RESOLUCIÓ de 23 d'abril de 2021, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Multiserveis Ndavant, SL (servei de neteja centre de col·legis i centres públics de Viladecans) per als anys 2017-2021 (codi de conveni núm. 08008451011994)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Multiserveis Ndavant, SL, (servei de neteja centre de col·legis i centres públics de Viladecans), subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 9 de desembre de 2019, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Multiserveis Ndavant, SL (servei de neteja centre de col·legis i centres públics de Viladecans) per als anys 2017-2021 (codi de conveni núm. 08008451011994) al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

Transcripción literal del texto firmado por las partes.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA MULTISERVEIS NDAVANT SL (SERVICIO DE LIMPIEZA EN EL CENTRO DE COLEGIOS Y CENTROS PÚBLICOS DE VILADECANS) PARA LOS AÑOS 2017-2021.

Capítulo I
Normas generales de aplicación

Artículo 1. Ámbito territorial.

Las normas contenidas en el presente Convenio afectan a toda la plantilla de la empresa Multiserveis Ndavant SL adscrita a los servicios de limpieza contratados en el centro dependencias municipales y colegios públicos del Ayuntamiento de Viladecans.

Artículo 2. Ámbito personal.

El Convenio afectara a toda la plantilla de la empresa Multiserveis Ndavant SL que presten servicios en el término municipal de Viladecans afectos a los servicios de limpieza concertados con su ayuntamiento en colegios y centros públicos de dicha población.

Artículo 3. Ámbito temporal.

El presente Convenio tendrá una duración de 5 años (1 de enero de 2017 a 31 de diciembre de 2021), produciendo efectos económicos desde el día 1 de enero de 2018.

Artículo 4. Denuncia y prórroga.

El presente Convenio se entenderá prorrogado por tacita reconducción, de no formularse por cualquiera de las partes denuncia de rescisión con un mes de antelación a la fecha de su expiración, 31 de diciembre de 2021.

Diputació Barcelona | https://bop.diba.cat | Pàg. 1-27 | CVE 202110071920 | Data 20-5-2021 | BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

De no haberse producido en el tiempo indicado la denuncia prevista, se entenderá que el presente Convenio queda prorrogado por periodos sucesivos de un año.

En el caso de producirse la denuncia regulada en este artículo a instancia de cualquiera de las partes, el Convenio se entenderá prorrogado a todos los efectos, durante el tiempo que medie entre la fecha de expiración y la de entrada en vigor del nuevo Convenio que lo sustituya.

Artículo 5. Absorción y compensación.

Las condiciones contenidas en este Convenio sustituirán en su totalidad a las que anteriormente vinieran rigiendo entre la empresa y sus trabajadores/as.

Las situaciones individuales anteriores o las modificaciones legales que supongan modificación económica en todos o en algunos conceptos retributivos existentes, solo tendrán eficacia práctica si, global y anualmente, sumados todos los conceptos retributivos legales establecidos superan el nivel total anual de este Convenio. En caso contrario, se considerarán absorbidos y compensados por las condiciones económicas globales aquí pactadas o por las personales más beneficiosas en el momento correspondiente.

Artículo 6. Condiciones más beneficiosas y derechos adquiridos.

Las condiciones establecidas en este Convenio tienen el carácter de mínimas y obligatorias por lo que, en su caso, subsistirán las condiciones más beneficiosas que pudieran existir en la empresa como consecuencia de pacto individual.

Capítulo II
Retribuciones salariales

Artículo 7. Sistema retributivo.

Las retribuciones del personal sujeto al presente Convenio colectivo serán las establecidas en las tablas del Anexo 1 del mismo, de acuerdo con los siguientes conceptos y las especificaciones recogidas en los artículos 64 y 65 del presente Convenio:

a) Salario base: Se devengará por día natural.

b) Plus de convenio: Se devengará por día trabajado, siendo su importe igual para cada grupo profesional.

c) Garantía ad personam: Se devengará por día trabajado, tomando siempre de referencia la cuantía establecida para limpiador/a.

c) Dietas: Los desplazamientos impuestos por la movilidad del personal fuera de la localidad en el sentido que se da en este Convenio darán derecho a percibir una dieta del 55% del salario base, cuando se efectúe allí la comida que habitualmente se realizaría en el domicilio; del 100% del salario base para el supuesto que se efectúen dos comidas (mediodía y noche), que habitualmente se realizarían en el domicilio y del 150% del salario base cuando se tenga que comer y pernoctar fuera del domicilio. Cuando tales desplazamientos tengan carácter de traslado que exija cambio de residencia se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, todo lo anterior, las retribuciones del personal comprendido dentro del ámbito del presente convenio se establecen como cantidades fijas mensuales en el anexo correspondiente y forman un todo inseparable con el mismo, teniendo todos los conceptos salariales y extrasalariales la consideración de mensuales, por lo que se devengaran dichas cantidades independientemente de la duración natural del mes y cada falta de asistencia se restara de aquella cantidad mensual y en proporción a 30 días.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 20-5-2021 | CVE 202110071920 | Pàg. 2-27 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Artículo 8. Pluses tóxicos, peligrosos y de excepcional penosidad.

Los/as trabajadores/as que realicen labores tóxicas, peligrosas y excepcionalmente penosas, percibirán un incremento equivalente al 20% del salario base de su grupo profesional. Si estas labores se efectuarán únicamente durante la mitad de la jornada, o en menos tiempo, el citado plus sería del 10%. Corresponde a la dirección de la empresa fijar los puestos de trabajo que conceptúe como excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos, con el informe del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal, decisión que podrá ser recurrida en caso de disconformidad por el/la trabajador/a afectado/a.

Artículo 9. Plus de antigüedad.

1. Hasta el 30 de noviembre de 2021, la plantilla devengará y cobrará cuatrienios (4 años) al 5% sobre el salario base. Estos cuatrienios se sumarán a los trienios al 5% que cada trabajador/a hubiera adquirido hasta el 30 de junio de 2014, no pudiendo suponer la acumulación de los incrementos por antigüedad más de un 10% a los 5 años, del 25% a los 15 años, del 40% a los 20 años o del 60% a los 25 o más años.

2. A partir del 1 de diciembre de 2021, la plantilla devengará y percibirá trienios al 5% sobre el salario base. Los nuevos trienios se sumarán a los pluses de antigüedad que la plantilla hubiere adquirido hasta el 30 de noviembre de 2021. La acumulación de los incrementos por antigüedad no podrá suponer en ningún caso más de un 10% a los 5 años, del 25% a los 15 años, del 40% a los 20 años o del 60% a los 25 o más años.

Artículo 10. Gratificaciones extraordinarias.

Todo el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a las siguientes gratificaciones:

a) 30 días de salario base más antigüedad y plus de convenio, en concepto de paga extra de junio y paga extra de Navidad y de acuerdo con el grupo profesional que corresponda.

b) 30 días de salario base más antigüedad y plus de convenio, en concepto de paga de beneficios y de acuerdo con el grupo profesional que corresponda.

Las gratificaciones expresadas en el apartado a) se harán efectivas, en cuanto a la paga de junio, el día 30 de dicho mes, y en cuanto a la paga de Navidad, del 15 al 20 del mes de diciembre. Si en estos periodos señalados algún/a trabajador/a tuviera que celebrar vacaciones, el abono de la paga correspondiente se le hará efectivo antes del inicio de las mismas.

La participación de beneficios, reseñada en el apartado b), deberá abonarse antes del día 1 de abril.

El personal que no lleve una anualidad completa al servicio de la empresa percibirá dichas gratificaciones a prorrata del tiempo trabajado, computándose las mismas desde las siguientes fechas, la de junio desde 30 de junio, Navidad desde 15 de diciembre, y la de beneficios de 1 de abril a 31 de marzo del año siguiente.

El personal que trabaje jornada inferior a lo establecido en este Convenio percibirá las gratificaciones a prorrata del tiempo real de prestación, siendo su módulo la jornada establecida en el artículo 19 y el salario correspondiente a la misma.

Artículo 11. Plus hospitalario.

Se crea un plus hospitalario consistente en el 20% sobre el salario base para el personal que realice trabajos en centros hospitalarios que reúnan, como mínimo, las dos siguientes condiciones: la internación o intervención (camas y quirófanos).

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 20-5-2021 | CVE 202110071920 | Pàg. 3-27 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Asimismo, se abonará este concepto, en la parte de jornada que corresponda, para los/as trabajadores/as que presten sus servicios en la sala habilitada en el cementerio para realizar autopsias o intervenciones del médico forense.

Artículo 12. Complemento de enfermedad común y accidente no laboral, con hospitalización.

En los casos de enfermedad común y accidente no laboral, con hospitalización, la empresa complementará la prestación económica hasta el 100% del salario real del trabajador/a en el mes correspondiente, a partir del primer día de internación hasta el tercero y por cada día de hospitalización se compensará otro por recuperación, no pudiendo superarse el tope de 6 días, sumadas ambas situaciones.

En el supuesto en que el/la trabajador/a este registrado como paciente de un hospital por prescripción médica de los servicios públicos de salud y pernocte, por lo menos, cuatro noches desde el alta de ingreso hasta la baja del mismo, se complementara el subsidio por IT hasta el 100% del salario real del trabajador/a durante los primeros 60 días de baja.

