personal titulat de Grau Superior (actual Grau Universitari Superior)

Nivell 3.- Personal titulat de Grau Mitjà (actual Grau Universitari Mitjà)

Nivell 4.- Personal titulat laboral o professional (actual Cicle Formatiu de Grau Mitjà o Superior)

2. Grup II. Personal administratiu

Definició grup professional II

Les persones treballadores adscrites 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 persones treballadores. 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.

CVE-DOGC-A-23139017-2023

Nivell 2. Personal oficial administratiu.

Nivell 3. Personal auxiliar administratiu.

Nivell 4. Telefonista.

Definició dels nivells funcionals del grup II

Nivell 1. Cap administratiu: personal que proveït o no de poder, té la responsabilitat directa de l'oficina de l'empresa. En depenen les diverses seccions administratives a les que dona unitat, encarregats d'una secció o departament, suggereix i dona unitat al treball que té encomanat i respon del mateix davant els seus caps i distribueix el treball a la seva plantilla subordinada.

Nivell 2. Personal oficial administratiu: 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. Personal auxiliar administratiu: el que, amb iniciativa i responsabilitat restringides, subordinat a un cap, realitza treballs 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

Les persones treballadores adscrites a aquest grup professional realitzen funcions de coordinació i supervisió, d'execució autònoma que exigeixin habitualment iniciativa per part de les persones treballadores que els exerceixen, comportant, sota supervisió, la responsabilitat dels mateixos i poden ser ajudats per una altra o altres persones treballadores.

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

Nivells funcionals grup III

Nivell 1. Personal encarregat general.

Nivell 2. Personal encarregat de la zona.

Nivell 3. Personal encarregat de sector.

Nivell 4. Personal encarregat d'edifici

Nivell 5. Responsable d'equip

Definició dels nivells funcionals del grup III

Nivell 1. Personal encarregat general: són els membres de la plantilla que per les seves condicions professionals i a les ordres immediates de la direcció, gerència o persones en qui deleguin, coordinen els treballs del personal encarregat 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. Personal encarregat de la zona: a les ordres immediates del personal encarregat general, té com a funcions la inspecció dels centres de treball la vigilància i inspecció dels quals estigui encomanada a dos o més persones encarregades de sector, de les que recollirà la informació oportuna pel seu trasllat al personal encarregat general.

Nivell 3. Personal encarregat de sector: els qui tenen al seu càrrec el control de dos o més persones encarregades de l'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 hi hagin, per tal que es corregeixin el més aviat possible, esmenant les mateixes, i s'evitin les reincidències.

Nivell 4. Personal encarregat a l'edifici: els qui tenen al seu càrrec el control de deu o més persones treballadores, 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.

CVE-DOGC-A-23139017-2023

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 membres de la plantilla que tenen sota la seva responsabilitat a un equip de tres a nou persones treballadores, 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 personal de neteja.

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 membres de la plantilla dels grups superiors.

Nivells funcionals grup IV

Nivell 1. Especialista (especialista, oficial/a)

Nivell 2. Peó especialitzat (peó especialitzat, ajudant)

Nivell 3. Personal conductor netejador

Nivell 4. Personal netejador (netejador, peó)

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

Definició dels nivells funcionals del grup IV

Nivell I. Especialista: persones treballadores que amb plenitud de coneixements teoricopràctics, i de facultats, dominen 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 apliquen 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: persones treballadores 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. Personal conductor netejador: persones treballadores 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 conducció 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. Personal netejador: persones treballadores que executen les tasques de fregat, treure 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, les persones encarregades 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:
Personal de caixa	grup II nivell 1
Aspirant administratiu	grup II nivell 4
Personal cobrador	grup II nivell 1
Botons	grup IV nivell 5
Aprenent	grup IV nivell 5

CVE-DOGC-A-23139017-2023

Personal encarregat de grup o torn	grup III nivell 4
------------------------------------	-------------------

Article 27

Igualtat de tracte i no discriminació

Les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que hauran de negociar, i si s'escau acordar, amb els representants de les persones treballadores en la forma en que es determini en la legislació laboral vigent en cada moment

D'acord amb l'article 45.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, les empreses de 50 o més persones treballadores tenen el deure d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat, que ha de tenir el contingut mínim previst a l'apartat segon de l'article 8 del Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel que es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre el registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de 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 i accions de formació.

Pel que fa a la participació de la representació legal, hauran de contribuir a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament en el treball mitjançant la difusió formació, informació i sensibilització a l'empresa. Així mateix, vetllaran per crear un entorn que faci possible prevenir i abordar l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa.

Per protegir les persones treballadores davant de l'assetjament existeixen les següents obligacions legals per part de l'empresa:

Garantir el dret de les persones treballadores en la relació laboral a: no ser discriminades sexualment o per raó de sexe. Garantir la integritat física i psíquica i el respecte a la intimitat i dignitat compresa la protecció davant l'assetjament.

Així mateix, es promourà 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.

Capítol 5è

Seguretat i salut en el treball

Article 28

Principis generals

Les empreses i persones treballadores afectades per l'àmbit d'aquest Conveni s'obliguen a observar i complir les disposicions i recomanacions mínimes contingudes en la Llei 31/1995 de 8 de novembre de prevenció de riscos laborals, així com les seves disposicions de desenvolupament i normativa concordant en matèria de seguretat i salut laboral.

Tot el personal afectat per l'àmbit d'aquest Conveni té dret a la realització dels exàmens de salut de caràcter específic en funció dels factors de risc per a la salut inherents al lloc de treball, amb una periodicitat ajustada al nivell de risc, així com quan apareguin trastorns que poguessin deure's al lloc de treball i, tot això, segons el parer del metge o de la metgessa del treball responsable.

Els reconeixements tindran caràcter voluntari per a les persones treballadores, no obstant, s'aplicaran els criteris de l'article 22 de la Llei de prevenció de riscos laborals, així com la normativa d'aplicació corresponent.

L'empresa resta obligada a facilitar al personal, en el moment de la seva contractació o quan es produeixin canvis en les funcions que desenvolupi la persona treballadora o s'introdueixin noves tecnologies o canvis en els equips 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, al personal delegat de prevenció o, en el seu defecte, als representants legals de les persones treballadores.

L'empresa ha de garantir la formació teòrica i pràctica per a les persones treballadores afectades 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.

CVE-DOGC-A-23139017-2023

Aquesta formació es consultarà prèviament amb el personal delegat de prevenció, informant dels estaments que realitzin aquesta formació.

Article 29

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'empresa 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'empresa haurà de determinar, prèvia consulta amb els representants de les persones treballadores, 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, tot i aplicar 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.

Article 30

Permís per lactància

En els supòsits de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, d'acord amb l'article 45.1.d) de l'Estatut dels treballadors, les persones treballadores tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions, per a la cura del lactant fins que aquest compleixi nou mesos. La durada del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiples. Qui exerceixi aquest dret, per la seva voluntat, podrà substituir-lo per una reducció de la seva jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat o acumular-lo en jornades completes.

La reducció de jornada contemplada en aquest apartat constitueix un dret individual de les persones treballadores sense que pugui transferir-se el seu exercici a l'altre progenitor, adoptant, guardador o acollidor. No obstant això, si dues persones treballadores de la mateixa empresa exerceixen aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresa podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament, que haurà de comunicar per escrit.

Quan tots dos progenitors, adoptants, guardadors o acollidors exerceixin aquest dret amb la mateixa durada i règim, el període de gaudi podrà estendre's fins que el lactant compleixi dotze mesos, amb reducció proporcional del salari a partir del compliment dels nou mesos.

En tot el no disposat en aquest article s'estarà a la normativa vigent.

Article 31

Personal Delegat de prevenció

a) El personal Delegat de prevenció són els representants de les persones treballadores amb funcions específiques en matèria de prevenció de riscos en el treball.

CVE-DOGC-A-23139017-2023

b) El personal Delegat de prevenció serà designat 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 persones delegades de prevenció.

De 101 a 500 treballadors: 3 persones delegades de prevenció.

De 501 a 1.000 treballadors: 4 persones delegades de prevenció.

De 1.001 a 2.000 treballadors: 5 persones delegades de prevenció.