La situación de hospitalización se acreditará por el/la trabajador/a con la correspondiente certificación.

Artículo 13. Complemento en caso de accidente de trabajo o “in itinere” y enfermedad profesional.

En caso de accidente laboral o enfermedad profesional la empresa complementara la prestación económica hasta el 100% del salario real del trabajador/a en el mes correspondiente, a partir del día siguiente del accidente y mientras dure dicha situación.

El complemento de accidente de este artículo y el anterior de enfermedad, asegura la retribución real del trabajador/a, durante el tiempo que corresponda, retribución que se devengara entera, sin que pueda descontarse la parte correspondiente de los días de baja en las pagas extras.

Artículo 14. Pago de la nómina y anticipos.

Las retribuciones señaladas en los diferentes artículos se entenderán sobre la jornada completa. El personal que realice jornada inferior a la establecida en el artículo 19 de este Convenio, en fecha de entrada en vigor del mismo, o sea contratado en tales condiciones durante su vigencia, percibirá su salario, pluses salariales y extrasalariales, gratificaciones y demás devengos y vacaciones a prorrata de las horas efectivamente trabajadas.

El pago de la nómina se pondrá a disposición de los/as trabajadores/as antes del día 1 del mes siguiente al devengado.

En el supuesto de ser festivo el día 1, la empresa viene obligada a poner siempre a disposición del trabajador/a el pago de la nómina, en el día anterior.

El/la trabajador/a tendrá derecho a percibir anticipos a mediados del mes que corresponda, a cuenta del trabajo realizado y hasta el 90% de la retribución devengada hasta dicho momento.

El abono de la nómina se realizará en el domicilio que indique la empresa sin que en ningún caso tenga que ser obligatoriamente el de la prestación de trabajo, dadas las especiales circunstancias en esta actividad. Previo acuerdo con los representantes de los trabajadores, la empresa podrá satisfacer los salarios mediante talón o transferencia bancaria, facilitando el cobro de los talones al personal cuyas jornadas coincidan con los horarios de las entidades bancarias.

Para confeccionar la nómina con la necesaria antelación, los conceptos variables como horas extraordinarias, pluses festivos, etc. se podrán trasladar a la hoja de salarios del mes siguiente, abonándose los conceptos fijos, correspondientes al mes en curso.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 20-5-2021 | CVE 202110071920 | Pàg. 4-27 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Artículo 15. Incremento salarial.

Los salarios y retribuciones de la plantilla se incrementarán a partir del 1 de enero de 2018, conforme a los siguientes porcentajes:

- Desde el 1 de enero de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2018: 0,25%.
- Desde el 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2019: 0,25%.
- Desde el 1 de enero de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2020: 3,5%
- Desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2021: 2,14%.

El abono de los incrementos salariales correspondientes a los años 2018 y 2019 se hará efectivo una vez se haya publicado el presente Convenio colectivo en el Boletín Oficial de la Provincia.

Los incrementos salariales correspondientes a los años 2020 y siguientes se harán efectivos en la siguiente licitación del servicio de limpieza que afecta el presente Convenio colectivo, de tal manera que asuma dichos incrementos la empresa que resulte adjudicataria del servicio en la nueva licitación que se produzca tras la firma del presente Convenio colectivo, siendo obligado su abono por parte de la misma en la nómina del mes siguiente al inicio del servicio por parte de dicha empresa, sin posibilidad de repercusión alguna ni responsabilidad en el abono por parte de la anterior empresa adjudicataria.

Artículo 16. Plus convenio.

El citado plus durante el presente Convenio tendrá la cuantía que se fija en la tabla salarial anexa y le será de aplicación los incrementos que se estipulan en el artículo anterior.

Artículo 17. Plus paternidad o maternidad.

El plus de paternidad o maternidad durante la vigencia del presente Convenio, tendrá la cuantía que se fija en la tabla salarial anexa y le serán, asimismo, de aplicación los incrementos pactados, abonándose en los casos de maternidad o paternidad a fin de atender los gastos de cualquier naturaleza, que con motivo de dichas circunstancias se producen.

Dicho plus se considerará como un concepto extrasalarial no cotizable y se devengará en proporción a la jornada y tiempo de trabajo.

Artículo 18. Desplazamiento con vehículo propio.

El personal que utilice vehículo propio para trabajos para la empresa, cobrara el Km. a 0,21 céntimos de euro.

Capítulo III
Jornada laboral, descansos y vacaciones

Artículo 19. Jornada laboral.

La jornada laboral ordinaria será de 1784 horas en cómputo anual. A pesar de lo establecido anteriormente, la plantilla continuará realizando, para la jornada completa, una jornada semanal de 40 horas, por lo que el tiempo acumulado en exceso al año, que se conviene en 16 horas se compensará otorgando ese tiempo como días completos de descanso en los periodos y forma siguientes: de cerrarse el centro por fiesta patronal o días de libre disposición del personal del cliente, el personal de la empresa utilizará ese día como compensación de reducción de jornada. El resto de días pendientes los distribuirá la empresa, en la proporción más idónea para el proceso productivo, entre los periodos de primero de año, Semana Santa, en el mes de junio antes del inicio de vacaciones del turno de julio, septiembre coincidente con el final del periodo de vacaciones del turno de agosto y Navidad, de forma rotativa entre la plantilla afectada y con el mismo número de trabajadores para cada uno de los periodos que se ha asignado en el calendario de días compensatorios anuales. De existir variación de plantilla, la

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 20-5-2021 | CVE 202110071920 | Pàg. 5-27 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

distribución en más o en menos trabajadores/as se adaptará, porcentualmente, según las condiciones descritas anteriormente.

Mientras persista el actual sistema de compensación de reducción de jornada, el calendario de tales días compensatorios deberá estar redactado antes del 31 de diciembre del año anterior en que deban realizarse.

En el supuesto de jornada completa continuada, se establece un periodo de descanso de 30 minutos para aquellas personas que trabajen 5 días a la semana y de 25 minutos para las que trabajan 6 días, y en caso de jornada partida, se descansarán 20 minutos en aquellos casos que se trabaje en un mismo centro, cinco horas o más.

Se computa dicho periodo de descanso desde el momento en que se deje el trabajo hasta el momento que se inicia de nuevo.

Dichos periodos se retribuirán como trabajados, y se computarán como efectivamente trabajados a todos los efectos.

También se computarán como efectivamente trabajados los periodos de tiempo empleados en los desplazamientos entre centros de trabajo, dentro de la jornada laboral.

Se entenderá por jornada partida aquella en la que haya un descanso ininterrumpido de una hora como mínimo.

En determinados centros de trabajo, sobre todo en colegios y en periodos no lectivos, la empresa realizará las gestiones necesarias a efectos que se autorice la realización de la jornada de trabajo de mañana y de forma continuada.

Artículo 20. Descanso semanal.

Teniendo en cuenta las especiales características de la actividad y de entidades a quienes se presta, todo el personal tendrá derecho a disfrutar de un descanso semanal que se efectuará, preferentemente, en sábado tarde y domingo, o bien, domingo y lunes mañana, de acuerdo con lo establecido legalmente en el Estatuto de los Trabajadores. Sin embargo, teniendo en cuenta el carácter público del servicio que se presta, cuando el personal tenga que trabajar en domingo o festivo intersemanal de los establecidos en el calendario laboral de fiestas, gozara de un día de descanso dentro de la semana para compensar el trabajo en dichas fiestas.

En este último caso, el salario del domingo o fiesta trabajada será el mismo que el de cualquier otro día ordinario de trabajo, incrementado con los importes que como plus festivo se establecen en el anexo.

En caso de que dichas jornadas no sean completas, las cantidades anteriores se percibirán a prorrata del tiempo realmente trabajado.

Artículo 21. Trabajo en día de descanso semanal compensatorio.

En los casos que, por necesidades del servicio y previa audiencia y constatación de ello por la representación legal de los trabajadores, se trabaje en días de descanso semanal compensatorio del domingo o fiesta intersemanal, el salario de dicho día se percibirá con un recargo del 140% sobre todos los conceptos retributivos de un día.

Artículo 22. Jornada laboral inferior.

El personal que realice jornada inferior a la jornada establecida en el artículo 19 percibirá el salario, pluses, gratificaciones y demás devengos a prorrata de las horas efectivamente trabajadas.

Si como consecuencia de la resolución o modificación de los contratos de arrendamiento de los servicios de la limpieza de determinado centro, la jornada de trabajo del personal se viera

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 20-5-2021 | CVE 202110071920 | Pàg. 6-27 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

reducida, la empresa estará obligada a ofrecer por escrito a las personas afectadas que completen su jornada laboral en otro u otros centros de trabajo. Si la persona no aceptara por escrito y en el plazo de 7 días el ofrecimiento, pasará a percibir su salario en proporción a la nueva jornada real realizada. Si la empresa no hiciera tal ofrecimiento, estará obligada a mantener el salario que viniera disfrutando la persona con anterioridad a la reducción de jornada completa, hasta que pueda ofrecerle la realización de su anterior jornada completa, en cuyo caso se estará a lo establecido en las reglas anteriores.

Artículo 23. Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias se regirán por lo establecido en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

El número de horas extras, no podrá ser superior a 80 al año, salvo que las mismas se realicen para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

Los/as trabajadores/as que tengan derecho a percibir antigüedades verán incrementadas dichas horas, agregándole al dividendo el importe de antigüedad correspondiente.