De 2.001 a 3.000 treballadors: 6 persones delegades de prevenció.

De 3.001 a 4.000 treballadors: 7 persones delegades de prevenció.

De 4.001 en endavant: 8 persones delegades de prevenció.

A les empreses de fins a 30 persones treballadores la persona amb el càrrec de Delegada de prevenció serà la persona Delegada de personal. A les empreses de 31 a 49 persones treballadores hi haurà una persona delegada de prevenció que serà elegida per i entre les persones Delegades de personal.

c) En cas de situacions de risc greu i imminent s'aplicarà el previst a l'article 21 de la Llei de prevenció de riscos laborals.

Article 32

Roba de treball

Com a norma general les empreses han de lliurar en dipòsit a la persona treballadora, almenys, dos equips de treball a l'any distribuïts de tal manera que les persones treballadores disposin de posar i treure.

No obstant això, previ acord amb el Comitè d'empresa, les persones Delegades de personal o persones treballadores, es podrà optar a un equip més calçat a partir del segon any. Si no hi ha acord es recorrerà a la norma general del paràgraf anterior.

S'ha de continuar donant a les persones treballadores de Tarragona dos equips de posar i treure i el seu corresponent calçat.

Les persones treballadores que hagin d'efectuar els treballs a la intempèrie i en condicions atmosfèriques adverses les hauran de realitzar en les condicions que determina la Llei de prevenció de riscos laborals.

Capítol 6è

Retribucions

Article 33

Incrementos salarials

Els increments salarials durant la vigència del Conveni són els següents:

Any 2022: els salaris vigents per al període comprès entre l'1 de gener i al 30 de novembre de 2022 no tenen variació.

Any 2022: els salaris vigents a 31 de desembre de 2021 s'han d'incrementar en un 1,5% amb efectes retroactius d'1 de desembre de 2022; les quantitats seran les que figuren en taules annexes.

Any 2023: els salaris vigents a 31 de desembre de 2022 s'incrementaran en un 3% amb efectes d'1 de gener de 2023; les quantitats seran les que figuren en taules annexes.

Any 2024: els salaris vigents a 31 de desembre de 2023 s'incrementaran en un 2,5% amb efectes d'1 de gener del 2024, les quantitats seran les que figuren en taules annexes.

Any 2025: els salaris vigents a 31 de desembre de 2024 s'incrementaran en un 3,25% amb efectes d'1 de gener de 2025; les quantitats seran les que figuren en taules annexes.

Article 34

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.

CVE-DOGC-A-23139017-2023

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 35

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 55 d'aquest Conveni, en la 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, la persona treballadora 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 de les persones treballadores el primer dia laborable del mes següent a la meritació. La persona treballadora 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 a les persones treballadores, 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.

Article 36

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 35.

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 les persones treballadores puguin comprendre-la fàcilment, fins i tot en els casos que apliqui un sistema de remuneració amb incentius.

Article 37

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 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.

Les persones treballadores 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 61 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 març: 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 de les persones treballadores, o amb les persones treballadores de no existir aquests representants, les empreses podran abonar la gratificació extraordinària de març a prorrata en dotze mensualitats.

CVE-DOGC-A-23139017-2023

A la província de Lleida

Les persones treballadores afectades 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 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 farà efectiva abans del 15 de desembre. S'ha d'abonar a raó de trenta dies de salari base més antiguitat, i plus conveni segons taules annexes al Conveni.
- c) Paga extraordinària de març: la seva meritació es produirà des de l'1 de gener fins al 31 de desembre de cada any i es 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 març: 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 38

Retribució de vacances

A les províncies de Barcelona, Girona i Lleida

El pagament del període de vacances, tal com s'indica a l'article 61 serà retribuït 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.

Les persones treballadores 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.

Article 39

Antiguitat

A les províncies de Barcelona i Girona

1. Les persones treballadores que hagin ingressat a l'empresa a partir l'1 de gener de 1997 meritaran 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 persona treballadora hagi adquirit fins l'1 de juny de 1998.
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. El 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 l'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

CVE-DOGC-A-23139017-2023

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

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 les persones treballadores 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 persones Delegades de personal han de controlar la realització de les hores extraordinàries.

Article 41

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.

Aquelles persones treballadores, 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

Les persones treballadores 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 la persona treballadora 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 percebrà 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 descans han de ser proporcionals a temps treballat.

Article 42

Retribució per treballar el dia de descans

A les províncies de Barcelona i Girona

En el cas que, prèvia comunicació a la representació legal de les persones treballadores, es treballi en dia de descans

CVE-DOGC-A-23139017-2023

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 de les persones treballadores, es treballi en dia de descans setmanal 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 plusos 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 compleixi el que estableix per a Tarragona a l'article 41 d'aquest Conveni.

Article 43

Complement pluricentre

Les persones netejadores 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 44

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:

- 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 56 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.

Totes les persones treballadores que efectuïn 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 excloses de l'esmentat complement totes les persones treballadores ocupades 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 45

Plus Hospitalari

A les províncies de Barcelona i Girona

Es retribuirà un plus Hospitalari per a les persones treballadores destinades 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 del qual 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 del qual ascendeix al 20% del respectiu salari base de conveni, concisament de la

CVE-DOGC-A-23139017-2023

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

Les persones treballadores que prestin el seu servei en hospitals o clíniques, han de percebre un plus per dia treballat fixat en la 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 a les persones treballadores 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 plusos que es paguin per aquest concepte queden absorbits per aquest, independentment de la seva denominació.

Article 46

Plus Ambulatori (Tarragona i Lleida)

A la província de Tarragona

S'estableix un plus Ambulatori de l'1,5% del salari base per a les persones treballadores 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 les persones treballadores independentment de quina sigui la seva denominació.

A la província de Lleida

Les persones treballadores 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 47

Plus residència geriàtrica (Tarragona i Lleida)

A la província de Tarragona:

S'estableix un plus equivalent a l'1,5% del salari base que s'abonarà a totes les persones treballadores 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 la persona treballadora gaudeixi del seu període de vacances.

A la província de Lleida

Les persones treballadores que prestin els seus serveis en centres geriàtrics tindran dret a percebre un complement econòmic segons taules salarials. Aquest complement tindrà caràcter cotitzable.

Article 48

Plus Aeroportuari (Barcelona)

Les persones treballadores 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 en el 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 subscrit.

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

Les persones treballadores 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.

Aquelles persones treballadores 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 essent ni compensable ni absorbible durant la vigència del present Conveni, experimentant els increments salarials previstos en aquest Conveni.

Article 49**Plus centrals nuclears (Tarragona)**

A la província de Tarragona

Per a aquelles persones treballadores 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**Increment per toxicitat, perillositat i excepcional penositat**

A la província de Barcelona, Lleida i Girona

Les persones treballadores 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 plus 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 del treball 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 plusos 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 demostrï 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 de la persona treballadora.

Capítol 7è**Prestacions socials****Article 51****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 podent 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, la persona treballadora 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.

CVE-DOGC-A-23139017-2023

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 convallescència, 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, les persones treballadores percebran 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 52

Atenció despeses per maternitat o paternitat com a compensació d'abonament de despeses

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 53

Pòlissa d'assegurança d'accidents

Les empreses han de concertar amb una entitat asseguradora de la seva elecció una pòlissa a favor de totes les persones 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 (inclòs in itinere), percebran una indemnització de 7.500 euros. En el cas de mort, les persones treballadores 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 54

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 de les persones treballadores.

Article 55

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 la persona treballadora 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 la persona treballadora està en condicions, un cop vestida per al seu treball, d'iniciar les seves tasques; i pel seu final, entenent com a tal l'instant en què la persona treballadora deixa les seves tasques i es disposa a rentar-se per sortir.

En totes les províncies de Catalunya, la jornada màxima de presència serà 1.800 hores anuals.

A partir de l'1 de gener de 2025, i en totes les províncies de Catalunya, la jornada màxima de presència serà de 1792 hores anuals. Aquesta reducció de jornada no afecta al coeficient de parcialitat dels contractes, als dies de vacances i als dies d'assumptes personals.

Article 56

Jornada partida

S'entén per jornada partida la que la persona treballadora realitzi per parts sempre que des d'una de les parts fins al principi

CVE-DOGC-A-23139017-2023

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 57

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 a les persones treballadores afectades que completin la seva jornada laboral en un altre centre de treball. Si la persona treballadora no acceptés l'ofertament, passarà a percebre el seu salari a prorrata de la jornada realitzada. Si l'empresa no fes tal ofertament, estarà obligada a mantenir el salari que vingués gaudint la persona treballadora amb anterioritat a la reducció de jornada, i fins que pugui oferir-li la realització de la jornada original, cas en el qual s'estarà al que s'establia abans per l'alternativa de no acceptació.

Article 58

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 el facin acompanyats, i en el cas que això no fos possible, es posi al seu abast els mitjans de comunicació o alarma necessaris per a casos d'emergència.

Article 59

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 treballin 5 hores o més seguides. 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 60

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. Les persones treballadores tindran dret a un descans mínim setmanal d'un dia i mig continuat.

En atenció al caràcter públic del servei que es presta, si la persona treballadora hagués de treballar en diumenge o festiu, es retribuirà tal com s'estableix a l'article 41 d'aquest Conveni per a cada província.

CVE-DOGC-A-23139017-2023

Article 61

Vacances

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 38. 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.

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 per les persones treballadores, 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 de les persones treballadores, es pot variar la programació realitzada amb anterioritat.

De comú acord, empreses i persones treballadores, 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 de la persona treballadora pluriocupada 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'esmentada persona treballadora.

Si al moment d'iniciar-se el seu període de vacances, la persona treballadora 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, les persones treballadores gaudiran de les seves vacances un cop finalitzat el descans.

Les vacances no s'iniciaran en dia festiu de la persona treballadora, ni tampoc en el dia que coincideixi amb el seu descans setmanal.

Per a la província de Tarragona:

En el supòsit que el període de gaudi de les vacances coincideixi amb alguna de les festes d'àmbit nacional o local, la persona treballadora les ha de gaudir a continuació, de forma immediata i d'acord amb el nombre de dies que hagin coincidit amb els festius. En el supòsit que la persona treballadora abans de gaudir del període de vacances, es trobi en una situació d'incapacitat temporal, haurà de gaudir de les mateixes de manera immediata a l'alta.

Les vacances no s'iniciaran en dia festiu de la persona treballadora, ni tampoc en el dia que coincideixi amb el descans setmanal de la persona treballadora.

Períodes de meritació:

El període anual de meritació es computa des de l'1 d'agost fins al 31 de juliol de l'any següent per a les províncies de Barcelona i Girona. Per a Lleida i Tarragona el període de còmput serà per any natural de l'1 de gener al 31 de desembre.

Article 62

Llicències retribuïdes

1. Les persones treballadores regides 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 de la persona treballadora: 15 dies.

b. 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 o paternitat, tindran dret a 1 dia si fos a la província i 2 dies si té lloc fora d'ella.

c. 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.

d. 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 si té lloc fora de Catalunya, 2 dies.

En tot cas la persona treballadora de manera global tindrà dret com a mínim a 4 dies i com a màxim a 6 dies, quan

CVE-DOGC-A-23139017-2023

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 remeten 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.

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

f. Els càrrecs representatius sindicals, així com, els legals representants de les persones treballadores gaudiran dels drets establerts a les Disposicions legals vigents.

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

h. Un dia per trasllat del domicili habitual.

i. 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. La persona treballadora, 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.

j. Aquelles persones treballadores les 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, convisquin amb la persona treballadora 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.

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

l. Per acompanyament de cònjuge, pares o fills majors de 16 anys, per tractaments de quimioteràpia i radioteràpia en centre sanitari 3 dies. Caldrà preavis de 2 dies hàbils i justificació. En el supòsit que una normativa posterior estableixi un permís de la mateixa naturalesa, aquests tres dies de llicència quedaran absorbits pel permís previst a la normativa.

m. 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'empresa i justificació de la necessitat de la seva realització dins de la jornada de treball.

n. A la província de Tarragona: quan per malaltia la persona treballadora 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 expedit 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:

a. S'entén com a parella de fet les unions estables de parella legalment reconegudes i això, 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 en escriptura pública.

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

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

c. Tindrà els mateixos drets respecte a llicències, els ascendents i descendents de la parella de la persona treballadora, 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.

Les persones treballadores 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 persones treballadores, no podran coincidir dos persones treballadores en el mateix de gaudi, i en centres de més de 10 persones treballadores 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 amb ocasió o per fer ponts. A més gaudiran del Dissabte Sant, com a dia festiu, si no és possible, per necessitats del servei, les empreses han d'abonar en substitució

CVE-DOGC-A-23139017-2023

l'equivalent al salari dia del Conveni.

A la província de Lleida

Dos dies, un dia per a gestions personals, haurà d'anunciar la persona treballadora 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 preavís mínim de set dies, el qual no podrà acumular-se ni a l'inici ni al final dels períodes de vacances ni als 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 persona treballadora. A més de gaudir de Dissabte Sant com a dia festiu, i en el cas que s'hagi de treballar, l'empresa 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 persona treballadora.

Capítol 9è

Mobilitat geogràfica i funcional

Article 63

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 de les persones treballadores.

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 de les persones treballadores.

Article 64

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 km 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 de la persona treballadora 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 el Conveni 2010-2013.

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, la persona treballadora tindrà dret a percebre una dieta del 55% del salari base Conveni, quan efectuï 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 de la persona treballadora des del seu domicili fins al centre de treball en què s'iniciï la jornada; així com el

CVE-DOGC-A-23139017-2023

retorn des del centre de treball en què es conclogui 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 tinguin assignades 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, la persona treballadora tindrà dret a percebre una dieta del 55% del salari base Conveni, quan efectui 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) Les persones treballadores 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 de la persona treballadora.

Quan la persona treballadora 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 la persona treballadora 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 65

Trasllats

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

L'empresa compensarà a la persona treballadora traslladada 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 66

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 la persona treballadora 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, les persones Delegades de personal poden emetre informe si ho sol·licita la persona treballadora.

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

Article 67

Realització de tasques de nivell inferior

Si, per raons de conveniència o necessitat, l'empresa assignés a les seves persones treballadores treballs d'inferior nivell professional al que 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 de la mateixa persona treballadora, se li assignaran el salari i el nivell corresponents als treballs que realment passi a efectuar.

Si, per necessitats peremptòries o imprevisibles de l'activitat productiva, l'empresa necessita destinar una persona treballadora a tasques corresponents a nivell inferior al seu, només ho podrà fer pel temps imprescindible i en cap cas

CVE-DOGC-A-23139017-2023

superior a 3 mesos, mantenint-li la retribució i la resta drets derivats del seu nivell professional, i comunicant-ho als representants legals de les persones treballadores .

Article 68

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 III, 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 69

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 d'acord amb l'indicat 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 també en el supòsit de reversió de la contracta a qualsevol de les Administracions públiques.

Als efectes que preveu aquest article no tindran la consideració de persones treballadores i, per tant, no seran objecte de subrogació per la nova adjudicatària el personal soci cooperativista que no tingui la condició de persona sòcia treballadora i les persones treballadores autònomes tot i que prestin serveis directament i personalment al centre o contracta en què es produís el canvi de contractista o subcontractista.

En el cas de subrogació de socis cooperativistes que tinguin la condició de persones treballadores, 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, les persones treballadores de l'empresa sortint passaran a estar adscrites 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 la persona treballadora 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 la persona treballadora. La manca de lliurament no invalida la subrogació.

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

a. Persones treballadores 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. Persones treballadores 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 aquelles 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. Persones treballadores amb contracte de substitució que substituïxin alguna de les persones treballadores esmentades a l'apartat b), amb independència de la seva antiguitat i mentre duri el seu contracte.

CVE-DOGC-A-23139017-2023

d. Persones treballadores 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. Persones treballadores 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 centre i a l'empresa.

f. Persones treballadores d'una primera contracta de servei continuat, excloent, 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 71.