En caso de necesidad de realizarse horas extras normales, la empresa procurará realizar una distribución equitativa entre las personas que estén interesadas y siempre que lo hayan solicitado previamente.

Las horas extraordinarias de carácter estructural serán obligatorias y tendrán un recargo del 75% sobre la hora ordinaria.

Artículo 24. Trabajo nocturno.

Se considerará trabajo nocturno el realizado entre las 22.00 horas y las 06.00 horas.

El personal que efectué su trabajo en horario nocturno percibirá un plus de nocturnidad equivalente al 25% sobre el salario base fijado para su grupo profesional y de acuerdo con las siguientes normas:

a) Trabajando en dicho periodo menos de cuatro horas, el plus se percibirá exclusivamente por el tiempo trabajado.

b) Si las horas trabajadas durante el referido periodo nocturno exceden de cuatro, se abonará el plus como si la totalidad de la jornada se hubiera realizado en dicho periodo.

c) El personal con jornada inferior a la establecida en este Convenio, percibirá el plus a prorrata de las horas trabajadas en periodo nocturno, calculando sobre el salario base que corresponda y de acuerdo con su jornada reducida.

Quedan excluidos del citado complemento, aquellas personas trabajadoras ocupadas en jornada diurna que hubieran de realizar obligatoriamente trabajos en periodos nocturnos a consecuencia de acontecimientos calamitosos o catastróficos, así como aquellas personas que sean contratadas para realizar jornada nocturna, expresamente, y cuyo salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

Se prohíbe la realización de horas extraordinarias en el indicado periodo nocturno.

Artículo 25. Vacaciones.

Se establece para toda la plantilla sujeta al presente Convenio un periodo de vacaciones anuales de 31 días naturales continuados, que serán retribuidos a razón de salario base, antigüedad, plus convenio, garantía ad personam y demás pluses que tengan reconocidos.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 20-5-2021 | CVE 202110071920 | Pàg. 7-27 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Las personas que no lleven una anualidad completa de servicio en la empresa, disfrutarán de los días que les corresponda proporcionalmente al tiempo trabajado, computándose dicha anualidad de 1 de agosto al 31 de julio siguiente:

Las vacaciones se disfrutarán, salvo para las personas fijas discontinuas, dentro del periodo comprendido entre el 1 de julio y el 31 de agosto, para ello, la empresa realizará un plan de vacaciones que será conocido por los/as trabajadores/as previamente a su disfrute, y una vez acordado con la representación legal de los/las trabajadores/as, será expuesto en el tablón de anuncios con dos meses de antelación.

Como excepción a lo establecido en el párrafo anterior se establece que, si el primer día de vacaciones coincidiera en un día no laborable, se trasladará al primer día laborable posterior y de tal manera que se realicen sin solución de continuidad entre el final del primer mes con el inicio del segundo.

De común acuerdo la empresa y los/as trabajadores/as, de forma individual, podrán convenir la realización de vacaciones en otras fechas de las indicadas como periodo vacacional.

En el caso que alguna persona tuviera que realizar sus vacaciones fuera del periodo vacacional establecido, con excepción del personal fijo discontinuo, por necesidades o conveniencia de la empresa, le serán retribuidas con un incremento del 30% en todos los conceptos correspondientes. En lo no previsto en este artículo se estará a lo establecido en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo IV
Organización del trabajo

Artículo 26. La organización del trabajo.

La dirección de la actividad laboral, con arreglo a lo prescrito en este Convenio y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales.

La representación de los/las trabajadores/as tendrá funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc. en lo relacionado con la organización del trabajo, de conformidad con la legalidad vigente.

Artículo 27.

La organización del trabajo comprende a titulo enunciativo las siguientes cuestiones:

a) La adjudicación de la tarea específica necesaria para la plena de actividad del trabajador/a.

b) La exigencia de una actividad y un rendimiento normal para cada trabajador/a y, en general, para toda la plantilla de la empresa.

c) La fijación del índice de calidad admisible en la realización del trabajo.

d) La movilidad y redistribución de la plantilla de manera racional, compatible con la dispersión de los centros de trabajo y estrictas necesidades del servicio, en evitación de un uso arbitrario de este principio y de acuerdo con lo que establecen los artículos 39 y 40 del Estatuto de los Trabajadores (movilidad funcional y movilidad geográfica) y las limitaciones establecidas en el presente Convenio.

Artículo 28. Lugar de trabajo.

La movilidad del personal es una de las características de la prestación de los servicios correspondiendo su determinación a la facultad organizativa de la empresa a los efectos de

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 20-5-2021 | CVE 202110071920 | Pàg. 8-27 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

una distribución racional de su personal, haciéndola compatible con la dispersión inevitable de los centros de trabajo y las necesidades de cobertura.

No obstante lo anterior, los cambios de puesto de trabajo del personal fijo de plantilla, determinados por dicha movilidad, nunca podrán fundarse en una medida arbitraria o sancionadora de la empresa, y solo podrán realizarse por estrictas razones de servicio o de imperativo comercial.

En atención a las mismas características, la cobertura de una vacante se realizará dentro de cada zona por el personal del mismo grupo profesional y/o capacidad profesional para la misma, y en caso de igualdad, el de menor antigüedad, salvo cuando mediase acuerdo entre las partes interesadas, de todo lo cual se dará cuenta de la representación de los/las trabajadores/as.

A todos los efectos, se entenderá por localidad tanto el municipio a que afecta este Convenio, como la franja de terreno que lo rodea, con una anchura de 15 km. contados a partir de los límites del término municipal de que se trata, siempre que existan medios de transporte públicos a intervalos no superiores a una hora.

El desplazamiento de la persona trabajadora desde su domicilio al centro de trabajo en el que se inicie la jornada continuada o partida, así como el regreso desde el centro de trabajo en que se concluya hasta su domicilio, no dará derecho a compensación de ningún tipo.

Para compensar, además, desde el centro de trabajo en el que se inicie su jornada a los restantes que se tengan asignados durante la misma dentro de la localidad, según la definición dada en el párrafo cuarto del presente artículo, solo dará derecho a la compensación económica del importe de los servicios públicos de transporte entre uno y otros centros de trabajo, cuando exceda del de los 171,93 EUR correspondientes al plus transporte que se estableció en el primer Convenio colectivo de las dependencias municipales de Viladecans firmado por SELMARSA.

Artículo 29. Cambios de puesto y/o de centro de trabajo.

Los cambios de puesto de trabajo y/o de centro de trabajo estarán determinados por alguna de las siguientes causas:

a) A petición de la persona trabajadora.
b) Por permuta.
c) Por implantación o modificación de nuevos sistemas de organización.

Artículo 30. Cambios de puesto y/o centro a solicitud del trabajador/a.

Todo cambio de puesto de trabajo o de centro de trabajo del personal puede ser causado a solicitud escrita del propio trabajador/a.

De accederse al mismo, las condiciones del contrato para en lo sucesivo serán las que correspondan en cada caso al grupo profesional y nivel retributivo del nuevo destino, sin que el/la trabajador/a tenga derecho a indemnización por gastos que se originen.

Artículo 31. Cambios de puesto y/o centro por permuta.

Los/as trabajadores/as con destino en la misma o distinta localidad del mismo grupo profesional, podrán solicitar la permuta de sus respectivos puestos de trabajo, decidiendo la empresa en todo caso según las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y circunstancias que se deriven del mismo.

Efectuada la permuta, los/as trabajadores/as aceptarán las modificaciones a que pudiera dar lugar el cambio, de conformidad con el artículo anterior.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 20-5-2021 | CVE 202110071920 | Pàg. 9-27 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Artículo 32. Cambios de puesto y/o centro de trabajo por implantación o modificación de nuevos sistemas de organización.

El procedimiento para la implantación o modificación de los sistemas de organización del trabajo a que se hace referencia anteriormente, será el que sigue:

a) La dirección de la empresa notificará por escrito a los/as trabajadores/as afectados y al Comité de la Empresa, la propuesta de la nueva distribución de su personal en los puestos de trabajo y/o centro de trabajo, exponiendo la nueva organización.

b) La dirección de la empresa facilitará el correspondiente informe o estudio a la representación sindical y a los/as trabajadores/as afectados/as de las cantidades de trabajo, calidades admisibles en la realización del trabajo y los tiempos asignados a cada tarea.

c) Se fija un plazo de 15 días naturales en el que las partes implicadas, los/as trabajadores/as y sus representantes legales por un lado y la Dirección de la empresa, por el otro, intentarán llegar a un acuerdo a través de la negociación.

d) En caso de acuerdo se efectuarán los cambios levantando acta de los mismos.

e) En caso de desacuerdo, las partes podrán usar de forma voluntaria el arbitraje como alternativa. Esta mediación será realizada por personas elegidas por ambas partes, pudiendo ser el/la arbitro y mediador/a cualquier persona. En el caso de someterse las diferencias a un arbitraje se levantará acta del fallo del mismo, siendo este de obligado cumplimiento para ambas partes.

f) En el caso que no optara por el arbitraje o que no se consiguiera acuerdo en la persona del árbitro, se solventaran las diferencias por la vía del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, si el cambio implicase modificación de las condiciones sustanciales de trabajo conforme lo allí dispuesto.

Artículo 33. Trabajos de superior e inferior grupo profesional.

En caso de necesidad, la empresa podrá destinar a los/as trabajadores/as a realizar trabajos de grupo profesional superior con el salario que corresponda a su nuevo grupo profesional, reintegrándose en su antiguo puesto cuando cese la causa que motivo el cambio.

Este cambio no puede ser de duración superior a cuatro meses continuos, debiendo el/la trabajador/a, al cabo de este tiempo, volver a su antiguo puesto.

Si ocupara el puesto de grupo profesional superior durante un periodo de más de cuatro meses o siete meses alternos consolidara el salario de dicho grupo profesional a partir de ese momento, sin que ello suponga necesariamente la creación de un puesto de trabajo de este grupo profesional.

Estas consolidaciones no son aplicables en los casos de sustitución por servicio militar, permisos u ocupación de cargos oficiales, en cuyo caso la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado.

El/la trabajador/a que realice por periodo no superior a cuatro meses, por motivos de auténtica necesidad, funciones de grupo profesional inferior a la suya, conservará los salarios de su propio grupo profesional.

Artículo 34. Movilidad por capacidad disminuida.

Cuando la movilidad del personal sea por razón de la capacidad disminuida de la persona trabajadora y tuviese origen en alguna enfermedad profesional o accidente de trabajo o desgaste físico natural como consecuencia de una dilatada vida de servicios en la empresa, la persona seguirá percibiendo las retribuciones de su grupo profesional. Este personal tendrá

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 20-5-2021 | CVE 202110071920 | Pàg. 10-27 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

derecho a ocupar preferentemente las vacantes de los puestos que, adaptados a sus aptitudes y condiciones, existan en la empresa.

Capítulo V
Clasificación del personal

Artículo 35. Clasificación funcional.

En esta materia se estará a lo establecido en el Convenio colectivo sectorial estatal de limpieza. Tal clasificación es meramente enunciativa y no supone la obligatoriedad de tener provistas todas las plazas y grupo profesionales enumeradas, por parte de la empresa, si las necesidades y volumen de la empresa no lo requieren.

Los distintos cometidos asignados a cada grupo profesional o especialidad son enunciativos, pues todo/a trabajador/a incluido/a en el presente Convenio, está obligado/a a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores dentro de los generales cometidos de su competencia profesional, entre los que se incluyen la limpieza y el mantenimiento de los útiles y maquinas que le sean asignadas para su trabajo.

Desde el mismo momento que exista en la empresa una persona que realice funciones específicas en la definición de un grupo profesional determinado tendrá que ser remunerado, por lo menos, con la retribución que a tal grupo profesional se asigne.

En el caso de que una persona realice varios cometidos propios a distintos grupos profesionales, se clasificará con arreglo a la actividad de superior calificación, percibiendo el salario de la misma.

Artículo 36. Clasificación según permanencia.

Por razón de la permanencia al servicio de la empresa la plantilla se clasificará en fija, contratada por obra o servicios determinados, eventual, interina y contratada a tiempo parcial, en aprendizaje y en prácticas.

Asimismo, podrá realizarse cualquier tipo de contrato de trabajo cuya modalidad esté recogida en la legislación laboral vigente, comprometiéndose la empresa a no utilizar, en ningún caso, la modalidad de contrato de aprendizaje en puesto de trabajo que corresponda al grupo IV nivel retributivo 4 (limpiador/a).

Artículo 37. Contratos de trabajo.

El contrato de trabajo será por tiempo indefinido, sin más excepciones que las reseñadas en la legislación vigente y las que se indican en los párrafos siguientes:

a) Contratos de duración determinada o por tiempo cierto, de obra o de fin de servicios.

b) Personal eventual en ocasión de limpiezas extraordinarias, obras nuevas, ferias, exposiciones temporales.

c) Personal interino para sustituir el personal fijo en vacaciones, permisos, incapacidad temporal, excedencia o cualquier otra causa que obligue a la empresa a reserva de plaza al ausente.

De forma excepcional, como a efectos de subrogación, en cuanto al contrato eventual del artículo 15.1.b) Estatuto de los Trabajadores, se estará respecto a su duración a lo dispuesto en el convenio autonómico de limpieza de edificios y locales de Cataluña, es decir, las partes acuerdan que tendrán dichos contratos la duración máxima que sea permitida en cada momento en la legislación vigente, incluida en la misma dicho convenio, y debiéndose especificar siempre por escrito la causa de la contratación.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 20-5-2021 | CVE 202110071920 | Pàg. 11-27 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Capítulo VI
Ingresos, ascensos, plantillas y escalafones

Artículo 38. Ingresos.

El ingreso de la plantilla fija se ajustará a las normas legales vigentes sobre colocación y a las especiales para los/as trabajadores/as de edad avanzada, minusválidos/as, etc.

Tendrán derecho preferente para el ingreso en igualdad de mérito, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la empresa con carácter eventual, interino, con contrato por tiempo determinado, contrato a tiempo parcial o contrato de aprendizaje y prácticas.

La empresa determinará las pruebas selectivas a realizar para el ingreso y la documentación a aportar.

La empresa comunicará a la representación de los/as trabajadores/as el puesto o los puestos de trabajo que piensa cubrir, las condiciones que deben reunir los aspirantes y las características de las pruebas de selección. La representación de los/as trabajadores/as velará por su aplicación objetiva, así como por la no discriminación de trabajadores/as en el ingreso de plantilla.

Artículo 39. Ascensos, plantillas y escalafones.

En materia de ascensos, plantillas y escalafones, salvo las de personal directivo, técnico y encargado general que serán de libre designación para la empresa, se estará a lo dispuesto en el artículo 24 del Estatuto de los Trabajadores, cubriéndose las vacantes que se produzcan mediante concurso-oposición, en el que se otorgará igual valoración a la aptitud y la antigüedad y cuyas demás bases determinara la empresa, con audiencia de la representación de los/as trabajadores/as

Artículo 40. Periodo de prueba.

El personal de nuevo ingreso, quedará sometido a un periodo de prueba que, en ningún caso, podrá exceder del tiempo fijado para grupo profesional, en la siguiente escala:

1. Personal directivo, técnico y titulado: seis meses.
2. Personal de mandos intermedios: dos meses.
3. Personal administrativo: dos meses.
4. Resto de personal: un mes.

Solo se entenderá que el contrato de trabajo está sujeto a periodo de prueba si así consta por escrito. Durante el periodo de prueba, la empresa y el/la trabajador/a podrán resolver el contrato de trabajo sin necesidad de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Transcurrido el periodo de prueba, el/la trabajador/a ingresará en la empresa como fijo/a en plantilla, a menos que haya sido contratado/a como temporal, interino/a o para una obra o servicio determinado, u otra clase de contrato temporal, computándose a todos los efectos, el aludido periodo.

Artículo 41. Ceses en la empresa.

La persona que desee cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, vendrá obligada a ponerlo en conocimiento de la misma con un plazo de quince días de preaviso.

Recibido el preaviso con la antelación establecida, la empresa estará obligada a liquidar, al finalizar el plazo, la totalidad de los haberes y partes proporcionales devengadas por la persona hasta la fecha.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 20-5-2021 | CVE 202110071920 | Pàg. 12-27 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

El incumplimiento de las obligaciones indicadas en párrafos anteriores llevará aparejado el derecho de la persona a ser indemnizada con el importe del salario de un día de salario real por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de quince días, o bien, el derecho de la empresa a detraer de la liquidación el importe de un día de salario por cada día de falta de preaviso.

Artículo 42. Ceses del personal interino.

Las personas interinas cesarán automáticamente al tiempo de reincorporarse al trabajo la persona que venga sustituyendo y que tenían reservado su puesto de trabajo.

A efectos de conseguir el mantenimiento de los puestos de trabajo y como medida no discriminatoria, se pacta expresamente, que si el/la trabajador/a sustituido/a es fijo/a y no se reincorpora y cesa la obligación de reserva de puesto de trabajo para la empresa, en ese momento, cesará la persona sustituta y la empresa vendrá obligada a incorporar o contratar con carácter fijo o indefinido en el puesto de trabajo citado al trabajador/a que lleve más tiempo vinculado a la misma.

Artículo 43. Sustitución y subrogación de empresas.

En este excepcional supuesto y como la subrogación afecta a terceros, se estará a lo establecido en el vigente convenio autonómico de limpieza de edificios y locales de Cataluña, artículo 74 y siguientes correspondientes de dicho convenio o, en su caso, nueva regulación que lo sustituya.

Capítulo VII
Licencias y permisos

Artículo 44. Licencias retribuidas.

La plantilla regida por el presente Convenio, previo aviso y justificación, tendrá derecho al disfrute de licencias con remuneración incluida la garantía ad personam en los casos y con la duración que a continuación se indica:

a) Matrimonio de trabajador/a: 15 días.

b) Muerte o enfermedad grave del cónyuge, padres, hijos/as, hijos/as políticos/as o hermanos/as de ambos cónyuges: 4 días si se produce en la provincia de residencia y 8 días si se produce fuera de la misma. Para los/las abuelos/as y nietos/as de ambos cónyuges, dos y cuatro días, respectivamente. En el caso de que la persona trabajadora haya prestado servicios el día del fallecimiento, los días de permiso que se establecen en el presente apartado empezarán a computar desde el día laborable siguiente.

c) Cumplimiento de deberes públicos ordenados por la autoridad competente o impuestos por las disposiciones vigentes: el tiempo indispensable.

d) Los cargos de representación sindical gozarán de los derechos establecidos en la legislación vigente y en lo regulado en el presente Convenio colectivo.

e) Para concurrir a exámenes: durante el tiempo indispensable.

f) Por traslado de domicilio habitual: un día.

g) Por matrimonio de hijos/as: 2 días para Viladecans y provincia de Barcelona y 3 días si tiene lugar fuera de aquella.