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 71 facultarà a l'empresa entrant per exigir-li a la sortint la indemnització pels danys i perjudicis que 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 respectaran els pactes de centre o extraestatutaris no registrats segons s'estableix a l'article 71 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 a les persones treballadores entre l'empresa sortint i la que vagi a realitzar el servei:

a. Les persones treballadores 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.

b. Les persones treballadores 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.

c. Les persones treballadores que no haguessin gaudit de les seves vacances reglamentàries al produir-se la subrogació les gaudiran amb la nova adjudicatària del servei.

d. Les persones 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 persona treballadora li quedi pendent de gaudir.

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

5. Si la subrogació d'una nova titular de la contracta impliqués que una persona treballadora realitzi la seva jornada a dos centres de treball diferents, afectant només a un 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 a la persona treballadora: gestionaran la pluriocupació legal de la persona treballadora, retribuiran el complement pluricentre, atorgaran en horari continuat el temps efectiu de desplaçament des del local d'una contracta al de l'altra, i atorgaran el temps de descans per a l'entrepà, tot això de tal manera que la persona treballadora subrogada que passi a pluriocupada ho faci en les mateixes condicions en comparació d'un altre persona treballadora subrogada no pluriocupada. Pel que fa a vacances s'estarà al que estableix l'article 38 del Conveni col·lectiu i pel que fa a accident laboral de la persona treballadora 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 de la persona treballadora el nou horari no podrà coincidir amb el que ja tingués reconegut en l'altra o altres empreses a les que estigués vinculada la persona treballadora 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 persona treballadora, operant la subrogació tant en els supòsits de jornada completa, com en els de jornada inferior, tot i que la persona treballadora segueixi vinculada a l'empresa cessant per una part de la seva jornada. En aquest cas es procedirà conforme 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 de les persones empleades que resultin afectades. A la finalització del període de suspensió, aquestes persones treballadores 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,

CVE-DOGC-A-23139017-2023

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 d'aquest article.

8. Divisió de contractes: en el cas que una o diverses contractes, l'activitat de les quals 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 adscrites al nou titular aquells persones treballadores 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 aquelles persones treballadores 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 produeixen 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 l'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. El personal Delegat sindical, personal Delegat de personal i membres del Comitè d'empresa l'àmbit de representació dels quals 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, aquelles persones Delegades 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, la persona delegada 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, les persones treballadores afectades 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 d'acord amb l'estipulat en 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 a les persones treballadores 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 de les persones treballadores afectades és la següent i es basa en les següents definicions:

Fórmula per a persones treballadores indefinides

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

Fórmula per a persones treballadores 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 finalitza el contracte amb la plantilla afectada a l'empresa entrant.

Definicions de la fórmula

CVE-DOGC-A-23139017-2023

A= suma dels dies naturals de vacances ja meritats però encara no gaudits per cada persona treballadora. D'acord amb l'article 38 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 i Tarragona 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 persona treballadora per cada un dels dies naturals de vacances ja meritats però encara no gaudits.

C= resultat final per persona treballadora.

Nota: els percentatges legals de cotització corresponents a Seguretat Social i accidents de treball seran els vigents cada any. L'import a abonar serà el corresponent al moment del pagament entre empreses pel que d'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 aquelles persones treballadores 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 70

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 les persones treballadores 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, rescat, 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 la persona treballadora en l'empresa sortint i qualsevol que sigui la modalitat de contractació laboral de les mateixes, 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 persones Delegades de personal de les empreses afectades, les bases per a realitzar la subrogació de les persones treballadores que es vegin afectades 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:

- a) Si una companyia aèria crea la seva pròpia empresa de handling o autohandling.
- b) 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.
- c) 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 l'activitat per nova cessió o rescat per si mateixes del contracte, es determinarà la subrogació com a total, parcial o simultània en funció de:

2.1 Subrogació total

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

CVE-DOGC-A-23139017-2023

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 el 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 tinguin 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 persones treballadores 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

Tipus d'avió	S/TC	P/NSC	NAT	NCP	NC/G	NB	A	AP	AR	REB
4A-4B-4C	0,32	0,41	-	0,10	0,03	0,05	0,05	0,03	0,03	0,03
31,00	0,41	0,52	-	0,13	0,04	0,06	0,06	0,04	0,04	0,04
41,00	0,61	0,78	-	0,19	0,06	0,09	0,09	0,06	0,06	0,06
51,00	0,78	0,99	-	0,22	0,08	0,12	0,12	0,08	0,08	0,08
61,00	1,00	1,27	-	0,30	0,10	0,15	0,15	0,10	0,10	0,10
71,00	1,20	1,52	-	0,36	0,12	0,18	0,18	0,12	0,12	0,12
72,00	1,35	1,71	-	0,39	0,14	0,20	0,20	0,14	0,14	0,14
81,00	1,50	1,91	1,91	0,44	0,15	0,23	0,23	0,15	0,15	0,15

CVE-DOGC-A-23139017-2023

82,00	1,79	2,28	2,58	0,53	0,18	0,27	0,27	0,18	0,18	0,18
83,00	2,03	2,58	2,58	0,63	0,20	0,30	0,30	0,20	0,20	0,20
91,00	2,65	3,37	3,37	0,77	0,27	0,40	0,40	0,27	0,27	0,27
92,00	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 estàndard o tournaround 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 a l'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 l'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 les persones treballadores 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 del seu rellevista.

C.3 A cada un dels nivells/grups professionals s'obtindrà la jornada laboral anual de totes les persones treballadores, fixes per una banda i eventuals per 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 la persona treballadora 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 persones treballadores 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 les persones treballadores a subrogar, tal com s'estableix en aquest punt, quedés un percentatge de jornada sobrant que no donés per poder subrogar a la següent persona treballadora 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 de la següent persona treballadora comportarà que passarà subrogat a la nova adjudicatària i si és inferior o igual al 50% comportarà que aquesta persona treballadora 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 I 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 de les persones treballadores afectades 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 les persones treballadores afectades.

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 71

Documentació per a la subrogació

A l'efecte de poder donar compliment al que anteriorment estableixen els articles 69 i 70, atenent el dret i responsabilitats que la subrogació comporta a les persones treballadores, empresa sortint, nova adjudicatària i solidària o subsidiàriament empresa o 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 la persona treballadora és representant sindical i data de gaudi de les seves vacances.

CVE-DOGC-A-23139017-2023

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 de les persones treballadores afectades, així com de la proposta de quitança a lliurar a cada persona treballadora.

Fotocòpia de l'IDC de cada persona treballadora (Informe de dades per a la cotització).

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

Fotocòpia de l'RCL d'empresa (rebut de liquidació de cotitzacions) dels últims quatre mesos.

Comunicats 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 persones treballadores estrangeres 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 les sancions imposades i aplicades no prescrites establertes a l'article 72 apartat 3, lletres c), d), e), f), i) i k).

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 persona treballadora afectada 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 72

Tipificació de les faltes

Tindran la consideració de falta els incompliments de les obligacions laborals de la persona treballadora atribuïbles a la mateixa 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. Les persones treballadores podran ser sancionades 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.

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.

CVE-DOGC-A-23139017-2023

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 de les persones treballadores en matèria de seguretat i salut, sempre que la seva 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, comunicats 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.

Qualsevol altre incompliment que suposi una infracció lleu, en els termes del primer paràgraf d'aquest article, dels deures laborals de la persona treballadora, 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'una altra persona treballadora en l'empresa a l'efecte del compliment de les seves obligacions laborals.

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

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 de les persones treballadores en matèria de seguretat i salut, quan aquest incompliment origini danys greus per a la seguretat i salut de les persones treballadores.

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 de la persona treballadora, 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.

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.

L'assistència al treball en estat d'embriaguesa o sota els efectes de drogues o estupefaents de forma reiterada quan això repercuteixi en el compliment de la prestació laboral o en la imatge de l'empresa.

CVE-DOGC-A-23139017-2023

La difusió de captacions o gravacions d'imatge o de so, que puguin resultar ofensives o bé afectar a la dignitat de les persones o aquelles que puguin perjudicar greument la imatge o el crèdit de l'empresa en el sector.

Els maltractaments de paraula o obra als superiors, companys/es o personal subordinat 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 de les persones treballadores 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 establerts 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 de la persona treballadora, consignats en el present Conveni i en les normes aplicables.

Article 73

Sancions

Les sancions que podran imposar-se a les persones treballadores 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 de sou i feina 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 la persona agressora o assetjadora.