El día de permiso podrá ser disfrutado el mismo día, el anterior o el posterior a la boda. El/la trabajador/a deberá necesariamente acreditar, cuando le sea posible y siempre antes de un mes, la celebración de dicho matrimonio aportando la correspondiente fotocopia del libro de familia de los contrayentes.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 20-5-2021 | CVE 202110071920 | Pàg. 13-27 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

i) Por matrimonio de hermanos/as: 1 día para Viladecans y provincia de Barcelona y 2 días si tiene lugar fuera de aquella. El día de permiso podrá ser disfrutado el mismo día, el anterior o el posterior a la boda. El/la trabajador/a deberá necesariamente acreditar, cuando le sea posible y siempre antes de un mes, la celebración de dicho matrimonio aportando la correspondiente fotocopia del libro de familia de los contrayentes.

j) Por lactancia de un/una hijo/a menor de nueve meses, se tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividirse en dos fracciones.

El/la trabajador/a, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal de media hora con la misma finalidad.

La/el trabajadora/or podrá optar por acogerse al régimen anteriormente descrito por este motivo o tener derecho a acumular al permiso de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento al finalizar el mismo, un periodo de dos semanas que, en caso de acogerse a esta posibilidad, se disfrutarán inmediatamente después de finalizar el permiso y en su totalidad.

k) Alumbramiento de hijas de los/as trabajadores/as: dos días.

l) Alumbramiento de hijas políticas de los/as trabajadores/as: un día.

m) Para asistencia al médico especialista en horas coincidentes con la jornada laboral, la Empresa concederá el permiso por el tiempo necesario, debiendo justificar el tiempo empleado con el volante que facilitará la empresa, visado por el facultativo.

n) El/la trabajador/a dispondrá de siete horas al trimestre para visitar al médico de cabecera para sí mismo/a o para acompañar a un/a hijo/a de edad escolar, cuando la visita al facultativo deba coincidir con el horario del trabajador/a, debiendo justificar el tiempo empleado con el volante visado por el facultativo.

o) El/la trabajador/a dispondrá de permiso especial de 5 días para asuntos propios, que deberán ser preavisados por escrito con 15 días de antelación. Cuatro días podrán ser acumulados al periodo vacacional de cada trabajador/a, sin perjuicio de que parte del disfrute se realizará de forma alterna según el siguiente detalle:

- Para los años 2017, 2019 y 2021: Tres de esos días se podrán disfrutar por los/las trabajadores/as en Semana Santa, Navidad, periodos no lectivos y fechas de cierre del establecimiento o dependencia dónde se presten los servicios, solicitándose con la misma antelación de 15 días.

- Para los años 2018 y 2020: Dos de esos días sólo se podrán disfrutar por los/las trabajadores/as en Semana Santa, Navidad y periodos no lectivos y fechas de cierre del establecimiento o dependencia dónde se presten los servicios, solicitándose con la misma antelación de 15 días.

A efectos del disfrute de esos días propios, también, se acuerda que:

1. El personal que no preste una anualidad completa de servicios en la empresa, disfrutara de los días de asuntos propios que le correspondan proporcionalmente al tiempo real trabajado, computándose siempre la anualidad por el año natural.

Excepcionalmente, el personal que no haya prestado realmente servicios durante todo el año natural y haya disfrutado de uno o varios días sin corresponderle, deberá compensarlos con los que le corresponden en el año siguiente. De la misma forma, si el/la trabajador/a no ha podido disfrutar los días que le corresponderían, la empresa deberá compensarlos en la anualidad siguiente.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 20-5-2021 | CVE 202110071920 | Pàg. 14-27 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

2. Se excluyen como días hábiles para solicitar los días de asuntos propios, las fechas establecidas en el calendario a que hace referencia el artículo 19 como compensación de reducción de jornada.

3. La empresa podrá denegar esos permisos cuando existan razones objetivas que lo justifiquen, que a titulo enunciativo podrán ser:

- Exceso de permisos, más del 50% de la plantilla.
- Previsiones de limpieza general en el centro del centro entre los días 1 y 10 de septiembre, ambos inclusive.
- Ausencias de otros/as trabajadores/as en el centro del trabajador/a solicitante, sin sustitución.

En el supuesto de denegación, el/la trabajador/a afectado tendrá preferencia para disfrutar su permiso en otra fecha.

Por lo demás, en lo no previsto o regulado en este artículo, se estará a lo dispuesto en el TRLET, en su artículo 37, apartado 3.

p) En caso de hospitalización o intervención quirúrgica, que requiera reposo domiciliario, de pacientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad por espacio de dos días o menos, el permiso será de dos días; y por tres o más días, el permiso será de cuatro días.

Para la hospitalización los días de permiso serán los indicados anteriormente, tanto si se produce en la provincia como fuera de ella, con la correspondiente justificación. Para la intervención quirúrgica fuera de la provincia, pero dentro de Cataluña, tendrá un día más de los señalados en el párrafo anterior y si tuviera lugar fuera de Cataluña, 2 días.

Los días por hospitalización podrán ser realizados de forma continuada en cualquier momento, mientras dure el período de hospitalización del paciente que genera el derecho al permiso.

Capítulo VIII
Derechos sindicales

Artículo 45. Derechos sindicales.

a) Los delegados/as de personal o miembros del Comité de Empresa, disfrutarán de los derechos que la legislación vigente les otorga y en especial:

1. 24 horas mensuales retribuidas dedicadas al trabajo sindical.

2. Derecho de reunión y asamblea en los locales de la empresa.

3. Derecho a la información de todos los/as trabajadores/as a través de los Delegados/as de Personal y Comité de Empresa.

4. En lo demás se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley orgánica de libertad sindical.

b) Los representantes de los trabajadores tendrán derecho de información y entrega de copia básica de todos los contratos de trabajo, de acuerdo con la legislación vigente.

c) La empresa deberá descontar de la nómina de aquellos/as trabajadores/as que lo soliciten por escrito el importe de la cuota sindical mensual que debe abonar a su central sindical.

d) A los sindicatos firmantes del presente Convenio (UGT y CCOO) se les reconoce el derecho a crear la sección sindical de empresa, eligiendo un delegado/a sindical a nivel de empresa, que dispondrá de 6 horas retribuidas al mes dedicadas al trabajo sindical.

El delegado/a sindical tendrá las siguientes funciones:

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 20-5-2021 | CVE 202110071920 | Pàg. 15-27 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

- Representar y defender los intereses del sindicato que representa y de los afiliados al mismo en la empresa.

- Asistir a las reuniones del Comité de Empresa.

- Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité de Empresa.

- Conocer las medidas disciplinarias previamente a su imposición.

f) Se crea una bolsa de horas sindicales, que estará formada por las 24 horas mensuales de los representantes de los trabajadores, más las 6 horas mensuales del delegado/a de la sección sindical constituida. Las horas de la citada bolsa podrán ser utilizadas indistintamente entre los miembros de un mismo sindicato.

g) La empresa deberá instalar un tablón de anuncios en lugar conveniente y visible para que los/as trabajadores/as puedan colocar todas las informaciones del Comité de Empresa y Delegados/as de Personal, así como de las centrales sindicales.

h) Los/as trabajadores/as dispondrán de dieciocho horas anuales para realizar asambleas, con un máximo de 2 horas por día, que deberán coincidir con la entrada o salida del trabajo de la mayoría de los/as trabajadores/as.

i) Se acuerda celebrar una reunión mensual del Comité o delegados/as de personal con la dirección de la empresa, de la que se levantara acta haciendo constar los acuerdos, así como las propuestas del Comité y las respuestas de la empresa en caso de desacuerdo.

j) Previa convocatoria de 48 horas de antelación se podrá celebrar reunión extraordinaria a petición de cualquiera de las partes bajo orden del día propuesto.

k) El Comité, al final de cada mes, podrá revisar los contratos que hayan sido alta desde la última revisión.

l) La empresa, antes de proceder al saldo y finiquito de cualquier trabajador/a contratado/a temporalmente, presentara a un representante del Comité la liquidación correspondiente.

m) La empresa comunicara mensualmente el estadillo de horas extras realizadas por la totalidad de la plantilla al Comité de Empresa.

Capítulo IX
Seguridad y salud laboral

Artículo 46. Comité de Seguridad y Salud.

Dadas las especiales características de la empresa y de conformidad con la Ley 31/95, de 8 de noviembre, se acuerda que el Comité de Empresa o representantes del personal designaran de entre ellos, la/s persona/s que como delegado/a de prevención y en representación del personal y actividad que queda comprendida dentro del ámbito de este Convenio, se integrará dentro del Comité de Seguridad y Salud Laboral de la Empresa.

Artículo 47. Seguridad y Salud Laboral.

Las tareas del Comité de Empresa en la materia del epígrafe, con independencia de las que asume el Comité de Seguridad y Salud Laboral, serán fundamentalmente las de promover en el seno de la Empresa o centro de trabajo la observancia de las disposiciones legales vigentes en materia de Seguridad y Salud Laboral, así como la de estudiar y proponer medidas que estime oportunas en orden a la prevención de riesgos profesionales y para la debida protección de la vida, integridad física, salud y bienestar de los/as trabajadores/as.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 20-5-2021 | CVE 202110071920 | Pàg. 16-27 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Artículo 48. Protección a la maternidad.

Existirá el derecho al cambio de puesto de trabajo por embarazo cuando se demuestre que las condiciones de trabajo, toxicidad, peligrosidad, penosidad, materias primas, etc. Puedan producir algún riesgo o peligro, asegurándose el mismo salario y la incorporación al puesto habitual cuando la trabajadora se reincorpore después del parto.

Artículo 49. Botiquín

La empresa previa petición expresa, vendrá obligada a facilitar botiquines portátiles a los/as trabajadores/as, en el caso de que en los centros de trabajo no existan fijos de propiedad de la empresa o del cliente con libre acceso para los/as trabajadores/as.

Artículo 50. Ropa de trabajo.

La empresa entregara dos equipos de ropa de trabajo como mínimo al año, distribuidos de tal modo que los/as trabajadores/as dispongan siempre de quita y pon, efectuándose dichas entregas en mayo y septiembre.

Los/as trabajadores/as podrán optar por cambiar uno de los equipos anuales por un calzado de precio similar siempre que lo manifiesten expresamente.

Los trabajadores/as que deban efectuar los trabajos a la intemperie y en condiciones atmosféricas adversas, tendrán un equipo adecuado a su disposición. A estos/as trabajadores/as se les entregara un “anorak” cada tres años.

Al personal eventual o interino se le entregara en las mismas condiciones que al personal fijo, debiendo entregar el equipamiento al final de su relación laboral con la empresa.

Excepcionalmente, en relaciones de trabajo inferiores a 15 días, la empresa podrá entregar un solo equipamiento, debiendo entregar el segundo a partir del día 16 de trabajo efectivo.

Al personal que efectúa la limpieza de mercado se le entregara guantes de material.

Artículo 51. Vestuarios.

Todos los/as trabajadores/as dispondrán de vestuarios, en los que se dispondrá de una taquilla individual con cerradura.

La empresa se compromete a que, en los centros que todavía no hay instaladas taquillas, los vestuarios quedaran cerrados y con las instalaciones para poder guardar los objetos y la ropa personal en las debidas condiciones de higiene y comodidad.

Artículo 52. Reconocimientos médicos.

En cuanto a revisiones o reconocimientos médicos se estará a lo que se dispone en la Ley 31/95, de 8 de noviembre, y a todo cuanto se disponga y acuerde con el Comité de Seguridad y Salud Laboral y los Servicios Médicos correspondientes. En la realización periódica de las pruebas médicas se deberá tener presente y realizarse las pruebas correspondientes de estado clínico general, análisis de orina, de sangre y examen de vista y oído.

Previa solicitud expresa del trabajador/a y previa aceptación de los servicios médicos se realizaran también las siguientes pruebas o similares: radioscopia del tórax, prueba de VIH, prueba de Hepatitis B, estudio riego articular y prueba cardiovascular.

Capítulo X
Mejoras sociales

Artículo 53. Premio de jubilación.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 20-5-2021 | CVE 202110071920 | Pàg. 17-27 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

En aquellos casos en que el personal de la empresa lleve, como mínimo, una antigüedad reconocida de 15 años, si solicita la jubilación anticipada, la empresa le concederá en el momento de la jubilación una gratificación de acuerdo con la escala que a continuación se detalla:

Edad cumplida gratificaciones:

61 años 6 mensualidades
62 años 5 mensualidades
63 años 4 mensualidades
64 años 2 mensualidades

Se entiende como mensualidad, la cantidad correspondiente a salario base más antigüedad.

Artículo 54. Jubilación parcial y contrato de relevo.

Con soporte en lo establecido en el artículo 12.6 del TRLET, LGSS artículo 166.1 y 2 –modo. LMSS artículo 4. uno. 2 y siguientes, los trabajadores/as que, reuniendo las condiciones legales para su jubilación parcial, salvo la edad, la soliciten y les sea reconocida, la empresa estará obligada a concedérsela, cuando la reducción de la jornada sea el máximo legalmente establecido y el/la trabajador/a opte por prestar sus servicios de manera acumulada dentro de cada año natural, debiendo empresa y trabajador/a acordar el periodo o periodos del año que deba trabajarse. Cuando se solicite por el/la trabajador-a otros porcentajes de reducción se tendrá que llegar a un acuerdo entre empresa y trabajador/a.

El periodo o periodos de año que el/la trabajador/a debe prestar sus servicios (tiempo que se determinara multiplicando la jornada anual pactada en el artículo 19 por el porcentaje solicitado de jornada a trabajar), será comunicado por la empresa al trabajador/a con al menos un mes de antelación a la fecha en que este deba tener lugar. Si en el momento de ser llamado por la empresa el/la trabajador/a se encontrara impedido/a por estar enfermo/a, o incapacitado/a por otra causa, el/la trabajador/a vendrá obligado a prestar sus servicios para la empresa en otro periodo del año, y una vez que haya cesado la causa que había motivado su impedimento.

De acuerdo con lo anterior, la obligatoriedad de la empresa de celebrar contrato de relevo estará supeditada a que el/la trabajador/a que desea jubilarse parcialmente se vincule en el contrato a tiempo parcial a jubilarse plenamente a la edad ordinaria de jubilación y en consecuencia a la extinción del contrato a dicha fecha. Igualmente, de forma simultanea la empresa contratara a su vez a otro/a trabajador/a con objeto de sustituir, al menos, la jornada de trabajo dejada vacante por el/la trabajador/a que se jubila parcialmente, en las condiciones legales establecidas.

El contrato de relevo y el contrato a tiempo parcial tendrán una duración igual o equivalente al tiempo que falte al trabajador/a que se jubila parcialmente, para alcanzar los 65 años de edad.

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

Los complementos derivados de accidente de trabajo y/o enfermedad previstos por el convenio, solo serán de aplicación cuando estas situaciones hayan ocurrido durante los periodos o días de prestación efectiva de servicios. Las indemnizaciones y o derechos de carácter social reconocido en el convenio colectivo en vigor solo será de aplicación al trabajador/a que se jubila parcialmente, cuando las situaciones y contingencias que las han originado, se hayan producido durante los días o periodos de prestación efectiva de servicios.
No será de aplicación al trabajador/a que se jubila parcialmente los días de asuntos propios, traslado de domicilio y permisos por matrimonio.

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

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 20-5-2021 | CVE 202110071920 | Pàg. 18-27 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Artículo 56. Prima de absentismo.

Con el fin de premiar la asistencia al trabajo y evitar el absentismo laboral que se produce por causas diversas, se abonara una prima de absentismo, a todos/as los/as trabajadores/as de la plantilla cuyo cómputo ANUAL de ausencias al trabajo en el año, computados de 1 de enero a 31 de diciembre, no supere los 8 días anuales.

A ese efecto, se consideran horas de absentismo todas las ausencias al puesto de trabajo en horario normal, estén o no justificadas, a excepción de las ausencias por permisos o licencias retribuidas, las bajas por accidentes laborales o in itinere y bajas por enfermedad profesional.

La cuantía de la prima será de 200 EUR anuales y en el caso que se reduzca el absentismo laboral del total de la plantilla por debajo del 8%, la cuantía será de 300 EUR anuales.

La cuantía de la prima será abonada junto a la nómina del mes de enero y en proporción a la jornada de trabajo habitual del trabajador/a y, asimismo, será proporcional en el caso de que el/la trabajador/a no haya permanecido en la empresa el año completo, en cuyo caso también se hará proporción en cuanto a las ausencias.

Artículo 57. Seguro de accidentes.

La empresa viene obligada a contratar para los/as trabajadores/as, un seguro de accidentes para caso de fallecimiento, así como, un seguro de incapacidad permanente absoluta y/o total.

En ambos supuestos, la causa ha de ser consecuencia única y exclusivamente de accidente laboral y sus cuantías serán las siguientes:

- Por fallecimiento del trabajador/a: 21.586,00 EUR.
- Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo: 21.586,00 EUR.
- Incapacidad permanente total para su profesión habitual: 12.955,00 EUR.

Dichas cantidades las cobraran los beneficiarios de las víctimas o los accidentados, según las normas de la Seguridad Social.

La empresa deberá adecuar la póliza actualmente contratada a las coberturas y cuantías que menciona este artículo.

Artículo 58. Licencia no retribuida.

Los/as trabajadores/as, para el cumplimiento de un deber de carácter privado y personal y siempre que tengan acreditado un año de antigüedad, gozaran de una licencia no retribuida de hasta un máximo de 30 días al año, que deberá ser preavisada por escrito a la dirección de la empresa con, al menos, 7 días de antelación. La empresa podrá cursar la baja del trabajador/a en el Régimen General de la Seguridad Social por el periodo solicitado por el trabajador/a.

No podrán coincidir más de dos trabajadores/as en el mismo periodo de disfrute dentro del ámbito de aplicación de este Convenio. Esta licencia no será acumulable en periodos vacacionales o puentes.