Article 74

Procediment sancionador

a) En les faltes molt greus l'empresa ha de traslladar als representants legals de les persones treballadores una còpia de la carta de sanció lliurada a la persona treballadora, dins dels dos dies hàbils següents al de la comunicació a la persona interessada.

b) En el cas de sancions greus i molt greus imposades als representants legals de les persones treballadores o al personal delegat sindical serà necessària la prèvia audiència dels restants integrants de la representació a què la persona treballadora pertanyés, de la mateixa manera quan es tracti de persones treballadores afiliades a un sindicat, i a l'empresa li constés, serà preceptiva l'audiència prèvia al personal delegat sindical, 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 de les persones treballadores 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 cautelarment 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, la persona treballadora no podrà ser traslladada a un centre de treball que estigui a més de 30 km del d'origen, mantenint totes les condicions de treball del centre on prestava els seus serveis.

Article 75

CVE-DOGC-A-23139017-2023

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 76

Drets sindicals

Les persones Delegades 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 les persones Delegades 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 persones treballadores: 22 hores.

De 101 a 250 persones treballadores: 24 hores.

De 251 a 500 persones treballadores: 36 hores.

De 501 a 750 persones treballadores: 42 hores.

De 751 d'ara endavant: 44 hores.

De les mateixes hores indicades en aquest article es beneficiaran els representants legals de les persones treballadores 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 de les persones treballadores 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 persones Delegades 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 persones treballadores 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 de les persones treballadores passaran com a tals i en idèntica situació a la nova empresa adjudicatària.

Els representants de les persones treballadores que ostentin càrrecs sindicals a la Direcció Federativa de Catalunya podran acumular mensualment el crèdit horari propi i el d'altres dues persones delegades o membres del Comitè d'empresa en la quantia que convinguin, prèvia conformitat dels afectats i comunicant-ho per escrit a la direcció 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 la persona delegada de personal de l'empresa, sense perjudici de l'article 64 de l'Estatut dels treballadors.

A la província de Tarragona

a) Cada persona Delegada 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 de les persones treballadores que pertanyin al mateix sindicat poden acumular les hores fins al límit de crèdit de tres persones treballadores, independentment de si són

CVE-DOGC-A-23139017-2023

persones delegades o 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 de les dues persones treballadores (cedent i beneficiària). 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 a les persones treballadores.

c) Les persones Delegades 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) Les persones treballadores que portin tres mesos al centre de treball poden tenir la condició de candidates a les eleccions sindicals.

e) Les persones treballadores 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 d'antelació 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 77

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 el personal delegat sindical de la mateixa, tenen els següents drets i garanties.

El personal delegat 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 a les persones treballadores 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 78

Cobrament de quotes sindicals (Barcelona i Girona)

A les províncies de Barcelona i Girona

Les empreses han de descomptar de la nòmina d'aquelles persones treballadores 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 la persona treballadora, 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 de les persones treballadores afectades l'import de la quota que satisfien a la central sindical corresponent sense necessitat de nova comunicació de la persona treballadora. Aquesta circumstància i quantia serà comunicada per l'empresa sortint a l'entrant.

Article 79

Personal delegat sindical (Barcelona i Girona)

A les províncies de Barcelona i Girona:

Els sindicats que demostrin tenir una representació del 10% de persones Delegades de personal i Comitès d'empresa en el

CVE-DOGC-A-23139017-2023

sector tindran dret a nomenar personal Delegat sindical, amb els mateixos drets que la Llei orgànica de llibertat sindical els reconeix, a les empreses o centres de treball que tinguin 150 persones treballadores o més, sempre que es justifiqui un 10% d'afiliació del sindicat en aquesta empresa.

Capítol 13è

Inaplicacions de Conveni

Article 80

Clàusula d'inaplicació de condicions de treball

Aquelles empreses que poguessin estar afectades per alguna de les causes recollides a l'article 82.3 de l'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 de l'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, de seguir necessàriament el procediment descrit a continuació.

La direcció de l'empresa ha de comunicar per escrit a la representació legal de les persones treballadores o, si no n'hi ha, a les persones treballadores d'acord amb el procediment establert en l'article 41.4 de l'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 per les persones treballadores 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 les persones treballadores durant el període d'inaplicació. L'acord no podrà prolongar-se més enllà del moment en que resulti aplicable un nou Conveni a l'empresa.

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 addicionals

Disposició adicional I

Mentre estigui vigent el previst en l'article 29.2 del XV Conveni general de centres i serveis d'atenció a les persones amb discapacitat, els centres especials de treball que no tinguin la consideració d'iniciativa social d'acord amb allò establert en l'article 43.4 de la Llei General de drets de les persones amb discapacitat i de la seva inclusió social, aprovat per Real Decret Legislatiu 1/2013, de 29 de novembre, quan prestin serveis a tercers indistintament de la modalitat jurídica utilitzada, els quals es trobin inclosos dins l'àmbit funcional del present Conveni, es regularan en matèria salarial per l'establert en el present conveni en el cas que les retribucions fixades en aquest siguin superiors.

Disposicions finals

Disposició final I

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.

CVE-DOGC-A-23139017-2023

Disposició final II

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 afectades 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 III

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 de l'1 de desembre del 2022. L'abonament dels endarreriments, es produirà en la nòmina del mes següent al de la data de publicació en el Diari corresponent.

Annexes

Annex I: Quadre resum trasllat informació entre empreses a subrogacions

Annex II : Taules salarials 2022-2025

Annex III : Exemple càlcul retribució anual: nivell netejador/ora 2023- 2025

Annex IV: Antiguitat a Lleida

Annex I

Quadre resum trasllat informació entre empreses a subrogacions

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

Annex II

Taules salarials 2022-2025

Taules salarials Barcelona, Lleida i Girona gener – novembre 2022					
		Referències categories anterior conveni	Salari base mes	Plus conveni mes	Total mes
		Personal directiu			
Grup I	Nivell 1	Direcció	1.475,29 €	182,86 €	1.658,15 €

CVE-DOGC-A-23139017-2023

		Direcció comercial			
		Cap de compres			
		Cap servei			
		Personal titulat			
Grup I	Nivell 2	Personal titulat grau superior	1.188,60 €	182,86 €	1.371,46 €
Grup I	Nivell 3	Personal titulat grau mitjà	1.147,67 €	182,86 €	1.330,53 €
Grup I	Nivell 4	Personal titulat laboral o prof.	1.008,44 €	182,86 €	1.191,30 €
		Personal administratiu			
Grup II	Nivell 1	Cap administratiu 1a	1.147,67 €	182,86 €	1.330,53 €
		Cap administratiu 2a			
Grup II	Nivell 2	Personal oficial 1a administratiu	1.008,44 €	182,86 €	1.191,30 €
		Personal oficial 2a administratiu			
Grup II	Nivell 3	Personal auxiliar administratiu	886,73 €	182,86 €	1.069,59 €
Grup II	Nivell 4	Telefonista	877,93 €	182,86 €	1.060,79 €
		Comandaments intermedis			
Grup III	Nivell 1	Personal supervisor-encarregat gral.	1.124,96 €	182,86 €	1.307,82 €
Grup III	Nivell 2	Personal supervisor-encarregat de zona	1.084,03 €	182,86 €	1.266,89 €
Grup III	Nivell 3	Personal supervisor encarregat sector	1.043,00 €	182,86 €	1.225,86 €
Grup III	Nivell 4	Personal encarregat edifici	975,00 €	182,86 €	1.157,86 €
Grup III	Nivell 5	Responsable equip	937,72 €	182,86 €	1.120,58 €
		Personal operari			
Grup IV	Nivell 1	Especialista i oficial/a	925,26 €	182,86 €	1.108,12 €
Grup IV	Nivell 2	Peó especialitzat i ajudant	900,39 €	182,86 €	1.083,25 €
Grup IV	Nivell 3	Personal conductor netejador	962,60 €	182,86 €	1.145,46 €
Grup IV	Nivell 4	Personal netejador i peó	882,34 €	182,86 €	1.065,20 €
Grup IV	Nivell 5	Ordenança-personal magatzem-personal llister/personal vigilant	877,93 €	182,86 €	1.060,79 €