Capítulo XI
Faltas y sanciones

Artículo 59. Faltas leves.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 20-5-2021 | CVE 202110071920 | Pàg. 19-27 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Son faltas leves:

1. Faltar un día al trabajo sin causa justificada.

2. Hasta tres faltas de puntualidad, de un retraso superior a cinco minutos e inferior a treinta minutos, dentro del periodo de un mes.

3. Abandonar el puesto de trabajo sin causa justificada o el servicio, por breve tiempo durante la jornada. Si se causara como consecuencia de dicho abandono perjuicio de consideración a la empresa, compañeros/as de trabajo, clientes o personal del mismo, o fuera causa de accidente, la falta podrá revestir la consideración de grave o muy grave.

4. No notificar con carácter previo la ausencia al trabajo y no justificar dentro de las 24 horas siguientes, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho, la razón que la motive. Cuando el incumplimiento de lo anterior origine consecuencias de gravedad en la realización del servicio, la falta podrá reputarse de grave o muy grave.

5. Los pequeños descuidos en la realización del trabajo, o en el cuidado y conservación de las maquinas, útiles, herramientas, instalaciones, etc. Cuando el incumplimiento de lo anterior origine consecuencias de gravedad en la realización del servicio, la falta puede reputarse de grave o muy grave.

6. La inobservancia de las órdenes de servicio, así como la desobediencia a los mandos, todo ello en materia leve.

7. La falta de respeto y consideración en materia leve a los subordinados/as, compañeros/as, mandos, personal y público, así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo, y las órdenes dadas con descortesía.

8. La falta de aseo y limpieza personal.

9. No comunicar a la empresa los cambios de residencia y domicilio.

10. No atender al público con la corrección y diligencia debidas. Esta falta podrá revestir mayor gravedad, según las circunstancias en que se produzca y siempre que lo sea en presencia ajenas a la empresa.

11. La embriaguez o drogadicción ocasional.

12. No comunicar los cambios habidos en la familia o situación personal que pueda afectar a prestaciones de la Seguridad Social. La ocultación maliciosa de datos en esta materia será falta grave.

Artículo 60. Faltas graves.

Son faltas graves:

1. La doble comisión de falta leve dentro del periodo de un trimestre, excepto en las de puntualidad, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiera mediado sanción, que no sea amonestación verbal.

2. Más de tres faltas de puntualidad o retrasos al trabajo en el periodo de un mes, superiores a cinco minutos.

3. La falta de asistencia al trabajo de dos días en el periodo de un mes sin causa justificada.
4. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo.

5. La desobediencia a los mandos en materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto a la disciplina, o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, se reputará de muy grave.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 20-5-2021 | CVE 202110071920 | Pàg. 20-27 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

6. La suplantación de la personalidad de un compañero/a al fichar o firmar. Sera sancionado tanto el/la que ficha por otro/a como este último/a.

7. La voluntaria disminución de la actividad habitual o la negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

8. La simulación de enfermedad o accidente.

9. El empleo del tiempo, materiales, útiles o herramientas, en cuestiones ajenas al trabajo, en beneficio propio.

10. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí, o para terceros, o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada falta muy grave, en todo caso, se reputará imprudencia grave el no uso de las prendas y aparatos de seguridad obligatorios.

11. La embriaguez o drogadicción en dependencias de clientes de la empresa.

12. Las previstas en el capítulo de faltas leves que por su entidad puedan ser calificadas de graves (núm.: 3, 4, 5 y 10 del capítulo de faltas leves).

13. Las órdenes dadas de modo agresivo o con amenazas.

Artículo 61. Faltas muy graves.

Son faltas muy graves:

1. La reincidencia en comisión de falta grave en el periodo de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza.

2. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en el periodo de seis meses, o 20 en un año.

3. Más de tres faltas injustificadas al trabajo en el periodo de un mes, más de seis en el periodo de cuatro meses, o más de doce en el periodo de un año.

4. La falsedad, la deslealtad, el fraude, el abuso de confianza y el hurto o robo, tanto a compañeros/as de trabajo como a la empresa o a terceros durante el desempeño de sus tareas o fuera de las mismas en el centro de trabajo u oficinas de la empresa.

5. Hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos en útiles, maquinas, instalaciones, edificios, enseres, documentos, etc., tanto de la empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

6. Realizar trabajos por cuenta propia o ajena, estando en situación de incapacidad temporal, así como realizar manipulación o falsedades para prolongar dicha situación.

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

8. La embriaguez o drogadicción habitual.

9. La violación del secreto de correspondencia o de documentación de la empresa, o de las personas en cuyos locales e instalaciones se realicen las tareas de limpieza.
10. Los malos tratos de palabra o de obra, o falta grave de respeto y consideración a la persona de sus superiores, compañeros/as, subordinados/as o familiares de los mismos, así como a las personas en cuyos locales o instalaciones se realiza la actividad, y a los empleados de este si los hubiere.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 20-5-2021 | CVE 202110071920 | Pàg. 21-27 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

11. La participación en la comisión de un delito calificado como tal en las leyes penales, así como, la retirada temporal o definitiva del permiso de conducir para los conductores/as o limpiadores/as-conductores/as, sea por sentencia, como medida precautoria o como sanción administrativa por comisión de actos calificados como imprudencia simple o temeraria.

12. El abandono del puesto de trabajo en puesto de responsabilidad.

13. La disminución voluntaria o continuada del rendimiento.

14. Originar riñas y pendencias con compañeros/as de trabajo o con personas o sus empleados/as para las que realice tareas de limpieza.

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

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

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

18. Las derivadas en lo previsto en los números 6 y 11 del capítulo de faltas graves cuando generen un grave perjuicio a la empresa o al servicio.

Artículo 62. Sanciones y prescripción de las faltas.

Por falta leve:

a) Amonestación verbal.
b) Amonestación por escrito.
c) Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

Por falta grave:

a) Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

Por falta muy grave:

a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
b) Inhabilitación para el ascenso por un periodo no superior a dos años.
c) Despido.

En materia de prescripción de las faltas se estará a lo dispuesto en el artículo 60.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 63. Comisión Paritaria.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, se establece para la vigencia y cumplimiento de las cuestiones que deriven de la aplicación del Convenio, una Comisión Paritaria que estará formada por dos representantes de la parte social y dos de la empresa.

De entre las personas designadas para formar dicha Comisión, se elegirá a un presidente y un secretario pertenecientes a cada una de las partes, alternándose anualmente los citados cargos entre ambas representaciones, empresarial y sindical.
Se establece como domicilio a efectos de notificaciones el de la empresa sito en la c/Josep Ferrater i Mora 2-4 bajos de 08020 Barcelona.

En caso de existir conflictos sobre la interpretación del presente Convenio o de cualquiera de sus artículos, clausulas o disposiciones, será preceptivo someter controversia a la comisión paritaria con carácter previo al ejercicio de acciones ante los tribunales de justicia.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 20-5-2021 | CVE 202110071920 | Pàg. 22-27 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

El sometimiento se realizará mediante la remisión de escrito a sus miembros en el cual se recogerá la cuestión objeto de la controversia, y la solicitud de emisión de informe.

Recibida la solicitud, la Comisión Paritaria deberá reunirse dentro de los diez días hábiles siguientes a la elaboración del informe, el cual deberá ser emitido dentro del plazo de los cinco días hábiles siguientes en su sede para este primer año, la oficina de la empresa sita en Barcelona.

En caso de que el informe recoja el acuerdo de la Comisión Paritaria, el mismo será vinculante para las partes.

La Comisión Paritaria tendrá las funciones específicas siguientes:

a) Interpretación del presente Convenio en cuantos litigios pudieran darse, que podrán solicitar los trabajadores/ras vinculados al mismo a través de sus representantes y/o cualquiera de las partes firmantes.

b) Seguimiento del cumplimiento de lo pactado, sin perjuicio de las competencias atribuidas a organismos o autoridades públicas.

c) Resolución de las mediaciones que las partes puedan someter a su interpretación, respecto a las normas del presente Convenio, sin perjuicio de las atribuciones contenidas en el R.D. Ley 5/1979 del 25 de enero y normas concordantes.

d) mediar o arbitrar, en su caso, en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo le sean sometidos de común acuerdo entre las partes en aquellas materias contempladas en los arts. 40, 41 y 82.3 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores

Todas estas funciones se entienden sin menoscabo, impedimento u obstrucción de las que por ley corresponden a las autoridades administrativas y judiciales.

Artículo 64. Solución extrajudicial de conflictos.

A efectos de solventar los conflictos colectivos o plurales, que puedan presentarse tanto de carácter jurídico como de intereses, derivados de la aplicación o interpretación de este Convenio, sin perjuicio de las facultades y competencias atribuidas a la Comisión Paritaria, ambas partes negociadoras, pactan expresamente el sometimiento a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Catalunya para solucionar todos aquellos no excluidos expresamente de las competencias de dicho Tribunal.

Artículo 65. Clausula derogatoria, prelación de normas y derecho supletorio.