CVE-DOGC-A-23139017-2023

Taules salarials Barcelona, Lleida i Girona desembre 2022					
		Referències categories anterior conveni	Salari base mes	Plus conveni mes	Total mes
		Personal directiu			
Grup I	Nivell 1	Direcció	1.497,42 €	185,60 €	1.683,02 €
		Direcció comercial			
		Direcció administrativa			
		Cap de compres			
		Cap servei			
		Personal titulat			
Grup I	Nivell 2	Personal titulat grau superior	1.206,43 €	185,60 €	1.392,03 €
Grup I	Nivell 3	Personal titulat grau mitjà	1.164,89 €	185,60 €	1.350,49 €
Grup I	Nivell 4	Personal titulat laboral o prof.	1.023,57 €	185,60 €	1.209,17 €
		Personal administratiu			
Grup II	Nivell 1	Cap administratiu 1a	1.164,89 €	185,60 €	1.350,49 €
		Cap administratiu 2a			
Grup II	Nivell 2	Personal oficial 1a administratiu	1.023,57 €	185,60 €	1.209,17 €
		Personal oficial 2a administratiu			
Grup II	Nivell 3	Personal auxiliar administratiu	900,03 €	185,60 €	1.085,63 €
Grup II	Nivell 4	Telefonista	891,10 €	185,60 €	1.076,70 €
		Comandaments intermedis			
Grup III	Nivell 1	Personal supervisor-encarregat gral.	1.141,83 €	185,60 €	1.327,44 €
Grup III	Nivell 2	Personal supervisor-encarregat de zona	1.100,29 €	185,60 €	1.285,89 €
Grup III	Nivell 3	Personal supervisor encarregat sector	1.058,65 €	185,60 €	1.244,25 €
Grup III	Nivell 4	Personal encarregat edifici	989,63 €	185,60 €	1.175,23 €
Grup III	Nivell 5	Responsable equip	951,79 €	185,60 €	1.137,39 €
		Personal operari			

CVE-DOGC-A-23139017-2023

Grup IV	Nivell 1	Especialista i oficial/a	939,14 €	185,60 €	1.124,74 €
Grup IV	Nivell 2	Peó especialitzat i ajudant	913,90 €	185,60 €	1.099,50 €
Grup IV	Nivell 3	Personal conductor netejador	977,04 €	185,60 €	1.162,64 €
Grup IV	Nivell 4	Personal netejador i peó	895,58 €	185,60 €	1.081,18 €
Grup IV	Nivell 5	Ordenança-personal magatzem-personal llister/personal vigilant	891,10 €	185,60 €	1.076,70 €

Taules salarials Barcelona, Lleida i Girona 2023

		Referències categories anterior conveni	Salari base mes	Plus conveni mes	Total mes
		Personal directiu			
Grup I	Nivell 1	Direcció	1.542,34 €	191,17 €	1.733,51 €
		Direcció comercial			
		Direcció administrativa			
		Cap de compres			
		Cap servei			
		Personal titulat			
Grup I	Nivell 2	Personal titulat	1.242,62 €	191,17 €	1.433,79 €
Grup I	Nivell 3	Personal titulat grau superior	1.199,83 €	191,17 €	1.391,00 €
Grup I	Nivell 4	Personal titulat grau mitjà	1.054,27 €	191,17 €	1.245,44 €
		Personal administratiu Grup II			
	Nivell 1	Cap administratiu 1a	1.199,83 €	191,17 €	1.391,00 €
		Cap administratiu 2a			
Grup II	Nivell 2	Personal oficial 1a administratiu	1.054,27 €	191,17 €	1.245,44 €
		Personal oficial 2a administratiu			
Grup II	Nivell 3	Personal auxiliar administratiu	927,03 €	191,17 €	1.118,20 €
Grup II	Nivell 4	Telefonista	917,83 €	191,17 €	1.109,00 €
		Comandaments intermedis			
Grup III	Nivell 1	Personal supervisor-encarregat gral.	1.176,09 €	191,17 €	1.367,26 €
Grup III	Nivell 2	Personal supervisor-encarregat de zona	1.133,30 €	191,17 €	1.324,47 €

CVE-DOGC-A-23139017-2023

Grup III	Nivell 3	Personal supervisor encarregat sector	1.090,40 €	191,17 €	1.281,58 €
Grup III	Nivell 4	Personal encarregat edifici	1.019,31 €	191,17 €	1.210,48 €
Grup III	Nivell 5	Responsable equip	980,34 €	191,17 €	1.171,51 €
		Personal operari			
Grup IV	Nivell 1	Especialista i oficial/a	967,31 €	191,17 €	1.158,48 €
Grup IV	Nivell 2	Peó especialitzat i ajudant	941,31 €	191,17 €	1.132,48 €
Grup IV	Nivell 3	Personal conductor netejador	1.006,35 €	191,17 €	1.197,52 €
Grup IV	Nivell 4	Personal netejador i peó	922,45 €	191,17 €	1.113,62 €
Grup IV	Nivell 5	Ordenança-personal magatzem-personal llister/personal vigilant	917,83 €	191,17 €	1.109,00 €

Taules salarials Barcelona, Lleida i Girona 2024

		Referències categories anterior conveni	Salari base mes	Plus conveni mes	Total mes
		Personal directiu			
Grup I	Nivell 1	Direcció	1.580,90 €	195,95 €	1.776,85 €
		Direcció comercial			
		Direcció administrativa			
		Cap de compres			
		Cap servei			
		Personal titulat			
Grup I	Nivell 2	Personal titulat	1.273,69 €	195,95 €	1.469,64 €
Grup I	Nivell 3	Personal titulat grau superior	1.229,83 €	195,95 €	1.425,78 €
Grup I	Nivell 4	Personal titulat grau mitjà	1.080,63 €	195,95 €	1.276,58 €
		Personal administratiu			
Grup II	Nivell 1	Cap administratiu 1a	1.229,83 €	195,95 €	1.425,78 €
		Cap administratiu 2a			
Grup II	Nivell 2	Personal oficial 1a administratiu	1.080,63 €	195,95 €	1.276,58 €
		Personal oficial 2a administratiu			
Grup II	Nivell 3	Personal auxiliar administratiu	950,21 €	195,95 €	1.146,16 €
Grup II	Nivell 4	Telefonista	940,78 €	195,95 €	1.136,73 €

CVE-DOGC-A-23139017-2023

Comandaments intermedis					
Grup III	Nivell 1	Personal supervisor-encarregat gral.	1.205,49 €	195,95 €	1.401,44 €
Grup III	Nivell 2	Personal supervisor-encarregat de zona	1.161,63 €	195,95 €	1.357,58 €
Grup III	Nivell 3	Personal supervisor encarregat sector	1.117,66 €	195,95 €	1.313,61 €
Grup III	Nivell 4	Personal encarregat edifici	1.044,80 €	195,95 €	1.240,75 €
Grup III	Nivell 5	Responsable equip	1.004,85 €	195,95 €	1.200,80 €
Personal operari					
Grup IV	Nivell 1	Especialista i oficial/a	991,50 €	195,95 €	1.187,45 €
Grup IV	Nivell 2	Peó especialitzat i ajudant	964,85 €	195,95 €	1.160,80 €
Grup IV	Nivell 3	Personal conductor netejador	1.031,51 €	195,95 €	1.227,46 €
Grup IV	Nivell 4	Personal netejador i peó	945,51 €	195,95 €	1.141,46 €
Grup IV	Nivell 5	Ordenança-personal magatzem-personal llister/personal vigilant	940,78 €	195,95 €	1.136,73 €

Taules salarials Barcelona, Lleida i Girona 2025

Referències categories anterior conveni						Salari base mes	Plus conveni mes	Total mes
Personal directiu								
Grup I	Nivell 1	Direcció	1.632,28 €	202,32 €	1.834,60 €			
		Direcció comercial						
		Direcció administrativa						
		Cap de compres						
		Cap servei						
Personal titulat								
Grup I	Nivell 2	Personal titulat	1.315,08 €	202,32 €	1.517,40 €			
Grup I	Nivell 3	Personal titulat grau superior	1.269,80 €	202,32 €	1.472,12 €			
Grup I	Nivell 4	Personal titulat grau mitjà	1.115,75 €	202,32 €	1.318,07 €			
Personal administratiu								
Grup II	Nivell 1	Cap administratiu 1a	1.269,80 €	202,32 €	1.472,12 €			
		Cap administratiu 2a						

CVE-DOGC-A-23139017-2023

Grup II	Nivell 2	Personal oficial 1a administratiu	1.115,75 €	202,32 €	1.318,07 €
		Personal oficial 2a administratiu			
Grup II	Nivell 3	Personal auxiliar administratiu	981,09 €	202,32 €	1.183,41 €
Grup II	Nivell 4	Telefonista	971,35 €	202,32 €	1.173,67 €
		Comandaments intermedis			
Grup III	Nivell 1	Personal supervisor-encarregat gral.	1.244,67 €	202,32 €	1.446,99 €
Grup III	Nivell 2	Personal supervisor-encarregat de zona	1.199,38 €	202,32 €	1.401,70 €
Grup III	Nivell 3	Personal supervisor encarregat sector	1.153,99 €	202,32 €	1.356,31 €
Grup III	Nivell 4	Personal encarregat edifici	1.078,75 €	202,32 €	1.281,07 €
Grup III	Nivell 5	Responsable equip	1.037,51 €	202,32 €	1.239,82 €
		Personal operari			
Grup IV	Nivell 1	Especialista i oficial/a	1.023,72 €	202,32 €	1.226,04 €
Grup IV	Nivell 2	Peó especialitzat i ajudant	996,20 €	202,32 €	1.198,52 €
Grup IV	Nivell 3	Personal conductor netejador	1.065,03 €	202,32 €	1.267,35 €
Grup IV	Nivell 4	Personal netejador i peó	976,24 €	202,32 €	1.178,56 €
Grup IV	Nivell 5	Ordenança-personal magatzem-personal llister/personal vigilant	971,35 €	202,32 €	1.173,67 €

Taules salarials Tarragona gener - novembre 2022					
		Referències categories anterior conveni			Salari base mes
		Personal directiu			
Grup I	Nivell 1	Direcció			1.658,16 €
		Direcció comercial			
		Direcció administrativa			
		Cap de compres			
		Cap servei			
		Personal titulat			

CVE-DOGC-A-23139017-2023

Grup I	Nivell 2	Personal titulat	1.371,46 €
Grup I	Nivell 3	Personal titulat grau superior	1.330,53 €
Grup I	Nivell 4	Personal titulat grau mitjà	1.191,30 €
Personal administratiu			
Grup II	Nivell 1	Cap administratiu 1a	1.330,53 €
		Cap administratiu 2a	
Grup II	Nivell 2	Oficial/a 1a administratiu/iva	1.191,30 €
		Oficial/a 2a administratiu/iva	
Grup II	Nivell 3	Personal auxiliar administratiu	1.069,59 €
Grup II	Nivell 4	Telefonista	1.060,79 €
Comandaments intermedis			
Grup III	Nivell 1	Personal supervisor-encarregat gral.	1.307,83 €
Grup III	Nivell 2	Personal supervisor-encarregat de zona	1.266,89 €
Grup III	Nivell 3	Personal supervisor encarregat sector	1.225,86 €
Grup III	Nivell 4	Personal encarregat edifici	1.157,87 €
Grup III	Nivell 5	Responsable equip	1.120,59 €
Personal operari			
Grup IV	Nivell 1	Especialista i oficial/a	1.108,12 €
Grup IV	Nivell 2	Peó especialitzat i ajudant	1.083,25 €
Grup IV	Nivell 3	Personal conductor netejador	1.145,46 €
Grup IV	Nivell 4	Personal netejador i peó	1.065,20 €
Grup IV	Nivell 5	Ordenança-personal magatzem-personal llister/personal vigilant	1.060,79 €

Taules salarials Tarragona desembre 2022

		Referències categories anterior conveni	Salari base mes
		Personal directiu	
Grup I	Nivell 1	Direcció	1.683,03 €

CVE-DOGC-A-23139017-2023

		Direcció comercial	
		Direcció administrativa	
		Cap de compres	
		Cap servei	
		Personal titulat	
Grup I	Nivell 2	Personal titulat	1.392,03 €
Grup I	Nivell 3	Personal titulat grau superior	1.350,49 €
Grup I	Nivell 4	Personal titulat grau mitjà	1.209,17 €
		Personal administratiu	
Grup II	Nivell 1	Cap administratiu 1a	1.350,49 €
		Cap administratiu 2a	
Grup II	Nivell 2	Personal oficial 1a administratiu	1.209,17 €
		Personal oficial 2a administratiu	
Grup II	Nivell 3	Personal auxiliar administratiu	1.085,63 €
Grup II	Nivell 4	Telefonista	1.076,70 €
		Comandaments intermedis	
Grup III	Nivell 1	Personal supervisor-encarregat gral.	1.327,45 €
Grup III	Nivell 2	Personal supervisor-encarregat de zona	1.285,89 €
Grup III	Nivell 3	Personal supervisor encarregat sector	1.244,25 €
Grup III	Nivell 4	Personal encarregat edifici	1.175,24 €
Grup III	Nivell 5	Responsable equip	1.137,40 €
		Personal operari	
Grup IV	Nivell 1	Especialista i oficial/a	1.124,74 €
Grup IV	Nivell 2	Peó especialitzat i ajudant	1.099,50 €
Grup IV	Nivell 3	Personal conductor netejador	1.162,64 €
Grup IV	Nivell 4	Personal netejador i peó	1.081,18 €
Grup IV	Nivell 5	Ordenança-personal magatzem-personal llister/personal vigilant	1.076,70 €

CVE-DOGC-A-23139017-2023

Taules salarials Tarragona 2023			
		Referències categories anterior conveni	Salari base mes
		Personal directiu	
Grup I	Nivell 1	Direcció	1.733,52 €
		Direcció comercial	
		Direcció administrativa	
		Cap de compres	
		Cap servei	
		Personal titulat	
Grup I	Nivell 2	Personal titulat	1.433,79 €
Grup I	Nivell 3	Personal titulat grau superior	1.391,00 €
Grup I	Nivell 4	Personal titulat grau mitjà	1.245,44 €
		Personal administratiu	
Grup II	Nivell 1	Cap administratiu 1a	1.391,00 €
		Cap administratiu 2a	
Grup II	Nivell 2	Personal oficial 1a administratiu	1.245,44 €
		Personal oficial 2a administratiu	
Grup II	Nivell 3	Personal auxiliar administratiu	1.118,20 €
Grup II	Nivell 4	Telefonista	1.109,00 €
		Comandaments intermedis	
Grup III	Nivell 1	Personal supervisor-encarregat gal.	1.367,27 €
Grup III	Nivell 2	Personal supervisor-encarregat de zona	1.324,47 €
Grup III	Nivell 3	Personal supervisor encarregat sector	1.281,58 €
Grup III	Nivell 4	Personal encarregat edifici	1.210,50 €
Grup III	Nivell 5	Responsable equip	1.171,52 €
		Personal operari	
Grup IV	Nivell 1	Especialista i oficial/a	1.158,48 €
Grup IV	Nivell 2	Peó especialitzat i ajudant	1.132,48 €

CVE-DOGC-A-23139017-2023

Grup IV	Nivell 3	Personal conductor netejador	1.197,52 €
Grup IV	Nivell 4	Personal netejador i peó	1.113,62 €
Grup IV	Nivell 5	Ordenança-personal magatzem-personal llister/personal vigilant	1.109,00 €

Taules salarials Tarragona 2024			
		Referències categories anterior conveni	Salari base mes
		Personal directiu	
Grup I	Nivell 1	Direcció	1.776,86 €
		Direcció comercial	
		Direcció administrativa	
		Cap de compres	
		Cap servei	
		Personal titulat	
Grup I	Nivell 2	Personal titulat	1.469,64 €
Grup I	Nivell 3	Personal titulat grau superior	1.425,78 €
Grup I	Nivell 4	Personal titulat grau mitjà	1.276,58 €
		Personal administratiu	
Grup II	Nivell 1	Cap administratiu 1a	1.425,78 €
		Cap administratiu 2a	
Grup II	Nivell 2	Personal oficial 1a administratiu	1.276,58 €
		Personal oficial 2a administratiu	
Grup II	Nivell 3	Personal auxiliar administratiu	1.146,16 €
Grup II	Nivell 4	Telefonista	1.136,73 €
		Comandaments intermedis	
Grup III	Nivell 1	Personal supervisor-encarregat gral.	1.401,45 €
Grup III	Nivell 2	Personal supervisor-encarregat de zona	1.357,58 €
Grup III	Nivell 3	Personal supervisor encarregat sector	1.313,61 €
Grup III	Nivell 4	Personal encarregat edifici	1.240,76 €
Grup III	Nivell 5	Responsable equip	1.200,81 €

CVE-DOGC-A-23139017-2023

		Personal operari	
Grup IV	Nivell 1	Especialista i oficial/a	1.187,45 €
Grup IV	Nivell 2	Peó especialitzat i ajudant	1.160,80 €
Grup IV	Nivell 3	Personal conductor netejador	1.227,46 €
Grup IV	Nivell 4	Personal netejador i peó	1.141,46 €
Grup IV	Nivell 5	Ordenança-personal magatzem-personal llister/personal vigilant	1.136,73 €

Taules salarials Tarragona 2025			
		Referències categories anterior conveni	Salari base mes
		Personal directiu	
Grup I	Nivell 1	Direcció	1.834,61 €
		Direcció comercial	
		Direcció administrativa	
		Cap de compres	
		Cap servei	
		Personal titulat	
Grup I	Nivell 2	Personal titulat	1.517,40 €
Grup I	Nivell 3	Personal titulat grau superior	1.472,12 €
Grup I	Nivell 4	Personal titulat grau mitjà	1.318,07 €
		Personal administratiu	
Grup II	Nivell 1	Cap administratiu 1a	1.472,12 €
		Cap administratiu 2a	
Grup II	Nivell 2	Personal oficial 1a administratiu	1.318,07 €
		Personal oficial 2a administratiu	
Grup II	Nivell 3	Personal auxiliar administratiu	1.183,41 €
Grup II	Nivell 4	Telefonista	1.173,67 €
		Comandaments intermedis	

CVE-DOGC-A-23139017-2023

Grup III	Nivell 1	Personal supervisor-encarregat gral.	1.447,00 €
Grup III	Nivell 2	Personal supervisor-encarregat de zona	1.401,70 €
Grup III	Nivell 3	Personal supervisor encarregat sector	1.356,31 €
Grup III	Nivell 4	Personal encarregat edifici	1.281,08 €
Grup III	Nivell 5	Responsable equip	1.239,84 €
Personal operari			
Grup IV	Nivell 1	Especialista i oficial/a	1.226,04 €
Grup IV	Nivell 2	Peó especialitzat i ajudant	1.198,52 €
Grup IV	Nivell 3	Personal conductor netejador	1.267,35 €
Grup IV	Nivell 4	Personal netejador i peó	1.178,56 €
Grup IV	Nivell 5	Ordenança-personal magatzem-personal llister/personal vigilant	1.173,67 €

Desembre 2022	
Plusos i complements	
Per a Barcelona i Girona	
Plus festiu diürn	50,82 €
Plus festiu nocturn	55,25 €
Plus festiu especial	14,17 €
Borsa de maternitat	286,75 €
Per a Lleida	
Plus geriàtric de Lleida	0,92 €
Plus ambulatori de Lleida	0,92 €
Plus hospitalari de Lleida	1,70 €
Borsa de maternitat	286,75 €
Per a Tarragona	
Mitja dieta	11,79 €
Dieta sencera	34,46 €
Quilometratge	0,25 €

CVE-DOGC-A-23139017-2023

Hores extres	10,67 €
Borsa de maternitat	286,75 €

2023	
Plusos i complements	
Per a Barcelona i Girona	
Plus festiu diürn	52,35 €
Plus festiu nocturn	56,90 €
Plus festiu especial	14,59 €
Borsa de maternitat	295,35 €
Per a Lleida	
Plus geriàtric de Lleida	0,95 €
Plus ambulatori de Lleida	0,95 €
Plus hospitalari de Lleida	1,75 €
Borsa de maternitat	295,35 €
Per a Tarragona	
Mitja dieta	12,15 €
Dieta sencera	35,49 €
Quilometratge	0,26 €
Hores extres	10,99 €
Borsa de maternitat	295,35 €

2024	
Plusos i complements	
Per a Barcelona i Girona	
Plus festiu diürn	53,65 €
Plus festiu nocturn	58,33 €
Plus festiu especial	14,96 €

CVE-DOGC-A-23139017-2023

Borsa de maternitat	302,73 €
Per a Lleida	
Plus geriàtric de Lleida	0,98 €
Plus ambulatori de Lleida	0,98 €
Plus hospitalari de Lleida	1,79 €
Borsa de maternitat	302,73 €
Per a Tarragona	
Mitja dieta	12,45 €
Dieta sencera	36,38 €
Quilometratge	0,27 €
Hores extres	11,26 €
Borsa de maternitat	302,73 €

2025	
Plusos i complements	
Per a Barcelona i Girona	
Plus festiu diürn	55,40 €
Plus festiu nocturn	60,22 €
Plus festiu especial	15,45 €
Borsa de maternitat	312,57 €
Per a Lleida	
Plus geriàtric de Lleida	1,01 €
Plus ambulatori de Lleida	1,01 €
Plus hospitalari de Lleida	1,85 €
Borsa de maternitat	312,57 €
Per a Tarragona	
Mitja dieta	12,86 €
Dieta sencera	37,56 €
Quilometratge	0,28 €

CVE-DOGC-A-23139017-2023

Hores extres	11,63 €
Borsa de maternitat	312,57 €

Annex III

Exemple càlcul retribució anual: nivell personal netejador

Exemple càlcul retribució anual: nivell personal netejador - 2023			
Salari base	922,45 €	x 12 =	11.069,43 €
Plus conveni	191,16 €	x 12 =	2.293,93 €
Càlcul pagues e.	922,45 x 12 : 365 x 90+191,16 (P. conv) x 3		3.302,92 €
Total anual			16.666,28 €
Exemple càlcul retribució anual: nivell personal netejador - 2024			
Salari base	945,51 €	x 12=	11.346,17 €
Plus conveni	195,95 €	x 12=	2.351,40 €
Càlcul pagues e.	945,51 x 12 : 365 x 90+195,95 (P. conv) x 3		3.385,52 €
Total anual			17.083,09 €
Exemple càlcul retribució anual: nivell personal netejador - 2025			
Salari base	976,24 €	x 12 =	11.714,92 €
Plus conveni	202,32 €	x 12 =	2.427,69 €
Càlcul pagues e.	976,24 x 12 : 365 x 90+202,32 (P. conv) x 3		3.495,56 €
Total anual			17.638,17 €

Annex IV

Antiguitat a Lleida (*)

(*) Des del 31 de desembre de l'any 2000 els següents imports es troben congelats.

	A
Personal directiu:	
Director	0,96
Director comercial	0,90

CVE-DOGC-A-23139017-2023

Director administratiu	0,90
Cap de personal	0,90
Cap de compres	0,90
Cap serveis	0,90
Titulat o grau superior	0,78
Titulat grau mitjà	0,75
Titulat laboral o prof.	0,66
Personal administratiu:	
Cap adminis. 1	0,75
Cap adminis. 2	0,72
Caixer	0,68
Oficial 1 adminis.	0,66
Oficial 2 adminis.	0,61
Auxiliar adminis.	0,58
Telefonista	0,58
Cobrador	0,58
Subalterns:	
Ordenança	0,58
Magatzemer	0,58
Llister	0,58
Vigilant	0,58
Comandaments intermedis:	
Supervisor encarregat general	0,74
Supervisor o encarregat de zona	0,70
Superv. o encar. de sector o edifici	0,70
Encarregat de grup o torn	0,68
Responsable equip	0,61
Personal obrer:	
Especialista	0,60
Peó especialitzat	0,58
Netejador/a	0,58

CVE-DOGC-A-23139017-2023

Conductor de neteja	0,61
Oficis diversos:	
Oficial	0,60
Ajudant	0,58
Peó	0,58
Botones	—

(23.139.017)