El presente Convenio es la única regulación convencional aplicable en la empresa para el centro “Colegios y Centros Públicos del Ayuntamiento de Viladecans” y deroga a cualquier otra que haya existido con anterioridad, siendo lo previsto en el de preferente aplicación, sin perjuicio de aplicarse en lo no previsto y en materia de derecho necesario el vigente Estatuto de los Trabajadores, RDL 1/95, de 24 de marzo.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 20-5-2021 | CVE 202110071920 | Pàg. 23-27 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

ANEXO I
TABLAS SALARIALES MENSUALES

2017

Categoria laboral	S. base	P. conv	Garantia ad person.	Plus transp.	Total
Personal de direcció					
Director/a	1.591,65	169,08	45,04	---	1.805,77
Titulat/da Grau Superior	1.265,50	169,08	45,04	---	1.479,62
Titulat/da Grau mitjà	1.218,90	169,08	45,04	---	1.433,02
Personal administratiu i serveis					
Cap Administratiu/iva	1.218,90	169,08	45,04	---	1.433,02
Oficial/a 1ª administratiu/a	1.060,50	169,08	45,04	---	1.274,62
Oficial/a 2ª Administratiu/a	990,62	169,08	45,04	---	1.204,74
Auxiliar administratiu/a	922,08	169,08	45,04	---	1.136,20
Aprenent/a	776,29	169,08	45,04	---	990,41
Vigilant	912,06	169,08	45,04	---	1.126,18
Encarregat/ada gral.	1.152,71	169,08	45,04	---	1.366,83
Responsable Equip	980,07	169,08	45,04	---	1.194,19
Personal obrer					
Especialista	965,86	169,08	45,04	---	1.179,98
Peó especialitzat/da	937,61	169,08	45,04	---	1.151,73
Netejador/a	917,13	169,08	45,04	---	1.131,25
Conductor/a Netejador/a	1.008,39	169,08	45,04	---	1.222,51
Oficis varis					
Oficial/a	965,86	169,08	45,04	---	1.179,98
Peó	917,13	169,08	45,04	---	1.131,25
Aprenent/a	753,29	169,08	45,04	---	967,41

2018

Categoria laboral	S.base	P.conv	Garantia ad person.	Plus transp.	Total
Personal de direcció					
Director/a	1.596,63	171,73	42,90	---	1.811,26
Titulat/da Grau Superior	1.268,66	171,73	42,90	---	1.483,29
Titulat/da Grau mitjà	1.221,95	171,73	40,90	---	1.434,58
Personal administratiu i serveis					
Cap administratiu/iva	1.221,95	171,73	42,90	---	1.436,58
Oficial/a 1ª administratiu/a	1.063,15	171,73	42,90	---	1.277,78
Oficial/a 2ª administratiu/a	993,10	171,73	42,90	---	1.207,73
Auxiliar administratiu/a	924,39	171,73	42,90	---	1.139,02
Aprenent/a	778,23	171,73	42,90	---	992,86
Vigilant	914,34	171,73	42,90	---	1.128,97
Encarregat/ada gral.	1.155,59	171,73	42,90	---	1.370,22
Responsable equip	982,52	171,73	42,90	---	1.197,15

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 20-5-2021 | CVE 202110071920 | Pàg. 24-27 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Personal obrer					
Especialista	968,27	171,73	42,90	---	1.182,90
Peó especialitzat/da	939,95	171,73	42,90	---	1.154,58
Netejador/a	919,42	171,73	42,90	---	1.134,05
Conductor/a Netejador/a	1.010,91	171,73	42,90	---	1.225,54
Oficis varis					
Oficial/a	968,27	171,73	42,90	---	1.182,90
Peó	919,42	171,73	42,90	---	1.134,05
Aprenent/a	755,17	171,73	42,90	---	969,80

2019

Categoria laboral	S.base	P.conv	Garantia ad person.	Plus transp.	Total
Personal de direcció					
Director/a	1.600,62	172,16	43,01	---	1.815,79
Titulat/da Grau Superior	1.271,83	172,16	43,01	---	1.487,00
Titulat/da Grau mitjà	1.225,00	172,16	43,01	---	1.440,17
Personal administratiu i serveis					
Cap administratiu/iva	1.225,00	172,16	43,01	---	1.440,17
Oficial/a 1ª administratiu/a	1.065,81	172,16	43,01	---	1.280,98
Oficial/a 2ª administratiu/a	995,58	172,16	43,01	---	1.210,75
Auxiliar administratiu/a	926,70	172,16	43,01	---	1.141,87
Aprenent/a	780,18	172,16	43,01	---	995,35
Vigilant	916,63	172,16	43,01	---	1.131,80
Encarregat/ada gral.	1.158,48	172,16	43,01	---	1.373,65
Responsable equip	984,98	172,16	43,01	---	1.200,15
Personal obrer					
Especialista	970,69	172,16	43,01	---	1.185,86
Peó especialitzat/da	942,30	172,16	43,01	---	1.157,47
Netejador/a	921,72	172,16	43,01	---	1.136,89
Conductor/a Netejador/a	1.013,44	172,16	43,01	---	1.228,61
Oficis varis					
Oficial/a	970,69	172,16	43,01	---	1.185,86
Peó	921,72	172,16	43,01	---	1.136,89
Aprenent/a	757,06	172,16	43,01	---	972,23

2020

Categoria laboral	S.base	P.conv	Garantia ad person.	Plus transp.	Total
Personal de direcció					
Director/a	1.656,64	178,19	44,52	---	1.879,35
Titulat/da Grau Superior	1.316,35	178,19	44,52	---	1.539,06
Titulat/da Grau mitjà	1.267,88	178,19	44,52	---	1.490,59

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 20-5-2021 | CVE 202110071920 | Pàg. 25-27 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Personal administratiu i serveis					
Cap administratiu/iva	1.267,88	178,19	44,52	---	1.490,59
Oficial/a 1ª administratiu/a	1.103,11	178,19	44,52	---	1.325,82
Oficial/a 2ª administratiu/a	1.030,43	178,19	44,52	---	1.253,14
Auxiliar administratiu/a	959,14	178,19	44,52	---	1.181,85
Aprenent/a	807,48	178,19	44,52	---	1.030,19
Vigilant	948,71	178,19	44,52	---	1.171,42
Encarregat/ada gral.	1.199,03	178,19	44,52	---	1.421,74
Responsable equip	1.019,45	178,19	44,52	---	1.242,16
Personal obrer					
Especialista	1.004,66	178,19	44,52	---	1.227,37
Peó especialitzat/da	975,28	178,19	44,52	---	1.197,99
Netejador/a	953,98	178,19	44,52	---	1.176,69
Conductor/a Netejador/a	1.048,91	178,19	44,52	---	1.271,62
Oficis varis					
Oficial/a	1.004,66	178,19	44,52	---	1.227,37
Peó	953,98	178,19	44,52	---	1.176,69
Aprenent/a	783,55	178,19	44,52	---	1.006,26

2021

Categoria laboral	S.base	P.conv	Garantia ad person.	Plus transp.	Total
Personal de direcció					
Director/a	1.692,10	182,00	45,47	---	1.919,57
Titulat/da Grau Superior	1.344,52	182,00	45,47	---	1.571,99
Titulat/da Grau mitjà	1.295,01	182,00	45,47	---	1.522,48
Personal administratiu i serveis					
Cap Administratiu/iva	1.295,01	182,00	45,47	---	1.522,48
Oficial/a 1ª administratiu/a	1.126,72	182,00	45,47	---	1.354,19
Oficial/a 2ª administratiu/a	1.052,48	182,00	45,47	---	1.279,95
Auxiliar administratiu/a	979,66	182,00	45,47	---	1.207,13
Aprenent/a	824,76	182,00	45,47	---	1.052,23
Vigilant	969,01	182,00	45,47	---	1.196,48
Encarregat/ada gral.	1.224,68	182,00	45,47	---	1.452,15
Responsable equip	1.041,27	182,00	45,47	---	1.268,74
Personal obrer					
Especialista	1026,16	182	45,47	---	1.253,63
Peó especialitzat/da	996,15	182	45,47	---	1.223,62
Netejador/a	974,39	182	45,47	---	1.201,86
Conductor/a Netejador/a	1071,35	182	45,47	---	1.298,82
Oficis varis					
Oficial/a	1.026,16	182,00	45,47	---	1.253,63

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 20-5-2021 | CVE 202110071920 | Pàg. 26-27 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Peó	974,39	182,00	45,47	---	1.201,86
Aprenent/a	800,32	182,00	45,47	---	1.027,79

ANEXO II
IMPORTES PLUS MATERNIDAD O PATERNIDAD, Y PLUS FESTIVO.

2018

Plus maternidad o paternidad: 270,16
Plus festivo diurno: 47,88
Plus festivo nocturno: 52,05
Plus festivo especial: 13,35

2019

Plus maternidad o paternidad: 274,22
Plus festivo diurno: 48,60
Plus festivo nocturno: 52,83
Plus festivo especial: 13,55

2020

Plus maternidad o paternidad: 278,33
Plus festivo diurno : 49,33
Plus festivo nocturno: 53,62
Plus festivo especial: 13,75

2021

Plus maternidad o paternidad: 282,51
Plus festivo diurno: 50,07
Plus festivo nocturno: 54,43
Plus festivo especial: 13,96

Barcelona, 23 d'abril de 2021
El director dels Serveis Territorials a Barcelona del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, Eliseu Oriol Pagès

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 20-5-2021 | CVE 202110071920 | Pàg. 27-27 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona